

263 avril 2019

direction

Paritarisme : la rupture !

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'é

CONGRÈS SYNDICAL
NATIONAL
2019

Sommaire



15 CONSEIL SYNDICAL NATIONAL DE JANVIER

Au cœur de ce numéro de *Direction*, le Conseil syndical national qui s'est tenu au lycée Louis le Grand : retour sur un an d'action syndicale et sur nos nouvelles propositions pour continuer, toujours, à avancer.



54 L'ÉVALUATION DES ÉTABLISSEMENTS : L'EXEMPLE ÉCOSSAIS

Une délégation, composée du SE-UNSA, de l'UNSA-Éducation, du SIEN-UNSA, du SNPDEN-UNSA et du SNIA-IPR-UNSA, s'est déplacée au mois de janvier à Edimbourg, la capitale écossaise, pour étudier et comprendre le processus d'inspection des établissements scolaires. Focus sur une approche bien différente de la nôtre par Michaël Vidaud, membre de l'exécutif national.



58 CONGRÈS DE L'UNSA-RETRAITÉS

Le Congrès de l'UNSA-Retraité s'est tenu les 18 et 19 décembre 2018 à Paris. Le SNPDEN était représenté par Jean-Claude Seguin, responsable du secteur au sein de la commission carrière de notre syndicat. Retour sur des moments d'échanges passionnants au sein de la fédération.

- 6 ÉDITO
- 8 LE SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 11 LE POINT SUR...
- 15 CSN
- 54 MÉTIER
- 58 CARRIÈRE
- 60 TRIBUNE LIBRE
- 69 CHRONIQUE JURIDIQUE
- 77 OUVRAGES PARUS
- 79 NOS PEINES



Philippe VINCENT
Secrétaire général

Le gouvernement
prépare la mise
en œuvre
d'une rupture
frontale en termes
de dialogue social

Paritarisme : la rupture !

En présentant aux partenaires sociaux le 13 février dernier le projet de loi sur la transformation de la Fonction publique, Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, a entériné le choix du gouvernement de préparer la mise en œuvre d'une rupture frontale en termes de dialogue social.

Sous un titre qui ne manque pas de sel au regard de son contenu (Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics), le secrétaire d'État acte (entre autres mesures contenues dans une trentaine d'articles) la fin de l'avis des CAP pour ce qui concerne les actes de mutation et d'avancement des personnels. Et pour faire bonne mesure, ces CAP seraient organisées par catégories hiérarchiques (la catégorie A pour les personnels de direction) et non plus par corps.

Ainsi la loi de 1984 qui instituait que dans la fonction publique d'État, l'autorité compétente « procède aux mouvements des fonctionnaires après avis de la commission administrative paritaire compétente » serait-elle très profondément transformée. Ce projet de loi supprime donc cet avis préalable (et donc pour ce qui nous concerne en propre la consultation des CAPA et des CAPN pour, selon leurs compétences respectives, les opérations de mobilité et de promotions) et stipule que l'autorité compétente prendra seule ces mesures.

Dans un contexte où l'on avait cru comprendre que le pouvoir en place avait bien pris conscience des risques à se priver du rôle d'intermédiaires sociaux utiles joué par les organisations syndicales repré-

sentatives et, alors que l'on pensait, à la lecture de récents articles de presse, que le Président de la République lui-même ne considérerait plus les syndicats comme des « freins » mais qu'ils étaient « désormais considérés comme des relais à choyer », on attendait autre chose. Les fédérations syndicales espéraient bien, qu'à tout le moins leurs alertes, émises tout au long de l'année 2018, avaient été entendues et que les orientations initiales, plus ou moins diffusées sous le manteau, seraient ainsi infléchies. D'évidence, mêmes les plus raisonnables d'entre elles (dont notre fédération) n'ont pas su convaincre alors qu'il semblait cohérent et sage de penser que des leçons auraient été tirées des inconvénients majeurs qui naissent de l'absence de contacts solides avec des partenaires sociaux représentatifs et responsables.

Certes, on avancera que certaines forces syndicales n'ont pas vraiment participé à faire en sorte que les instances paritaires en question fonctionnent au mieux. Ceux ou celles qui auront eu l'occasion à un moment ou un autre, et de quelque côté de la table paritaire qu'ils aient été, de devoir supporter la désolante, interminable et insupportable litanie des déclarations préalables, le plus souvent proches d'une déclaration de politique générale, et, dans la majeure partie des cas, sans rapport direct avec les sujets

au menu des instances concernées, verront bien de quoi je parle ! C'est ce qui s'appelle vulgairement « se tirer une balle dans le pied » et certaines organisations représentatives, du fait de ces habitudes hors du temps, ne pourront pas s'exonérer d'une part de responsabilité dans ce contexte. Et nous sommes d'autant plus fondés à le dire que ce sont des manières de faire que nous n'avons jamais pratiquées sous ces formes car pour nous les CAP sont bien des moments où l'action syndicale doit être concrète, adaptée et efficiente pour les personnels syndiqués que nous représentons. Elles ne peuvent avoir de sens qu'ainsi investies et conduites.

On ne peut donc que s'interroger sur ce qui a conduit le gouvernement à poursuivre dans cette voie et on a bien du mal à saisir ce qui est réellement recherché en matière de dialogue social sur des bases aussi hasardeuses. Nous l'avions d'ailleurs dit à l'automne, dans un cadre fédéral, au directeur de cabinet de notre Ministre et nous pensions que les réserves que nous mettions en avant et les risques pris à se couper ainsi du rôle des corps intermédiaires avaient été bien mesurés, mais force est de constater que, même à l'issue d'une dernière réunion interministérielle sur le sujet, notre ministère n'a pas su faire entendre et sa voix et raison. Et pourtant, il est dans notre pays un employeur public majeur !

Ces orientations peuvent apparaître à première vue à coloration moderniste par leur caractère « libéral » dans la mesure où elles visent à privilégier des évaluations, nous concernant, réalisées par nos autorités académiques ou nationales qui soient très liées à des cursus dont le caractère individualisé sera renforcé, mettant ainsi potentiellement en avant une forme de compétition professionnelle interne renforcée. Dans ce cadre « déparitarisé » (si l'on me permet ce néologisme barbarisant), et avec une haute main plus que jamais donnée à nos autorités sur les champs de nos mutations et de nos promotions, on voit bien le risque de voir émerger des comportements de collègues visant à donner à voir (voire à se faire voir, voire bien voir !) à nos tutelles à des fins distinctives promotionnelles très personnalisées. Il n'est pas certain que ce nouveau schéma de mise en concurrence plus direct des personnels de direction entre eux, dans un cadre à régulation collective réduite, soit vraiment de nature à rendre service au pilotage serein de nos établissements et donc à notre institution dans son ensemble.

Mais, de fait, c'est une formule très Ancien Régime, souvent utilisée par notre ami

Patrick Falconnier pour bien illustrer à la fois la portée, mais aussi les limites, de notre action en CAPN, qui me revient à cette occasion en mémoire. « Le grade appartient à l'officier, l'emploi au Roi » nous a bien des fois répété l'ami Patrick. J'ai là le sentiment que, fort bientôt, au regard du contenu de ce projet, et le grade et l'emploi puissent être tous les deux cette fois-ci bien plus que jamais dans la paume d'un souverain fut-il républicain. Et donc, il y aurait à constater que, sous des dehors de modernisation très scénarisée, on peut prendre le risque de revenir à des us et coutumes très datés en ce sens que nos carrières seraient demain bien plus qu'aujourd'hui dans les seules mains du monarque : tout cela est-il bien si moderne finalement ?

Bien entendu, et pour calmer au mieux nos alarmes, on nous explique déjà dans les couloirs que pour ce qui nous concerne, et compte tenu des besoins, des nombres et des enjeux, certes la loi sera la loi mais que rien (?) n'interdira de mettre en place des groupes de travail qui viseront à faciliter le travail de notre administration car bien entendu « votre rôle est essentiel », « vous avez de réelles expertises », « nous ne saurions nous passer de vos apports » ! Si nous sommes si essentiels, si experts et si riches d'apports que cela, que n'a-t-on pu imaginer, la représentation syndicale des personnels de direction ayant fait la preuve par l'usage qu'elle était compatible avec un paritarisme responsable, qu'il suffisait sans doute de revoir certaines règles et d'amender certaines pratiques plutôt que de jeter à la fois et le bébé et l'eau du bain.

Ainsi que l'écrit avec beaucoup de justesse Frédéric Marchand, SG de l'UNSA-Education dans son dernier édito de *l'Edumag* : « Transformer et moderniser... mais pas comme ça ! ». Considérant que ce projet n'est pas en phase avec les conceptions que nous avons du dialogue social et que les dispositions prévues n'ont pas vocation à faire progresser la situation d'ensemble des personnels de direction, voire qu'elles sont même de nature à porter des coups détestables au syndicalisme tel que nous le concevons et le portons pour nos collègues, le SNPDEN prendra des initiatives et s'associera, en particulier dans le cadre fédéral, à toutes les actions visant à faire en sorte que ce projet de loi n'aboutisse pas sous cette forme : de notre point de vue, les personnels de direction, individuellement et collectivement, et leur syndicat majoritaire, auraient trop à y perdre s'il restait en l'état. Il ne s'agit pas que de se proclamer moderne : il faut l'être vraiment mais à la hauteur des enjeux réels d'une profession ! □

Pour nous,
les CAP sont bien
des moments où
l'action syndicale
doit être concrète,
adaptée et
efficiente

Nos carrières
seraient demain
bien plus
qu'aujourd'hui
dans les seules
mains du monarque

Il ne s'agit pas
que de se proclamer
moderne :
il faut l'être
vraiment !



Le SNPDEN dans les médias

Depuis la parution du dernier *Direction* de février 2019, 59 citations médiatiques ont été répertoriées sur la période du 1^{er} janvier au 7 mars 2019, date de bouclage de ce numéro.

Pour le mois de janvier, 31 interviews ou citations ont ainsi été enregistrées, 22 en février et 6 du 1^{er} au 7 mars.

Prédominance de deux sujets

CES 59 INTERVENTIONS MÉDIATIQUES ONT ESSENTIELLEMENT PORTÉ SUR 2 THÈMES

- **La réforme du lycée et du baccalauréat, avec 26 citations**

Il s'agit du thème prédominant sur lequel le SNPDEN a été interrogé durant les mois de janvier et février, thème qui représente à lui seul 44 % des citations (contre 13 % sur la période précédente du 22 octobre au 31 décembre 2018, cf. *Direction* 262, page 12). Cette prédominance du thème témoigne de l'inquiétude des personnels et des difficultés pratiques de mise en œuvre de la réforme sur le terrain.

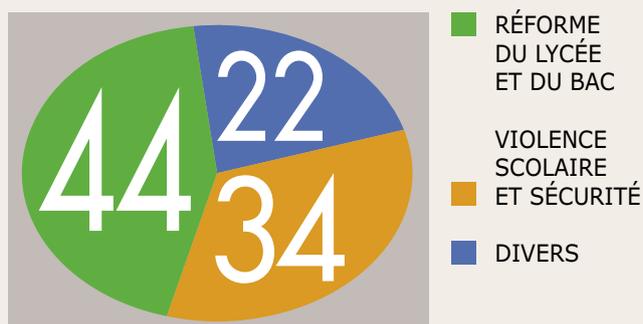
Les interviews ont ainsi porté, comme sur la période précédente, sur les modalités de mise en place de la réforme, les emplois du temps et programmes, les dotations, le mécontentement des lycéens et des enseignants (démission de professeurs principaux), le casse-tête des choix d'orientation et le choix des spécialités...

- **Les problèmes de violence et la sécurité: 20 citations**

Ce second thème représente 34 % des citations sur la période considérée (contre 48 % sur la précédente période). Les interviews du SNPDEN ont porté sur les conditions de sécurité, le fondement et les motivations des mouvements lycéens, le projet de suppression des allocations familiales pour les parents d'élèves violents, les moyens de lutter contre la violence scolaire et la sécurité des établissements, le problème des vidéos d'élèves sur les réseaux sociaux et les mesures disciplinaires appliquées, le nouveau report du « plan violences ».

- **À ces deux principaux thèmes, s'ajoutent 13 interventions médiatiques sur des sujets divers, à savoir: le projet de loi « Pour une**

SUJETS ABORDÉS [%]

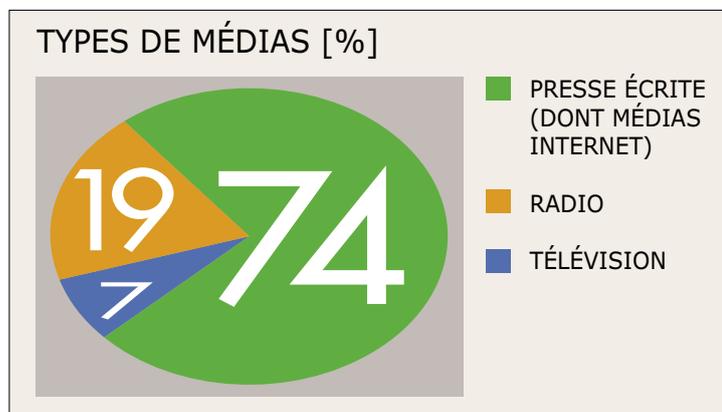


« école de la confiance » (5 citations), le fonctionnement des académies (3 citations portant l'une sur la santé du département 93, les deux autres sur les problèmes de gouvernance dans l'académie de Rennes), le traitement des données personnelles dans le cadre du RGPD (1 citation), le dispositif « Devoirs faits » (1 citation), les relations École/Parents (1 citation), le projet de décret sur la 2^e heure supplémentaire imposée aux enseignants (1) et les difficultés du métier (burn-out chez les personnels de direction) (1 citation).

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

Les supports médiatiques

Sur la période considérée, la présence du syndicat dans les médias s'est exercée majoritairement dans la presse écrite, à raison de 44 citations sur les 59 répertoriées. Le SNPDEN a également été présent sur les ondes à travers 11 interventions et à la télévision avec 4 interventions.



La répartition détaillée des citations

PRESSE ÉCRITE (y compris web médias) : 44 citations.

- **25 citations dans les quotidiens nationaux ou régionaux :** avec en tête *La Croix* (6 fois), *Le Monde* (5 fois). Citations également dans *Ouest-France* (3 fois), *Le Parisien* (3 fois), *Le Figaro* (2 fois), *20Minutes*, *L'Express*, *Nouvel Obs*, *La Républiquedespyrénées.fr*, *Le Télégramme*, le *JDD*.
- **8 citations par la presse « spécialisée » :** *L'Actu.fr* (2), *Boursorama.fr*, *Challenge.fr*, *Capital.fr*, *Phosphore*, *Pèlerin Magazine*, *L'Étudiant*.
- **6 citations d'agences de presse :** 4 dépêches AEF Info et 2 AFP.
- **5 citations ou interviews par les web-médias :** *Café pédagogique* (1), *Touteduc.fr* (1), *Vousnousils.fr* (1), *Skyzo* (1), *Yahoo.com* (1).

RADIO

Au total, 11 interventions sur les ondes. 2 fois respectivement sur *France Info* et *Europe 1* et 1 fois sur *France Inter*, *France Bleu Occitanie*, *RFI*, *Radio RCF*, *Radio France*, *BFM* et *RTL*.

TÉLÉVISION

4 passages sur *France 2*, *France 3*, *BFMTV* et *Public Sénat*.

Ce recensement médiatique est effectué à partir des remontées médias connues, et celles transmises par les membres de l'exécutif syndical national, les secrétaires académiques et départementaux. À ces chiffres, s'ajoutent probablement d'autres citations dont le siège n'a pas forcément eu écho, sans compter les sollicitations de la part de journalistes qui n'ont pas donné lieu ensuite à des articles ou citations.

Il s'agit donc de statistiques à minima et pas forcément exhaustives ! □

Valérie FAURE - Documentation

Directeur de la Publication
PHILIPPE VINCENT
Rédacteur en chef
BRUNO BOBKIEWICZ
Rédacteur en chef adjoint
ABDEL-NASSER LAROUSSE-ROUBATE
Commission pédagogique:
LYSIANE GERVAIS
GWÉNAËL SUREL
Commission vie syndicale:
PASCAL CHARPENTIER
Commission métier:
JOËL LAMOISE
Commission carrière:
CHRISTEL BOURY

Relecture:
VALÉRIE FAURE/
LILIANE GARIN
Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :
SNPDEN

Publicité
ANAT REGIE
TÉL. : 0143123815
Directrice de Publicité
MARIE UGHETTO
m.ughetto@anatregie.fr

Impression
IMPRIMERIE VOLUPRINT
ZA DES BRÉANDES
89000 PERRIGNY
TÉL. : 0386180600

DIRECTION - ISSN 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE DE
PUBLICATIONS ET AGENCE
DE PRESSE 0314 S 08103
N° DE SIRET : 30448780400045
DIRECTION 263
MIS SOUS PRESSE
LE 19 MARS 2019

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

SELFPAIR	2
INDEX-EDUCATION	4-5
AXESS GROUPE	9
GMF	13
KOSMOS	16-17
MAIF	21
ALISE	80

ENCARTAGE : PORTABLE.ORG

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

Le point sur...

Nos positions et notre action
sur les dossiers d'actualité



Florence Delannoy,
secrétaire générale
adjointe

Carrière

Promotions : des acquis confirmés

Après le couac de la CAPN promotion de décembre, et le départ de l'ensemble des commissaires paritaires, l'action syndicale a permis d'obtenir que les engagements pris lors de la mise en place du PPCR soient respectés. La CAPN a pu enfin se tenir le jeudi 10 janvier. Au final, 22 promotions supplémentaires à la hors classe ont été proposées, avec un ratio qui passe de 7,3 % à 8,2 %. C'est bien, mais nous ne pouvons nous en tenir à cela.

Notre mandat est d'obtenir un ratio de 25 %,

pour permettre à tous les collègues de bénéficier du PPCR, notamment ceux ayant atteint depuis un moment le dernier échelon de la classe normale... Quant à l'échelon spécial, le ratio est actuellement fixé à

6 % de la totalité du corps, soit 14316 collègues. 1576 collègues étaient promouvables, et 859 ont accédé à cet échelon, en 2018 ou 2019. Cette année, l'échelon exceptionnel a concerné 38 % de femmes et 62 % d'hommes, mettant une nouvelle fois en évidence un différentiel de carrière femmes/hommes que nous dénonçons, et qui prend sa source dès les premières évaluations. Nous avons également relevé quelques politiques académiques qui posent problème, et plus particulièrement quand il s'agit du refus d'inscrire un adjoint sur la liste de promotion à la hors classe !

Le travail de vos commissaires paritaires se fait en toute transparence, sur des critères et des objectifs qui ont été exposés dans le numéro 262 de *Direction* (p. 50 et suivantes).

Métier

Parents complices ou familles dépassées ?

Le ministre a annoncé qu'il aimerait pouvoir réduire les allocations familiales des parents « complices d'une évolution violente » de leurs enfants, dans le cadre du plan sur les violences scolaires qui a été présenté fin janvier. Le SNPDEN a largement réagi à ce sujet dans différents médias, mettant en avant le fait que nous restons dubitatifs sur le fait que ce soit la réponse appropriée à la question posée : la distinction entre familles dépassées et parents complices est difficile à établir, et peu de parents revendiquent les violences commises par leurs enfants ! Le rapprochement entre absentéisme et violence nous semble également peu pertinent.

Notre position n'a pas varié depuis la loi Ciotti de 2010, qui permettait de supprimer les allocations familiales aux parents des élèves absentéistes.

Lors de notre Conseil Syndical National, nous avons affirmé que « l'absentéisme est une réalité qui concerne, dans de nombreux établissements, des publics divers, tant dans leurs formations que dans leur composition économique, sociale et culturelle [...] », et que « les personnels de direction - mobilisés au quotidien sur le contrôle de l'assiduité des élèves, le traitement et le suivi de l'absentéisme,

et l'anticipation du décrochage scolaire – regrettent qu'une approche purement répressive soit préférée à une réflexion d'ordre éducatif et pédagogique associant les familles. » Le vrai sujet est sans aucun doute celui de l'accompagnement des familles.

DHG/TRM, connaître le rôle de chacun

Les rectorats attendent – en février/mars – la remontée du tableau de répartition des moyens par disciplines (TRMD). Si cette demande relève de la nécessité, pour le ministère, de connaître les postes à mettre au mouvement des personnels, elle a pour conséquence – depuis de nombreuses années – d'entretenir une confusion entre « répartition de la DHG » et TRMD. Or, ce dernier n'a aucun objectif pédagogique et est uniquement destiné à la gestion des postes, qui ne relève que de l'État et non du conseil d'administration.

Les enjeux du vote de la DHG sont devenus en revanche bien plus importants depuis la réforme des lycées de 2010 et celle des collèges en 2016, qui ont offert aux établissements l'utilisation d'une marge d'autonomie – insuffisante mais bien réelle.

Le conseil d'administration décide de l'utilisation de cette dotation (groupes allégés, organisation de l'AP, etc.), comme il se prononce sur la structure pédagogique de l'établissement (classes, groupes d'élèves, modalités de répartition de ceux-ci). Dans ces deux cas, le conseil d'administration est amené à délibérer. Vous trouverez sur le site un dossier complet sur cette question.

Cependant, s'il est normal d'avoir parfois à expliquer la loi aux membres du CA,

I est toujours étonnant de devoir renvoyer certains services académiques aux textes.

L'imagination est au pouvoir dans ce domaine, entre calendriers « conseillés » intenables, modes de calcul non commu-

niés et/ou ne respectant pas les textes, consignes de cadrage dans la ventilation comme à Bordeaux, ou encore la mémorable circulaire LCA de janvier 2018 qui prétendait, sans fondement juridique, guider l'utilisation des marges. Le vote de l'utilisation des moyens est une expression fondamentale de l'autonomie. Nous revendiquons également à ce sujet que tous les enseignements facultatifs soient financés sur une enveloppe distincte: la marge d'autonomie prévue par les textes, selon un mode de calcul fixé par la loi, concerne uniquement les enseignements obligatoires.

Siècle Orientation : c'est toujours non

« Siècle Orientation », digne successeur de « Sconet SDO » apparu en 2010, est un outil numérique que les services, et plus particulièrement la DGESCO, tentent depuis des années d'imposer. Le dialogue d'orientation relève pourtant, selon le Code de l'éducation, de la seule responsabilité des établissements, et rien n'oblige à utiliser les documents suggérés par l'application (dont les fameuses « fiches d'orientation » illisibles pour beaucoup de familles), ni à saisir le détail du dialogue avec CHAQUE élève dans une application informatique. Si cela peut être une aide pour les collègues qui le souhaitent, le SNPDEN refuse catégoriquement l'obligation d'utiliser l'application.

Les personnels de direction sont représentants de l'État, certes, mais aussi présidente ou président d'un conseil d'administration disposant d'une autonomie, et dont certains choix échappent, de par les textes, aux exigences bureaucratiques ou à l'illusion de contrôles des services.

Bien connaître le périmètre d'exercice de notre métier, c'est aussi militer pour le faire respecter, et éviter de se laisser envahir par des tâches chronophages en rien indispensables.

Dans le cadre de la réforme des lycées, un outil sous Excel a été élaboré par le groupe de pilotage national pour permettre – à ceux qui le souhaiteraient – de faire des projections de combinaisons et d'alignements de celles-ci afin d'opérer ensuite les choix les plus opportuns. Ceci à partir des saisies – facultatives! - opérées par l'établissement des 4 ou 5 spécialités en première. Nous attendons de tester l'outil mais nous saluons cette initiative, dans l'esprit de notre « boîte à outils » syndicale.

Néanmoins, nous avons rappelé la position du SNPDEN sur les télé-services: facultatifs et pour une aide, oui! Obligatoires et normatifs: non!

Les EPSF, l'amendement surprise... pour une idée ancienne

Le SNPDEN travaille la question de l'école du socle depuis 2010, et a voté une motion sur ce thème au congrès de Lille en 2012. Nous considérons en effet que « c'est en structurant le réseau écoles-collège qu'il sera possible d'assurer une réelle continuité dans les apprentissages, dans la construction de compétences, dans la pratique d'évaluation des élèves, dans le repérage et la prise en charge des élèves en difficulté; le collège devenant l'unité de référence, à l'image des réseaux de réussite scolaire, reliant les écoles élémentaires et maternelles d'où proviennent ses élèves. » Le SNPDEN accueille donc plutôt positivement l'amendement proposé dans le cadre de la loi sur l'école de la confiance, qui établit la possibilité de créer des « établissements publics des savoirs fondamentaux » qui regroupent les classes d'un collège et d'une ou plusieurs écoles situées dans le même bassin de vie. Il est néanmoins très

regrettable que cet amendement n'ait pas été présenté et discuté au préalable par les organisations syndicales.

Au delà de l'intérêt pédagogique que nous défendons, ce pourrait être une solution intéressante pour des collèges de petite taille,

notamment en zone rurale, dans lesquels il est difficile d'envisager la nomination d'un adjoint ou simplement d'un secrétariat à temps complet. Ces EPSF répondent aussi à une amorce de réflexion sur le statut des directeurs d'école, mais soulèvent des réticences, y compris au sein de notre fédération. De même, le processus de décision alimente une polémique, puisque ce sont des textes réglementaires et non législatifs qui encadreraient les modalités de création.

Pédagogie

Réforme du baccalauréat : vigilance !

Il y a un an, le SNPDEN, comme tous les syndicats de l'UNSA-Éducation représentés au Conseil Supérieur de l'Éducation, a voté en faveur du projet de nouveau baccalauréat, d'autant qu'il reprenait largement les propositions adoptées lors du CSN de novembre 2017. Cependant, l'expérience nous a appris que « le diable se cache dans les détails » et le SNPDEN est très vigilant sur le fonctionnement d'une invention du rapport Mathiot : les « épreuves communes ». Le SNPDEN a fait valoir des règles pour en limiter l'inflation, qui ont été intégrées dans la réglementation, réduisant ainsi fortement le nombre des épreuves possibles :

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

S'ouvre maintenant la phase de mise en œuvre :

Le SNPDEN poursuit son action syndicale qui est de veiller

concrètement à nos conditions de travail.

Nous demandons que les épreuves soient limitées à un maximum de deux heures, que les modalités de prise en compte des situations particulières ne se fassent pas sous la forme de tiers-temps, etc. Les premières maquettes qui nous ont été proposées en réunion de travail ne nous satisfont pas, et nous l'avons fait savoir.

Pour une école vraiment inclusive

La proposition de loi « pour une école vraiment inclusive » a été votée en première lecture le 31 janvier, mais dans une version allégée d'un certain nombre d'articles significatifs. L'article prévoyant le recrutement des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) en CDI a été retiré du texte. Supprimées

également les dispositions assurant l'affectation d'un accompagnant des élèves en situation de handicap au plus tard le 45^e jour précédant la rentrée scolaire.

Supprimés encore les articles 5 et 6 relatifs au nombre maximum d'élèves par classe dans les classes accueillant des enfants en situation de handicap et à la majoration de la DHG,

avec bonification proportionnelle, dans les établissements accueillant des élèves en situation de handicap. Et nous n'avons pourtant jamais cessé de souligner qu'il s'agit là d'un véritable problème pour nos collègues. La motion récente du CSN de janvier précise que « une classe est maintenant composée d'élèves avec ou sans AESH ayant un PAP, un PPS, un PAI, issus de SEGPA, d'ULIS, parfois d'ITEP, d'UPE2A à minima EANA. Cette superposition de particularismes, insuffisamment accompagnée de moyens horaires et humains et de formation pour les personnels, alourdie par les charges de travail afférentes empêche les personnels de direction d'atteindre les objectifs assignés par l'école inclusive. Les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés seraient censés répondre à la problématique de l'accompagnement humain dans ce contexte mais risquent de reposer à nouveau sur l'engagement des personnels de direction. »

Notre motion reste hélas tout à fait d'actualité.

Vie syndicale

Après Montpellier, à Rennes, le SNPDEN dit ASSEZ !

Après une lettre ouverte du SNPDEN en octobre, trois autres organisations syndicales nous ont rejoints pour un rassemblement devant le rectorat le mercredi 6 février à 14h30. Sur le thème

« Puisque rien n'a changé... le 6 février, la profession rassemblée ».

Plus de la moitié des personnels de direction de l'académie ont répondu à l'appel,

qui montre le niveau de mécontentement et la capacité de mobilisation du SNPDEN lorsque le dialogue social est bloqué. Les collègues interpellent Madame la rectrice sur les méthodes d'une nouvelle gouvernance qui se met en place dans l'académie de Rennes, après avoir pesé sur les collègues dans l'académie de Montpellier. Ce management sature les calendriers d'échéances intenable et objectifs improbables et prive les directions d'interlocuteurs de proximité.

Depuis la lettre du SNPDEN, une intersyndicale a été constituée. Des rencontres avec la rectrice ont eu lieu, mais n'ont pas permis d'apporter des réponses. Nous réaffirmons notre volonté de personnels d'encadrement de travailler en confiance avec notre hiérarchie. Cependant, les collègues de Montpellier qui avaient déjà tenté cette approche ont dû néanmoins à plusieurs reprises réagir fermement. Nous nous interrogeons sur la possibilité d'un réel changement, et de la mise en place d'un dialogue social serein, encore plus indispensable en ces temps de réforme. □

Conseil Syndical National

29, 30 et 31 janvier 2019

Discours d'ouverture du secrétaire général

Au milieu du gué



Je n'ai pas trouvé d'expression plus adaptée pour rendre compte aujourd'hui devant vous de la situation d'ensemble dans laquelle se trouvent en ce moment les personnels de direction.

Au milieu du gué mais encore lessivés, rincés, essorés après un mois de décembre où, sur tous les fronts, nous avons beaucoup donné pour assurer à

nos établissements et à nos personnels sécurité et calme face à des violences comme nous n'en avons jamais vécues. Nous avons pris des risques (trop sans doute!) et certains en ont payé, y compris physiquement, le prix, mais si nous l'avons fait c'est parce que nous considérons qu'il était de notre responsabilité d'éviter que, quels que fussent les revendications et les mots d'ordre, la violence l'emporte et les dégâts ne soient trop grands. Devant tant d'absence de réflexion, face à de tels déchaînements, confrontés à tant d'irresponsabilité, nous avons souvent eu un sentiment d'échec voire d'impuissance: rien ne peut légitimer que l'on s'en prenne ainsi gratuitement à des établissements scolaires et il faudra bien un jour, dans un contexte où les forces de l'ordre ont beaucoup fait devant les lycées pour limiter la casse, qu'une réflexion s'amorce sur ce que manifester veut dire pour un lycéen quand c'est bien un lycéen qui manifeste d'ailleurs!

Au milieu du gué des réformes et des rénovations, avec le constat que si c'est parfois bien tardivement, dans

un timing fort contraint et sous des formes encore souvent incomplètes, les choses avancent, les informations tombent, les précisions arrivent pour qu'à ce stade de l'année et en vue de la rentrée prochaine, nous sommes progressivement en capacité de mieux faire face à ce qui nous est demandé. Et si ce rythme enfin s'accélère et le cadre se clarifie, c'est bien parce que le SNPDEN a beaucoup agi, répété, insisté pour qu'il en soit ainsi.

Notre commission *Éducation et pédagogie* fera le point sur ce qui est acquis et sur ce qui reste attendu: nous le redisons, il faudra que l'on nous donne toutes les conditions favorables pour qu'à terme la réussite soit au rendez-vous, car nous ne faisons pas partie de ceux qui parient sur l'échec car c'est notre jeunesse qui en serait la première victime!

Au milieu du gué en matière de réforme territoriale de l'Éducation nationale! Nous pensions pouvoir atteindre bientôt l'autre rive mais il semblerait que finalement le bac ministériel ne soit pas loin de revenir à son point de départ. Ce tango aquatique, dont on ne voit pas bien sur quoi il débouchera au final, espérons que nous n'aurons pas à en dire: « tout ça pour ça! ». Et heu-



Conseil syndical national des 29, 30 et 31 janvier 2019

reusement que nous n'avons pas pris le pli immédiat pour ce qui concerne notre propre organisation territoriale syndicale!

Au milieu du gué en matière d'élections professionnelles, car si le SNPDEN a encore une fois fait la preuve qu'il était bien et de très loin (avec trois fois plus de voix que le second et 1,5 fois plus de voix à lui tout seul que tous les autres réunis) l'organisation syndicale majoritairement représentative des personnels de direction, les questions relatives à l'évolution du paritarisme (nous en parlerons demain après-midi à l'occasion de la table ronde consacrée à ce sujet) et au syndicalisme de l'encadrement restent devant nous. Être les premiers et très largement, c'est fort bien mais encore faudra-t-il que cela profite à notre profession et contribue bien à améliorer nos conditions d'exercice du métier.

Au milieu du gué pour ce qui concerne nos mandats carrière, mais là, les flots s'ouvrent devant nous. En effet, en réponse à nos demandes, le Ministre a fait ouvrir par la DGRH une nouvelle page d'agenda social, en ne nous fermant aucune porte de négociations pour ce qui concerne nos déroulés

de carrière. Recrutement, classement, rémunérations, promotions, temps de travail: depuis le 24 janvier, tout est sur la table, et fort d'un peu d'expérience en la matière, depuis le protocole d'accord de 2006, voire depuis le statut de l'an 2000, je puis affirmer que, sans doute, n'y a-t-il jamais eu pour nous tant de grain à moudre. À nous, dans le cadre de ce nouveau temps de dialogue social, d'être capables d'obtenir les progrès que les mandats nous ont fixés depuis notre congrès de Colmar. Nous en avons la volonté, nous nous en donnerons les moyens et, une fois de plus, je suis convaincu que le SNPDEN, partenaire responsable mais exigeant (*remember the CAPN!*) saura obtenir pour les personnels de direction les nouvelles et notables avancées qui matérialiseront la reconnaissance de notre rôle, de nos missions et de notre action.

Huit mois après Colmar, et dans un contexte social fait d'incertitudes et de questionnements (Comment sortirons-nous de cette crise? Comment peut-on réformer ce pays? Quel nouveau contrat social est à construire?), marqué par des attaques au mieux irréfléchies, au pire instrumentalisées contre ce qui fait socle en matière de valeurs républicaines, face à un pou-

voir qui a sans doute pu penser à un moment que la verticalité jupitérienne pouvait, sans heurts et sans dégâts, se passer des corps représentatifs intermédiaires, le SNPDEN a le souci constant de peser sur le réel, de réformer pour plus d'égalités, de lutter pour plus de progrès. Dépassons nos moments de doute, dépassons nos lassitudes professionnelles et sachons collectivement faire avancer nos idées et nos mandats pour les actifs comme pour les retraités.

La profession nous fait confiance: à nous de lui montrer qu'elle a raison de le faire massivement! Soyons ambitieux, soyons réalistes, soyons volontaristes et ne nous résignons pas à l'immobilisme et à la frilosité. C'est cela le réformisme en action: à nous de nous donner pleinement les moyens de nos ambitions pour être, pour nous comme pour le système éducatif, à la hauteur des enjeux du moment! □

Philippe VINCENT



Interventions des secrétaires académiques

Conseil syndical national des 29, 30 et 31 janvier 2019

Grenoble,
Djamil CHERFI



À Grenoble, nous n'avons plus confiance en notre ministère: CAPN, mode de communication, etc.

En revanche, au niveau académique, les relations sont globalement courtoises, respectueuses et empreintes d'une certaine confiance, mais elles n'apportent aucune réponse à nos questions car nous avons des interlocuteurs qui sont également dans le flou le plus total.

Et à la fatigue, à l'inquiétude de la faisabilité de la réforme et de la transformation de la voie professionnelle, à l'absence d'informations, s'est ajouté ce sentiment de tension, voire de crainte permanente, dû aux débordements de violence. En janvier, lors d'une audience, sollicitée

auprès de la rectrice et très rapidement mise en place, nous avons sonné l'alerte.

Nous sommes également inquiets des risques de renvoi de responsabilité sur les personnels de direction. Pour cette raison, nous avons communiqué les cartes d'enseignement de spécialité en renvoyant vers le site du rectorat et interrogé sur l'éventuel droit opposable pour les familles: que va-t-il se passer quand des enseignements de spécialité ou obligatoires annoncés ne seront pas maintenus en juin et quand des trinômes souhaités ne pourront être satisfaits? La carte annoncée nous sera-t-elle opposable?

La réponse: oui, si aucune solution n'est proposée sur un territoire raisonnable, donc la réponse devra être une réponse construite avec les services. Très rassurant!

Nous sommes comme tous confrontés au problème du calcul des DG construites sur des entrées macro vite démenties par la réalité du terrain.

Concernant les TRM et les évolutions en juin, nous sommes dans le flou le plus total quant au réajustement inévitable des TRM.

La notion de mise en réseau dans les territoires ruraux ou semi-ruraux se heurte à la réalité de la prise en charge des transports d'élèves par l'homme à la parka rouge ou au gilet jaune.

Lors de la rencontre avec les SA et SD du 7 novembre, Philippe Vincent avait insisté sur la nécessaire clarification du ministère quant à la réelle possibilité de construire une réforme viable avec des emplois du temps faisables. Qu'en est-il?

Rappel: Le SNPDEN-UNSA de Grenoble a voté une motion demandant le report de cette réforme.

Que d'incertitudes, que de stress, que de conseils pédagogiques, commissions permanentes et CA houleux à venir!

En même temps, du mépris en CAPN, de l'engorgement à la

classe normale, et des collègues toujours plus à la limite.

L'éducation d'aujourd'hui nous rappelle l'armée d'antan, la grande muette et la méthode de management celle de l'entreprise Orange tellement décriée.

Ces réformes et transformations: nous y étions favorables au départ, puis pas forcément contre selon les modalités de mise en œuvre et, aujourd'hui, la question reste ouverte. C'est dommage, mais nous n'en sommes pas responsables. La forme et les modalités nous ont mis à mal. Les réformes et transformations vont être associées aux suppressions de postes et dégradation du service public.

Nous allons devoir gérer une période de turbulence.

Un ratio de 30 % pour désengorger le passage à la hors classe est une revendication essentielle des adhérents de l'académie de Grenoble. Pour conclure et au regard des réformes territoriales, je voudrais décliner le plaisir de Grenoble à travailler avec



Clermont-Ferrand et Lyon. Richard et Gérard évoqueront nos travaux en CSIA.

Bon Conseil à toutes et à tous.

Guadeloupe,
Bruno BOMANE-SAIB



« Car l'équité est justice »,
John Rawls.

Avant tout, permettez-moi de vous signifier à quel point je suis honoré en ma qualité de membre du bureau de représenter la section SNPDEN de Guadeloupe.

Je vous apporte les salutations syndicales de notre secrétaire académique, Pascale Chanlot et de l'ensemble des adhérents du SNPDEN Guadeloupe.

Permettez-moi dans un second temps de profiter de cette tribune pour saluer notre victoire historique face à l'autre syndicat : une victoire obtenue avec 56 % des suffrages exprimés, pour la première fois de l'histoire de notre académie. Ce basculement s'explique certainement par l'équilibre entre notre éthique de la responsabilité et de la conviction.

Au SNPDEN de Guadeloupe, nous avons choisi une focale visant à nous interroger sur notre mission, notre mission en tant que cadres portés par nos convictions éducatives

(éducabilité, professionnalité, ambition, excellence) corrélées à nos valeurs syndicales ; engagement ; équité, justice scolaire.

En effet, notre singularité académique n'est pas un prétexte pour évoquer une sempiternelle spécificité des académies ultramarines... Loin de nous cette volonté. Toutefois, nous nous interrogeons :

- Quelle équité dans la carte des spécialités dans le cadre de la réforme du nouveau baccalauréat au sein d'une académie en proie aux déterminismes sociaux ?
- La refonte à venir de l'Éducation prioritaire parviendra-t-elle à gommer voire à faire reculer les injustices scolaires présentes sur notre territoire académique, en particulier à l'adresse des zones rurales et des îles souffrant de double insularité (Désirade, Marie-Galante, Les Saintes.) ?
- Quel avenir, pour nos SEGPA, du point de vue de l'équilibre du territoire Guadeloupéen, au regard des enclavements de ce même territoire (problèmes de transports, accessibilité etc.) ?

L'argument de la baisse effective de la population scolaire, ne saurait constituer un critère objectif et donc discriminant pour justifier les attermoissements et les coups de rabots constatés sur les DHG de collèges et de lycées, auxquels s'ajoute un ratio de 2.2 HSA en moyenne par enseignant, situation inexplicable et encore moins recevable car sans argumentaire au niveau des services concer-

nés. Comment objectivement donc, lutter contre ces mêmes injustices scolaires ? Car si l'équité est justice comme le disait John Rawls, cette équité ne doit échapper à aucun territoire de la République.

Ardents défenseurs de l'école laïque, républicaine, au sein de l'académie de Guadeloupe, nous, adhérents du SNPDEN, portons cette valeur de justice scolaire comme consubstantielle à notre mission d'encadrants : en tant qu'égaliseurs des conditions nous souhaitons œuvrer à une école des places et des chances (du sociologue de l'éducation bien connu François Dubet).

La déclinaison de la politique nationale de ce point de vue au niveau de notre académie apparaît comme une injonction paradoxale. Nous ne tenons pas à raboter nos ambitions à l'adresse des jeunes qui nous sont confiés.

Quant à notre actualité syndicale, la rentrée 2018, n'est certes pas comparable à celle de 2017 (très atypique, reconnaissons-le, avec les perturbations relevant des Ouragans Irma et Maria). La mobilisation d'une intersyndicale des principaux syndicats de l'éducation en cette fin de semaine laisse augurer des temps difficiles, ne nous le cachons pas.

Nous sommes attentifs à l'amélioration de la situation de Saint-Martin.

Nos inquiétudes portent sur la faiblesse voire la baisse des dotations des dispositifs devoirs faits, de l'accompagnement éducatif, des marges de manœuvre res-

treintes altérant notre autonomie parfois.

Certes le dialogue et les relations de travail avec les autorités académiques se sont améliorés, j'en veux pour preuve la régularité et la transparence des Blanchet (produit d'un appui sans faille de nos commissaires paritaires nationaux sous la conduite de Jean Dartron, notre ancien SA), les réunions par bassin autour des prévisions des effectifs pour la prochaine rentrée illustrent ces améliorations. Nous devons accentuer ce travail en particulier autour de l'équité et la transparence des comptes rendus d'évaluation professionnelle (CREP), sans oublier les mobilités et les promotions.

Notre actualité syndicale est aussi marquée par une nouvelle gouvernance et la création du Gréta Guadeloupe. Nous prenons une part active à la Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) dans un projet au service du territoire en matière de formation et d'insertion des jeunes

Merci beaucoup pour votre attention, et bon travail pour ce CSN à tous.

La Réunion,
François RIVIERE



3 minutes d'intervention, c'est le temps de cuisson préconisé pour un œuf à

la coque alors cuisinons... Cette image du monde culinaire est tout à fait volontaire de ma part et colle bien avec les réalités de notre métier quotidien...

Tel un chef avec sa brigade nous devons, personnels de direction, assurer dans les temps un service de qualité en nous adaptant aux conditions de réalisation de chaque plat (les amuse-bouche, les entrées, les plats et desserts...).

Eh oui! Tel un chef cuisinier nous devons coordonner les multiples intervenants pour que tout fonctionne (le côté gestion avec les problématiques de locaux, de personnels, mais aussi le côté vie scolaire avec les absences, les manquements, les intrusions ou encore le côté enseignement avec les relations enseignants/parents/élèves)...

Rien de neuf me direz-vous... Et pourtant, contrairement à un restaurant étoilé où le menu affiché est souvent stable, travaillé dans le temps et évoluant peu sur une courte période, nous avons à gérer depuis quelques années des menus qui changent quasiment au quotidien et souvent avec des ingrédients imposés mais parfois connus au tout dernier moment.

Imaginez ce chef qui doit cuisiner un plat du menu mais dont il n'est pas sûr d'avoir les ingrédients dans la bannette qui lui sera livrée à 10h00 pour le service de 11h30... C'est ce que nous vivons de plus en plus souvent (les proviseurs plus particulièrement en ce moment) et bien entendu le service

se fait sans tenir compte en coulisses des absences ou licenciements des commis, des stagiaires à former, des heures supplémentaires qui explosent ou des feux qui tombent en panne...

C'est ce sentiment qui domine actuellement auprès de nombreux collègues qui ont l'impression de devoir composer en fonction des demandes du serveur (informatique ou échelon national/académique/départemental) qui annonce les plats à sortir allant du plus classique (DGH, projet établissement...) aux nouveautés du moment (inclusion, devoirs faits, réforme du lycée...)...

À force de jongler avec tous les ingrédients, les recettes éprouvées ou nouvelles à créer, les innovations à expliquer, nos collègues ne savent plus où donner de la tête et l'outil alors le plus tentant à utiliser est la cocotte car on y met tout et si le feu est bien dosé il en sort toujours quelque chose sans trop de risque de brûler le contenu... Mais la cocotte a un inconvénient: si la pression monte trop haut elle explose...

C'est un peu le risque actuel avec de plus en plus de sollicitations qui viennent de tous les acteurs et qui de ce fait engendrent chez les personnels de direction plus de stress et le sentiment de travailler sans que les efforts consentis ne soient réellement remarqués car, en salle, le service a lieu en temps et en heure...

Une fois le service fait, il reste encore au cuisinier à gérer le retour moqueur du serveur rapportant des pro-

pos critiques sur tel ou tel plat ou sur la facture jugée trop salée. C'est aussi notre cas: famille mécontente d'une décision ou une demande rectorale urgente sur l'utilisation de moyens qui relèvent pourtant de notre autonomie... Autonomie identique à celle accordée à un cuisinier qui doit être dans l'esprit de la franchise dont le nom est présent sur la devanture mais dont les procédures type ne tiennent pas compte des locaux, des goûts ou des ingrédients locaux...

Si cela fonctionne c'est que, tout comme les cuisiniers, les personnels de direction sont passionnés par ce qu'ils font et ont toujours cette envie de tester, de moduler, de mélanger afin de faire ressortir le meilleur de chaque ingrédient ou de chaque technique. Le résultat final doit être encore à la hauteur dans l'assiette mais aussi au goût et pas que sur le menu.

À La Réunion la cuisine est épicée et les situations vécues par les personnels de direction ne manquent donc pas de piment avec notre calendrier décalé ou nos gros établissements. Cela nous oblige à toujours être sur un fil dans nos annonces ou à gérer les problématiques spécifiques liées aux 50 % d'établissements qui relèvent de l'éducation prioritaire avec des taux de chômage ou de revenus dits faibles 3 à 4 fois supérieurs aux taux que certains spécialistes jugent critiques au niveau métropolitain...

Tout comme vous, nous attendons les circulaires ou annonces, au jour le jour, pour savoir si l'œuf à la coque va

se casser correctement après le temps de cuisson ou s'il se transformera en œuf au chocolat avec bien sûr la traditionnelle surprise!!! La suite au prochain BO...

Merci aux personnels de direction de La Réunion qui nous ont permis de maintenir le SNPDEN en position majoritaire à La Réunion.

Lille,
Hubert FERARE



Chers amis,
chers camarades,

À Lille nous pouvons souligner la qualité des relations avec notre rectrice, nos inspecteurs d'académie et leurs services. Le SNPDEN est un interlocuteur reconnu, régulièrement consulté et associé à tous les groupes de travail. Concernant la réforme du lycée, le travail pour l'implantation des enseignements de spécialités entrepris dès septembre en concertation avec les établissements a permis, et une publication des arrêtés dès le 17 novembre, et une information précoce aux élèves et familles. On ne constate pas de retrait massif généralisé de moyens, même si certains établissements s'avèrent très touchés. Nombre d'entre eux ont d'ailleurs connu des tensions palpables entre les professeurs, parfois attisées par le comportement exagérément



« boutique » de certains corps d'inspection.

Pour la voie professionnelle sous statut scolaire, prégnante dans notre académie, l'inquiétude est plus grande. L'esprit des nouveaux programmes, la co-intervention et le chef-d'œuvre interrogent. Les projets de redistribution de la carte des formations inquiètent.

En collège il faudrait pouvoir proposer 4 heures de Devoirs faits aux élèves volontaires quand nos collègues hors éducation prioritaire peinent à en financer 2 dès janvier. Nul doute que le compagnon numérique « Jules » du CNED soutenu par notre ministre expérimentateur résoudra ce problème, à moins qu'il ne faille quand même des adultes pour encadrer les élèves...

Autre inquiétude, le choix complet « à la carte » des spécialités en lycée et l'utopisme militant de la ministre de l'Enseignement supérieur qui affirme que les spécialités ne seront pas prescriptives pour *Parcoursup*.

Il y a fort à parier que les premières victimes de ce *Parcoursup* de cocagne seront les jeunes aux résultats les plus fragiles et/ou ceux issus des milieux sociaux qui méconnaissent le plus les codes de notre école.

Un choix de spécialités que l'on aime ou pour lesquelles la seconde aura été la moins décourageante, contribuera à augmenter l'accès vers la voie générale en minorant les choix vers la voie technologique au risque de

l'étouffer et avec des possibilités de poursuite d'études étriquées.

Qu'on se rassure la mobilité sociale ascendante restera pour longtemps encore un idéal.

Venons-en aux élections professionnelles. À Lille le SNPDEN demeure majoritaire, même si force est de constater un léger recul. En CAPA nous avons toutefois remporté 3 des 4 sièges.

L'appui formidable du National, allié à notre mobilisation massive, nous a permis de faire voter quasiment tous nos adhérents, mais à l'instar de beaucoup d'académies nos adhésions diminuent, et il est évident que nous avons eu à Lille moins de succès chez les non adhérents.

Pourquoi cette difficulté de mobilisation? Indubitablement, le mouvement chez nous est très contraint, une décennie est aujourd'hui nécessaire pour devenir chef après 2 ou 3 postes d'adjoints. Frustration et iniquité en découlent, avatars qui desservent le syndicat majoritaire.

Cette tendance n'est pas uniquement un tropisme lillois, puisque l'analyse des résultats nationaux en pourcentage la confirme.

Alors chers camarades, il faut évidemment lors de ce CSN se poser les bonnes questions et analyser ce recul d'adhérents et de voix.

Entre autres causes sans doute les conditions de la mobilité, on l'a dit, le corollaire

malheureux du PPCR et de la classe unique qui pour la moitié du corps n'ont pas eu d'impact financier et se traduisent par le ressenti d'un passage retardé à la hors classe.

Mais, osons aussi le dire: se poser comme syndicat majoritaire ne suffit pas et paraît même dans ce contexte contre-productif auprès de certains collègues.

Aux yeux de nos adhérents, le SNPDEN n'a plus toujours la posture d'une force vive, impartiale, exigeante et vigilante, mais le plus souvent celle d'une très (trop) grande complicité avec les lieux et les hommes et femmes au pouvoir.

Ce ressenti est d'ailleurs alimenté par une communication nationale qui semble parfois faire le service après-vente de prises de position ministérielles qui ne font pas l'unanimité chez les collègues, loin s'en faut.

Sans aucun lien avec un mouvement marqué par la couleur des gilets, Lille a fait remonter des propositions qui visent à pouvoir consulter et impliquer plus souvent les adhérents, nous y reviendrons en commissions.

Enfin, puisqu'un syndicat n'est rien sans ses adhérents, le SNPDEN Lille ne peut taire la baisse importante du nombre d'adhérents syndiqués dès leur départ en retraite, ainsi que d'autres, et c'est plus nouveau, après quelques années.

Pourquoi, parce qu'ils ne trouvent plus leur place, et ne se reconnaissent plus dans notre syndicat.

La retraite est, chers collègues actifs, notre avenir à tous et notre dernière promotion commune, alors il est impératif d'enrayer chez nos retraités le sentiment d'être des adhérents entièrement à part. Lille réaffirme que les retraités sont et doivent rester des adhérents à part entière. Nous espérons que ce CSN prendra dans ce sens des positions pugnaces dans le cadre de la réforme des retraites au travers de la fédération mais aussi en sa qualité propre.

De même, puisque l'heure est aux reconnaissances financières méritées pour différents corps de la fonction publique, ipso facto notre corps doit être gratifié tant sur l'indemnitaire que sur l'indiciaire.

Faute d'évolution idoine, notre ministre devra entendre le découragement de ses cadres, et le péril encouru par la profession.

L'école de la confiance n'est à ce jour qu'un slogan incantatoire car pour exister elle doit passer par la confiance des personnels et des cadres. Alors nous tous SNPDEN, ayons confiance en nous, restons incontournables mais aussi insupportables et souhaitons-nous un CSN de réflexion constructif et offensif, pour un SNPDEN fort et attractif.

Bon CSN à tous.



Lyon,
Gérard HEINZ



Je tiens d'abord à exprimer tout le plaisir qui est le nôtre à Lyon de renforcer chaque jour davantage nos liens avec nos collègues de Clermont-Ferrand et de Grenoble. J'avais prévu de dire que bientôt, il n'y aurait plus qu'un seul secrétaire académique pour porter la parole de l'académie Auvergne-Rhône-Alpes... Mais c'était sans compter avec le scoop appris ce matin. La fusion des académies est donc stoppée. Cela ne changera rien à la dynamique inter académique engagée. Le séminaire inter académique du 15 janvier a d'ailleurs été un moment fort convivial et utile.

Un satisfecit, celui d'avoir maintenu dans une académie historiquement forte pour ID-FO le même rapport de forces qu'il y a 4 ans. Avec 66 % des voix, notre combat et notre détermination pour accompagner nos collègues sont largement reconnus. Je veux ici notamment rendre hommage à Isabelle Rhety, notre coordonnatrice académique sortante des commissaires paritaires, qui a troqué ce mandat pour siéger dorénavant au CTA. Et des remerciements appuyés   Valentine Conraux, notre commissaire paritaire nationale, dont l'expertise et l'efficacité font aujourd'hui l'unanimité.

Mais à l'instar de ce que Djamil Cherfi a dit pour Grenoble, et Richard Commeau pour Clermont-Ferrand, la situation est aujourd'hui préoccupante.

  la violence de la rue et des blocages d'établissements du mois de décembre, que les chefs d'établissement ont affrontée avec bravoure, risque de succéder la violence des salles des professeurs et des réunions de parents d'élèves. Tout, dans l'organisation des deux réformes, lycée et lycée professionnel, est de nature à nous mettre en difficulté. Les collèges sont également touchés par le biais d'une contraction de leur DHG et des taux d'HSA intenable d'une part, et de leur impossibilité à renseigner et à conseiller les familles dans les choix d'orientation d'autre part. Les décisions ne sont même pas encore arrêtées que nous devons déjà les avoir mises en œuvre, tout en les apprenant en même temps que le grand public, par les médias...

Nos alertes ne sont pas entendues et notre avis n'est pas pris en compte: nous maintenons que les emplois du temps seront extrêmement compliqués à élaborer, voire irréalisables pour la rentrée 2020. Rien n'y fait. Notre ministre fait des promesses aux élèves et aux parents sans s'assurer de leur faisabilité. Peu importe! Les personnels de direction devront faire des miracles, comme ils l'ont toujours fait... Mais nous ne sommes pas des magiciens, et nous sommes fatigués.

Un autre syndicat réformiste a évoqué en premier la pers-

pective d'un accident industriel de grande envergure. Nous devons, à l'occasion de ce CSN, poser très clairement la question de la faisabilité de cette réforme.

Merci beaucoup pour votre attention, et bons travaux pour ce CSN!

Martinique,
Marie-Clotilde
HARDY-DESSOURCES



Je vous avais indiqué en novembre que l'explosion sociale était à nos portes, force est de constater que je ne m'étais pas trompée.

En 2009, les départements de Martinique et de Guadeloupe étaient bloqués, en 2017 la Guyane, en 2018 Mayotte, aujourd'hui vous comprenez mieux la crise sociale que nous avons traversée avec les gilets jaunes. C'est dans ce contexte social incertain et préoccupant que nous devons continuer à exercer notre métier, et notre tutelle nous en demande de plus en plus. C'est aussi dans ce même climat qu'ont eu lieu les élections professionnelles.

Si on faisait référence aux résultats et au nouveau mode de calcul pour 2018, le SNPDEN Martinique disparaissait en CAPA.

Mais on avait oublié une chose: « la force naît de la

résistance »; les valeurs, l'engagement, la loyauté ont payé aujourd'hui (11 voix nous séparent d'IDFO contre 40 en 2014).

Nous sommes présents en CAPA et seuls représentants des personnels de direction en CTA avec notre fédération UNSA.

Depuis la rentrée de septembre, nous avons eu deux groupes Blanchet et trois audiences syndicales. Nous avons rappelé à notre rec-teur que:

- la gouvernance de notre académie devait s'appuyer sur un dialogue partagé et non sur le mode injonctif;
- la grille d'évaluation des perdurs, renseignée par les inspecteurs, ses services, le PVS, était non conforme aux décrets de 2001 et 2011.

Notre persévérance a porté ses fruits, il reconnaît qu'il faut renouer le dialogue avec sa base, que nous avons des tâches multiples et complexes; de ce fait, il envisage de revoir sa copie en tenant compte de nos lettres de missions, du contrat d'objectifs, du projet d'établissement en lien avec le projet académique.

Quant à la réforme du BAC 2021, elle se décline dans notre académie par la mise en place de 5 réseaux publics et 1 réseau privé. Les établissements auront de 5 à 10 spécialités en fonction de critères définis. De nombreuses interrogations demeurent sur le mode de déplacement des élèves, sur le choix des spécialités



au regard de *Parcoursup* et des attendus des classes préparatoires et des universités. Le manque de visibilité sur les programmes suscite beaucoup d'inquiétudes. Il en est de même pour la seconde de détermination en BAC-PRO qui se décline par « familles », véritable casse-tête organisationnel quand on connaît la complexité du transport en Martinique.

Alors que 96 suppressions de postes sont prévues, nous n'avons toujours pas reçu nos DGH (au 29 janvier 2019).

Les questions de la vraie vie se posent pour nous :

- Quelle gestion des spécialités prévisionnelles et réelles ?
- Comment gérer les bases élèves et leurs suivis ?
- Quelles ressources humaines ?
- Comment avoir des EDT fonctionnels, comment gérer les conseils de classes ?
- Quel temps de transport ?
- Quelle évaluation et quelle harmonisation ?
- Quels sont les attendus de POST-BAC ?
- Notre DGH tiendra-t-elle compte des spécialités reçues ?

Notre recteur a commencé une tournée explicative de la réforme mais est-ce suffisant pour apaiser les tensions à venir ?

Comme le dit Charles Baudelaire : « La lutte et la révolte impliquent toujours une certaine quantité d'espoirance tandis que le désespoir est muet ».

Alors ne soyons pas muets, que les freins soient levés, que les leviers soient activés, ne soyons pas seuls face aux doutes.

Force de propositions nous le serons toujours à une condition : qu'on nous écoute !

Liberté soit, égalité soit, équité soit : on pourra alors parler de l'école de la confiance.

Mayotte,
Didier LE GUILLOUZER



À Mayotte, « carrefour des civilisations au cœur du Canal du Mozambique », l'année 2018 fut celle d'une mobilisation exceptionnelle de la population, demandant plus de sécurité, une lutte efficace contre l'immigration clandestine et l'adoption de mesures de développement, pour lesquelles il convient de saluer un engagement du gouvernement sans précédent. L'instauration d'un dialogue permanent et apaisé avec l'État et ses représentants a permis, dans les moments difficiles, de rechercher et de proposer ensemble des réponses adaptées.

À l'heure actuelle le climat d'insécurité en périphérie des établissements scolaires s'est singulièrement apaisé grâce à l'action concertée de la Préfecture, du Vice-rectorat, des forces de l'ordre

et de sécurité, ainsi qu'à la mobilisation constante des personnels de direction.

Pour 2019, la mise en œuvre du contrat de convergence État-Mayotte 2019-2022 devrait permettre une amélioration sensible des infrastructures. Les mesures d'urgence actées par le gouvernement ont permis de débloquer pour les cinq années à venir une enveloppe de 500 millions d'euros pour les constructions scolaires dans le premier et le second degré.

Compte tenu du contexte de l'éducation à Mayotte, des difficultés et des enjeux autour des questions liées à l'enseignement sur le territoire, le gouvernement prévoit dans le « Projet de loi pour l'école de la confiance », de créer au 1^{er} janvier 2020 un rectorat de plein exercice.

La création d'une académie de plein exercice permettra de mettre en place une organisation administrative similaire à celle des académies de droit commun ultramarines. Mayotte est une académie mono départementale qui scolarise 100 000 élèves à la rentrée 2018 mais reste dépourvue d'université de plein exercice et d'une École Supérieure du Professorat et de l'Éducation.

Au regard des enjeux majeurs auxquels doivent faire face les services de l'Éducation nationale, il est prévu des mesures de renforcement de l'encadrement administratif. Plusieurs postes devraient être créés dont des emplois de conseillers auprès du recteur et le gouvernement n'ex-

clut pas un « renforcement des équipes dans certains services, notamment au titre des fonctions en charge de la vie des élèves ou du suivi des projets de constructions scolaires du second degré, en raison de délais très contraints ».

Concernant l'enseignement supérieur, le futur recteur d'Académie de Mayotte sera désormais le représentant de l'État compétent pour exercer le contrôle de légalité des actes du Centre Universitaire de Formation et de Recherche, en lieu et place du Préfet de Mayotte, délégué du gouvernement. Le contrôle budgétaire attribué au Directeur Régional des Finances de Mayotte reste inchangé.

La création d'un rectorat n'aura pas d'impact direct sur les collectivités, la construction et l'entretien des établissements scolaires du second degré demeureront à la charge de l'État, et les constructions scolaires afférentes au 1^{er} degré continueront de relever de la compétence des communes, avec le soutien du Ministère des Outre-mer et de la DEAL.

En revanche, les relations entre les collectivités territoriales et les autorités déconcentrées de l'État, jusqu'alors représentées par le préfet, seront amenées à évoluer pour ce qui concerne le champ de l'éducation. Désormais le recteur, aura autorité pour tout ce qui concerne le contenu et l'organisation de l'action éducatrice sur le territoire, ainsi que la gestion des personnels et des établissements.



À l'issue du dernier dialogue de gestion avec la DGRH du ministère deux points de crispation demeurent : l'attractivité du territoire (demande d'un regard attentif et dérogatoire) ainsi qu'un nécessaire plan de rattrapage destiné à résorber une sous dotation chronique en personnels (-40 % pour les personnels administratifs dans les établissements et les services déconcentrés).

L'année 2019 sera également celle de la mise en œuvre du nouveau Projet Académique dont l'axe 3 devrait s'intituler « Développer l'attractivité ». L'académie de Mayotte ambitionne de se donner les moyens de faire connaître et de valoriser ce qui s'y fait, de s'appuyer sur ses forces et de reconstruire « une estime de soi » au plan académique.

Les représentants des organisations professionnelles (et donc le SNPDEN) seront consultés, et nous l'espérons, associés à l'analyse des résultats et des performances, à l'évolution de la communication interne et externe, à la mise en œuvre d'un dispositif d'accueil et de formation des cadres adapté, mais aussi au profilage des postes et à la gestion des carrières, des examens et des concours...

Le jeudi 31 janvier M. le Recteur installera la première CAPL compétente à l'égard des Personnels de Direction et intégralement composée de Commissaires Paritaires du SNPDEN.

L'année 2019 est à Mayotte celle de toutes les attentes et de tous les espoirs...

Nantes,
Xavier CHARTRAIN



La période que nous vivons est trouble et agitée. La conjonction des tensions sociales dans le pays avec la mise en œuvre de la réforme du lycée n'est pas sans incidence profonde dans les établissements, que cela soit dans les collèges ou les lycées. L'académie de Nantes, comme ailleurs, est traversée par ce mouvement, qui, faute de cristallisation dans l'Éducation nationale aujourd'hui – et l'on peut s'en réjouir – se manifeste dans les ambiances des salles des professeurs et des conseils pédagogiques. Cette expression mêlant inquiétudes, incompréhensions, et parfois colères, sans qu'elle nous soit destinée, nous en sommes les témoins privilégiés, nous avons de fait à la recevoir et à l'accompagner. Monsieur le Ministre nous dirait que cela relève de notre responsabilité. Cela, nous ne le refusons pas, mais l'exercice de la responsabilité de ceux qui ont à mettre en œuvre nécessite un préalable d'écoute de la part de ceux qui décident. Et là, du point de vue national, nous n'y sommes pas. Dans l'académie de Nantes, malgré un pilotage rigoureux, garant d'un cadre collectif et attentif aux situations particulières, nous n'y échappons pas.

D'un point de vue syndical, les résultats obtenus aux élections professionnelles confirment notre assise et témoignent de la reconnaissance de notre travail. Carton plein concernant les commissaires paritaires académiques. Grandes satisfactions concernant le taux de participation et le pourcentage des voix SNPDEN-UNSA. Notre organisation sort confortée de ces élections. De ceci, nous ne pavions pas. Le sérieux et l'engagement, dans la lucidité et avec humilité, resteront notre langage mais il est important de savoir s'arrêter et de regarder ce qui est. Ces résultats inscrivent clairement notre légitimité. Ces résultats désignent clairement nos représentants comme porteurs d'une parole qui compte et avec laquelle il faudra continuer de compter. Ces résultats disent clairement, sans aucune ambiguïté, notre représentativité et notre capacité à mobiliser.

Ces éléments de satisfaction ne disent bien sûr rien des difficultés rencontrées par les collègues dans l'exercice de notre métier. Comme ailleurs, les équipes de direction des lycées de l'académie, dans certains secteurs géographiques (Nantes, Le Mans, Angers...) ont été durement éprouvés par les mouvements lycéens du mois de décembre. Comme ailleurs, des actes violents ont été commis et comme ailleurs, les collègues sont sortis épuisés de cette période trouble.

Dans les lycées, alors que nous rentrons dans la mise en œuvre concrète de la réforme, l'exercice de notre

métier s'avère particulièrement complexe. Que cela soit dans les LGT, les LPO ou les LP la tâche est ardue. Tenir l'esprit de la réforme est difficile et suppose, selon les contextes d'établissements, la traversée de sentiments d'incompréhensions, voire de conflits extrêmement éprouvants. Dans ces moments, le travail syndical de mise en liens, de réassurance, prend tout son sens : éviter l'isolement et trouver des passages qui permettent de continuer à avancer. Réformer n'est pas simple. Conduire le changement est compliqué. Cela n'est pas plus vrai dans l'institution scolaire qu'ailleurs. Et si nous regardons dans le rétroviseur, un air de déjà vu se fait entendre. La réforme du collège n'est pas si loin. Rappelez-vous, rappelons-nous. Les mêmes causes produisent les mêmes effets. Ignorer « la mise en œuvre » ou tout du moins la minorer et la renvoyer comme simple tâche d'exécution conduit inévitablement à une coupure des réalités tangibles, à des impossibilités de pouvoir faire, à un dévoiement des principes de fond au bénéfice de la forme. Nos interventions départementales, académiques, nationales ont permis une meilleure prise en compte des réalités des établissements. Espérons que dans la conduite des changements futurs, cette écoute soit préalable et intégrée comme condition nécessaire à la réussite des réformes.



Nice,
Sylvie PENICAUT



Les SA de Aix-Marseille et de Nice ont appris récemment que la fusion entre leurs deux académies n'allait pas se faire ce qui ne les empêchera pas de continuer à travailler ensemble.

Après des vacances d'automne marquées par le mouvement #Pasdevague, le moral des chefs d'établissement était au plus bas. Cependant, à Nice, début décembre, nous étions réconfortés par les résultats aux élections professionnelles, puisque nous avons obtenu la totalité des sièges en CAPA et que 75 % de nos collègues nous ont fait confiance.

Ensuite, très vite, comme dans de nombreuses académies, nous avons dû faire face à des mouvements lycéens d'une violence inédite y compris dans des villes peu habituées à une telle agitation !

Les services du rectorat comme ceux des inspections académiques ont été à l'écoute des chefs d'établissement et le recteur nous a réitéré sa confiance au moment des vœux. Même si, pour reprendre une expression de Michel Audiard « aujourd'hui l'époque est aux tables rondes et à la détente » : groupes Blanchet plus nombreux planifiés sur l'année, contacts facilités avec le rectorat et l'IA ; les groupes de travail intera-

cadémiques organisés avec Aix-Marseille sur la réforme du lycée laissent nos collègues proviseurs dubitatifs tant il y a un décalage au niveau de la réflexion sur la mise en place de la réforme. Au dernier groupe Blanchet, nous avons demandé et obtenu des groupes de cadrages entre les disciplines dans lesquels les proviseurs travailleront avec les inspecteurs.

L'annonce des moyens alloués aux établissements a été un exercice comptable acrobatique, en résumé + 1738 élèves dans le second degré : - 65 emplois d'enseignants, + 67,5 ETP en HSA donc un gain de 2,5 ! Au passage, l'académie perd encore 8 emplois administratifs.

Options, heures d'orientation rien n'est financé. Les collèges quant à eux devront faire des efforts pour que les taux d'encadrement soient maintenus en lycée. Les seuils ont été relevés sauf en REP, 31 élèves en collège ce n'est plus tabou. Les élèves d'ULIS ne sont pas comptabilisés dans les prévisions d'effectifs. Le I de ULIS signifie maintenant dans les Alpes-Maritimes « invisible ». Nous allons faire comme Raoul dans *Les Tontons flingueurs* : « moi quand on m'en fait trop, j'corrige plus, j'dynamite, j'disperse, et j'ventile façon puzzle ».

Alors oui, au final nous allons ventiler, mais nos répartitions vont être comptables avant d'être pédagogiques. Et si on veut bien se préparer « des nuits blanches... des migraines... Des *nervous breakdown*, comme on dit de nos jours », nous voulons des

compensations : le compte épargne-temps dont on nous a répondu au dernier groupe Blanchet qu'il s'agirait d'une réflexion inter-académique (réponse caduque !) et un pourcentage accru de promu à la hors classe.

Dans l'académie de Nice, nous déplorons cette année une situation inédite de plusieurs départs en retraite en cours d'année, ce qui risque d'impacter le mouvement et de créer de nombreux mécontentements, surtout avec 8 départs en retraite et 138 demandes de mutations ! Une des raisons invoquée par nos collègues pour justifier ces départs, est le manque de reconnaissance.

La loi pour « une École de la confiance » ne peut réussir qu'avec les chefs d'établissement, ce qui implique à la fois une reconnaissance financière de la complexité de notre métier mais aussi que notre autonomie soit réelle.

Pour conclure, je citerai Jean-Paul Sartre : « la confiance se gagne en gouttes et se perd en litres ».

Je nous souhaite 3 jours d'échanges et de travail fructueux.

Orléans-Tours,
Philippe SAUZEDDE



Je souhaite commencer ce discours par l'expression

de mes vœux académiques que je vous adresse façon puzzle aux quatre coins de la France.

Comme le disait Audiard : « l'essentiel, c'est de râler ». Ça fait bon genre. C'est une habitude bien française qui consiste à confier un mandat aux gens et dans la foulée de leur contester le droit d'en user. Il disait aussi en reprenant un proverbe chinois : « quelqu'un qui marche ira toujours plus loin que deux intellectuels assis ».

Il nous faudra donc nous lever ensemble et avancer.

Sur notre académie, certaines centrales syndicales de personnels s'acharnent sur notre profession et font tout un symbole, une fierté de nous déboulonner de nos fonctions. Notre rectrice et notre SG restent vigilants et à notre écoute, mais les pressions et menaces sont fortes.

Alors même que nous aurions matière à leur rendre largement la pareille sur leurs défaillances, leurs manquements quotidiens, voire leurs remarques gratuites sur notre fonctionnement, nous restons professionnels et savons avoir ce recul nécessaire pour faire la synthèse positive et avancer.

Cependant, qu'ils sachent tous que quand on nous en fait trop, nous ne corrigeons plus, nous dynamitons, nous dispersons, nous ventilons !

C'est dans ces circonstances que nous n'avons pas besoin d'une école de la confiance en mode hashtag.



Comme dans un couple nous nous sentons éconduits, trompés et comme le fautif, toujours, notre hiérarchie nationale revient en nous cajolant et nous dit que nous sommes leurs partenaires privilégiés.

Dès lors l'académie d'Orléans Tours lui répond cela :

*Encore des mots toujours
des mots
Les mêmes mots
Rien que des mots
Des mots faciles des mots
fragiles
C'était trop beau
Bien trop beau
Caramels, bonbons et
chocolats
Merci, pas pour moi
Mais tu peux bien les offrir
à une autre
Moi, les mots tendres
enrobés de douceur
Se posent sur ma bouche
mais jamais sur mon cœur
Paroles, paroles, paroles
Des mots magiques
des mots tactiques
Qui sonnent faux
Oui, tellement faux
Encore des paroles que
tu sèmes au vent
Paroles, paroles, paroles,
paroles, paroles*

Je conclurai positivement et avec conviction en évoquant la dialectique du verre à moitié plein ou à moitié vide.

Nous avons le choix :

- soit nous regardons le verre à moitié vide, c'est-à-dire nos difficultés professionnelles actuelles et le peu de soutien populaire et hiérarchique national qui sont autant de contraintes qui nous happent, nous fatiguent et nous déçoivent ;
- soit nous portons une attention plus soutenue sur

le verre à moitié plein : la solidarité entre nous lors des moments difficiles, notre proximité, nos valeurs communes et le fait que nous répondons toujours présents pour les enfants de la République.

Tout en demeurant réaliste, il est de notre pouvoir personnel de préférer regarder plutôt le verre à moitié plein même lors des périodes difficiles pour entamer un cercle vertueux nécessaire à notre bien être professionnel.

En cette année, sachons ne pouvoir compter que sur nous-même, voici nos conseils santé et réussite: ne jamais rester seul, solliciter son réseau, échanger en bassin et s'enquérir du bien être des collègues qui nous entourent. Ce sont autant de gestes importants et positifs pour bien vivre son année professionnelle 2019.

Je m'adresse donc à tous les collègues pour que cet intérêt général, cette fraternité, soit notre fil rouge pour cette année 2019.

Je m'adresse à notre ministre avec, à nouveau une citation d'Audiard: « Les idées, c'est comme les amis: faut pas en avoir de trop. »

Et je m'adresse à l'exécutif national: nous sommes las, terriblement déçus par l'évolution de nos métiers et l'anorexie dans l'avancée de nos carrières. La base solidaire et fraternelle a confiance en vous et en nous, elle demande du changement, elle veut vivre sereinement sa vie professionnelle. Face à l'aridité, le verre à moitié plein finira par être à moitié vide.

Je vous remercie, bon CSN à toutes et tous.

Reims,
Eve-Marie BARROIS



C'est à la fois un réel plaisir de me retrouver devant vous pour la première fois, et un honneur de succéder à Patrick Humbert, parti vivre de nouvelles aventures dans l'académie de Nice. Pas si simple de débiter dans la fonction de secrétaire académique en même temps que les élections professionnelles: cela ajoute à la pression et rend encore plus dingue votre agenda!

Notre challenge dans l'académie de Reims était de faire aussi bien qu'en 2014, à savoir remporter tous les sièges. Les résultats ont été de nouveau au rendez-vous, à notre plus grande satisfaction. J'en profite pour remercier les 4 secrétaires départementaux et leurs bureaux pour leur investissement. Notre maillage territorial est notre force et fait de la section SNPDEN-UNSA Reims, un syndicat reconnu et incontournable.

Il y a un an notre délégation quittait le groupe Blanchet, exprimant par cette action symbolique et forte, le malaise grandissant de nombreux collègues face à des conditions de travail sans cesse dégradées et de nom-

breux problèmes de GRH. Depuis plus d'un an, nous attendons la réactualisation du dispositif d'accompagnement des personnels de direction, mais rien ne vient. Le vivier des faisant fonction est tari dans certains départements; des adjoints sont sollicités pour des intérim sans parfois être remplacés sur leur propre poste.

Notre action syndicale sur le terrain est indispensable pour soutenir des collègues en souffrance et alerter notre hiérarchie sur des dossiers qui devraient être maîtrisés. J'en veux pour preuve notre intervention en Blanchet en novembre sur Devoirs faits et l'IMP non attribuée aux collègues ou la mise en place du service sanitaire sans concertation avec les établissements. Des collègues ont dû gérer des prises de contact injonctives de la part des étudiants en santé, demandant par exemple la diffusion aux élèves d'un questionnaire qui commençait par la question: « es-tu un garçon, une fille, autre? », et imposant des thématiques d'intervention sans se préoccuper du travail des CESC.

Concernant la préparation de rentrée, les conditions de travail dans les établissements sont plus que compliquées du fait des informations tardives sur les réformes des lycées, et d'un calendrier plus que contraint: des prévisions d'effectifs connues le 16 janvier (parce qu'on les a réclamées!) et des DGH communiquées seulement le 21 janvier.

Et la goutte d'eau qui pourrait bien faire déborder le



vase, c'est l'étonnement des services du rectorat quand une collègue a demandé comment ouvrir un CET. Elle s'est vu répondre que la circulaire ne concernait pas les personnels de direction mais seulement les personnels de santé, sociaux et administratifs. Interrogée en Blanchet, M^{me} la rectrice nous a répondu qu'elle était en réflexion sur ce sujet.

Alors plus que jamais, dans l'académie de Reims, nous restons mobilisés et convaincus de l'utilité de notre action.

Rennes,
Pascale LE FLEM



L'académie de Rennes est endurente, mais peut-être pas autant que celle de Montpellier.

Depuis de longs mois maintenant, un murmure s'amplifie, son souffle s'est levé dans tous les coins de notre belle région, et on sent venir ce que nous redoutons le plus en Bretagne.

Ce n'est pas faute d'avoir œuvré pour essayer de calmer les premiers signes que nous entendions gronder, notre terre s'étant fait un point d'honneur depuis fort longtemps d'être une terre d'accueil et de civilité, prête à quelques concessions pour s'épanouir toujours davantage.

Nous traversons comme vous tous des moments complexes et parfois difficiles.

Tout d'abord, et avant d'aller plus loin dans mon propos sur ce qui cristallise notre attention aujourd'hui, je salue ici le courage, la loyauté, la détermination sans faille des collègues qui, depuis des semaines maintenant pour certains, tiennent quasiment seuls leurs établissements contre de fortes agitations lycéennes notamment. Leur fatigue confine à l'épuisement, et l'impuissance des pouvoirs publics à leur apporter une aide suffisante pour les soulager d'avoir à se lever à 5h00 chaque matin pour faire la sentinelle aux abords de leurs établissements, non sans risque, en dit long sur l'état de la dégradation sociale de cette période enfiévrée.

Ensuite, je voudrais souligner la dignité du corps que nous sommes, chargés de faire passer les deux réformes des voies professionnelle et générale, auprès d'enseignants, au mieux dans l'attente anxieuse, au pire dans le rejet affirmé, tous, et nous-mêmes, inquiets devant une perte de moyens qui pourrait ruiner le travail entrepris.

Et je pense à tous ceux qui travaillent sans secrétaires, sans gestionnaires, sans adjoints sur des périodes bien trop longues.

Dans ces moments de grandes transformations, qui supposent un renouvellement des pratiques pédagogiques, au lycée professionnel, mais aussi au lycée général qui connaît un moment il faut bien

le dire historique, nous avons besoin avant tout de calme, de confiance et de sérénité.

Alors ce vent mauvais nous poussera aux portes du rectorat le 6 février prochain Nul ne pourra dire que nous n'avons pas essayé de l'éviter et d'entretenir un dialogue intelligent. En vain. De discours fleuves en sermons infantilisants qu'aucun chef d'établissement ne se permettrait plus en salle des professeurs, nous avons essuyé moult vexations, quantités d'humiliations individuelles et collectives, soulevant l'indignation de nombreux collègues et partenaires de l'école, et notre désarroi s'est progressivement transformé en colère. Mutations et promotions: de nombreux collègues n'ont pas eu connaissance de leur évaluation dans les temps; mise en réseau ex nihilo de l'académie entière, quadrillée d'un nouveau schéma dit horizontal et qui ne cesse de voir les bonnes volontés qu'il a quand même mis en œuvre percutés de décisions verticales, dialogue impossible, et qu'un seul monologue ininterrompu vient recouvrir pour le rendre inaudible.

Alors, devoir oblige, nous avons su produire une mobilisation unie, solidaire et convergente, qui s'est constituée en intersyndicale improbable.

Le murmure, devenu souffle et colère, a accouché d'une seule formule que nous scanderons tant que cette académie ne cessera pas d'être ballottée, et malmenée par des gouvernances successives éphémères ou

affligeantes, et retrouvera ce qu'elle n'a pas connu depuis bien longtemps à sa tête: une gouvernance solide, durable respectueuse de son territoire et de ses personnels, cette formule, simple, concise, sans fioriture, vous l'avez deviné: ça suffit!

Intervention conjointe de
Joël DELHOPITAL
Rouen



et
Hugues BROUSTAIL
Caen



Hugues Broustail. Nous avons souhaité avec Joël, SA de Rouen, prolonger l'initiative prise par nos devancières Corinne Laurent et Catherine Piel d'une intervention à deux voix, façon d'abord pour nous de saluer nos deux camarades qui ont su faire souffler sur nos sections respectives le sens du travail collectif, qui ont su porter haut et fort avec pugnacité au niveau académique nos mandats nationaux mais aussi avec l'énergie qui les caractérise être les fidèles porte-voix des paroles voire des impatiences du terrain normand lors des diffé-



rents CSN auxquels elles ont participé. De notre point de vue, elles ont ainsi fortement contribué au succès qu'ont constitué nos résultats aux élections professionnelles, des « deux côtés de l'eau » comme on dit chez nous pour nommer les deux Normandie de part et d'autre de la Seine. Qu'elles en soient publiquement remerciées.

Joël Delhopital. Intervention à deux voix, façon également de dire que la fusion de nos deux académies en une seule entité, la région académique normande, est largement entamée avec ses trois dimensions :

- un projet territorial
- le projet éducatif Normand, fruit d'une consultation - façon Grand débat - voulue très large mais qui n'a obtenu in fine que 300 contributions et dont il nous a été présenté les grandes lignes à Deauville vendredi dernier lors des premières Assises de l'Éducation en Normandie. Si l'on peut saluer l'initiative et apprécier les conférences proposées sur la métacognition, l'estime de soi, l'usage du numérique... dont la qualité a été remarquée, on s'interroge néanmoins sur le coût et l'organisation d'une telle opération au regard des objectifs visés et de l'impact concret auprès des acteurs de l'Éducation que sont les enseignants peu nombreux à avoir effectué le déplacement.
- enfin le projet d'organisation des services. C'est d'ailleurs cette troisième dimension de la fusion qui risque de susciter les

frictions et les résistances les plus fortes. Cette fusion se voulait expérimentale mais comme très souvent l'expérimentation s'est retrouvée rattrapée par la généralisation de la réorganisation territoriale en 13 académies. Comme toujours, on généralise avant même d'avoir observé les résultats de l'expérience. La fusion sera effective en janvier 2020.

Hugues Broustail. Au niveau des instances, nous fonctionnons depuis le printemps 2018 avec une commission Blanchet commune. En cela, nous sommes peut-être encore précurseurs de ce qui va se passer dans les futures académies fusionnées. Cela suppose une préparation commune associant les deux SA, les deux CSA, après des travaux menés dans nos AGA respectives. Même si nous disposons désormais d'un Conseil syndical inter-académique, il semble important de pouvoir trouver dans les 11 mois qui viennent un fonctionnement à la fois plus efficient et respectueux des héritages de nos histoires syndicales respectives, avec le souci d'une représentativité équilibrée. Autant vous dire que nous suivrons avec attention les débats de la commission « Vie syndicale ».

Un seul groupe Blanchet donc (vous remarquerez que nous n'avons toujours pas décidé si cette instance devait être féminine ou masculine) dont il a fallu redéfinir les contours car jusqu'à maintenant nous avons fonctionné par addition des deux instances, la Rouennaise et

la Caennaise, ce qui aboutissait à une assemblée pléthorique et des instances d'une durée de plus de 4 heures.

Lors de la dernière instance, nous avons pu définir une représentation des PERDIR respectueuse du résultat des élections professionnelles, malgré le front commun des autres organisations syndicales qui souhaitaient une composition de la représentation des PERDIR ramenant notre représentativité à 25 % des sièges alors que nous représentons 60 % des voix dans nos deux académies fusionnées. Le recteur a dans sa décision respecté le résultat électoral et reconnu au SNPDEN sa juste place au sein de l'instance en nous accordant 10 sièges sur 19.

Joël Delhopital. Si les particularités Caennaises ou Rouennaises nous conduisent parfois à l'évocation de problèmes spécifiques à chaque académie, il faut reconnaître que sur bien des sujets, l'exaspération, l'impatience des personnels de direction portent sur les mêmes inquiétudes.

Ainsi, à Caen comme à Rouen, les personnels de direction des lycées ont exprimé leur impatience et leur exaspération sur la mise en œuvre des réformes des lycées. À Caen, sous la forme d'une demande de moratoire. À Rouen de façon moins tranchée mais à lire les motions des différentes académies, nous partageons les mêmes constats : accord sur les objectifs des réformes mais dénonciation de la précipitation des mises en œuvre qui se manifeste soit par l'absence de réponses à nos questions,

soit par une avalanche subite de textes, programmes et vade-mecum qui asphyxie et met sous tension notre organisation scolaire.

Inquiétudes également face au retard pris dans l'accompagnement des équipes par les corps d'inspection.

Bref l'impossibilité constatée, pour les PERDIR, une nouvelle fois, de penser et réaliser une mise en œuvre, en situation de cadres autonomes disposant des moyens d'interpréter localement, avec leurs équipes les prescriptions nationales.

Après le mouvement lycéen particulièrement violent dans certains établissements des deux académies et qui a éprouvé les collègues personnels de direction des lycées, la mise en place à marche forcée des réformes, à laquelle s'ajoute un retrait sévère d'emplois dans le second degré pour nos deux académies, nous interroge sur la manière la plus adéquate de répondre syndicalement aux aspirations légitimes des collègues. Comment traduire ces constats en positions syndicales audibles, réalistes à ce moment de la préparation de la rentrée 2019 ? Avons-nous cédé à la facilité en parlant de moratoire ? En tout cas, fin novembre, début décembre 2018, cela nous semblait être une piste à ne pas totalement écarter.

Hugues Broustail. Sur d'autres sujets tels que l'inclusion scolaire des élèves en situation de handicap ou des élèves allophones, le travail réalisé en AGA par nos deux académies a abouti peu ou prou aux mêmes conclusions que celles que l'on a pu lire dans



les motions de différentes académies : nous sommes favorables à l'inclusion à la condition que les moyens soient donnés aux établissements pour l'effectuer dans de bonnes conditions, ce qui est loin d'être le cas. Un besoin criant se fait sentir de nouvelles places en ULIS, tant en collège qu'en lycée et les services déconcentrés de gestion des personnels AESH semblent dans l'incapacité d'apporter des réponses rapides à l'augmentation exponentielle des demandes d'accompagnement et d'aménagements.

En outre, de nombreux problèmes juridiques liés aux contrats et conventions nécessaires à la mise en œuvre de ces inclusions apparaissent au hasard des situations, fragilisant un peu plus l'exercice des personnels de direction souvent livrés à eux-mêmes pour les gérer.

Précisons néanmoins que sur ce sujet nous avons beaucoup de mal à nous faire entendre des autorités académiques qui ont beau jeu de dire que par nos atermoiements nous mettons à mal la politique inclusive et généreuse qu'elles souhaitent développer. Je profite de cette occasion d'ailleurs pour remercier le siège et Bernard Vieilledent pour les conseils en la matière.

Joël Delhôpital. Dernière impatience, celle qui touche au déroulement de nos carrières. PPCR, PPCR... Même si le contexte est compliqué et rend peut-être difficile la formulation de revendications salariales pour les cadres que nous sommes, nous devons nous défaire

d'une certaine frilosité voire honte, pour dire à haute voix à quelle hauteur nous voulons par exemple le plus vite possible un taux d'accès à la hors classe acceptable.

Nos collègues attendent de nous que nous nous montrions déterminés sur cette question.

Aujourd'hui, un professeur certifié avec 3 heures supplémentaires (pondérations comprises en lycée) gagne autant qu'un proviseur adjoint de lycée catégorie 3 qui a 8 ans d'ancienneté dans le corps des personnels de direction. Ces mêmes adjoints qui travaillent 60 heures la semaine quand ce n'est pas davantage, qui consacrent jusqu'à 80 % de leurs congés d'été à l'élaboration de l'emploi du temps et la préparation de rentrée, sont les mêmes qui ne réussissent pas à obtenir de poste de chef avant 8 à 10 ans, qui ne touchent que 1 800 € sur la part modulable de l'IF2R et qui n'obtiennent pas d'items « excellents » parce qu'ils ne sont pas considérés comme étant pas responsables. La crise des vocations est à notre porte. Si nous n'agissons pas, nous aurons de plus en plus de difficulté à trouver des collègues et la profession.

Osons le dire, les personnels de direction sont la clé de voûte (une clé de voûte est un élément unique qui permet de maintenir la cohésion des multiples éléments l'entourant et ce, par sa seule présence, ses seules caractéristiques intrinsèques.) du système éducatif en France. Sans notre force de conviction, aucune réforme du système éducatif n'est possible.

Ne peut-on pas à un moment faire entendre plus fort notre voix ?

Les collègues le réclament : Exigeons « le plus vite possible » la revalorisation pour tous de l'IF2R. Exigeons de pouvoir créer notre compte épargne temps dans toutes les académies. Exigeons que soient reconnues toutes nos missions extérieures à l'établissement qui phagocytent notre temps sans aucune contrepartie. Exigeons enfin que l'avancement de carrière soit disjoint des catégories d'établissement et se fonde sur les compétences acquises au fil de l'expérience.

Nous avons une responsabilité : celle de porter haut et fort le ras-le-bol de collègues qui se reconnaissent dans les valeurs du système éducatif et de notre organisation mais qui y laissent parfois leur santé, parfois leur équilibre et parfois leur famille. Apportons-leur la promesse d'un avenir meilleur.

La Normandie réunifiée et conquérante vous souhaite à tous et à toutes une bonne année 2019 et de bons travaux au sein du CSN.

Strasbourg,
Isabelle MARCHAND



Pour l'académie de Strasbourg, à peine le temps de souffler après l'organisation du

congrès, que notre énergie s'est cristallisée autour des élections professionnelles, dans un contexte complexe et grâce à une équipe soudée et remarquable, le SNPDEN Alsace reste majoritaire et remporte 2 postes sur 3. Mais là encore peu de temps pour apprécier ces résultats... concomitamment à une mobilisation lycéenne d'une violence inédite, un attentat a frappé l'académie et sa capitale. Tous les personnels de direction et notamment ceux de l'Euro-métropole ont agi avec discernement et sang-froid pour rassurer, accueillir, et confiner. Pour nous soutenir, une autorité académique efficace et réactive. Merci à tous les collègues qui par un mail, un tweet, nous ont montré leur solidarité...

- L'actualité académique est chargée et les points de vigilance voire de tensions sont à mettre en regard d'un pilotage académique que nous espérons pouvoir interroger dans une éventuelle commission blanchet demandée et attendue...

Un nouvel ENT, MBN, à la rentrée qui a eu raisons de nombreuses équipes de direction... fatiguées, exaspérées par un outil qui notamment sur le module vie scolaire est largement insatisfaisant. L'académie de Strasbourg souhaite un outil global, efficace et facilitateur.

Un nombre de délégations rectorales et d'intérimis qui ne cesse d'augmenter, des règles floues et une gestion des personnels de direction en difficultés qui interpelle...



Le mouvement des perdus 2019 dans l'académie de Strasbourg suscite des inquiétudes... et risque encore une fois de provoquer la colère chez de nombreux collègues.

Des dispositifs tels que Devoirs faits ou l'accompagnement éducatif pour les REP et REP+ qui ne sont pas abondés de manière suffisante pour assurer une pérennité sur l'ensemble de l'année.

Enfin, un calendrier de mise en place de la réforme que le SNPDEN Alsace n'a cessé de dénoncer... des DHG arrivées vendredi après-midi. À lire les différents commentaires des différents SA, l'académie de Strasbourg se classe dernière! Interrogé par le SNPDEN à l'occasion d'un groupe de travail le 18 janvier réunissant les OS représentatives des perdus, le secrétaire général justifie ce calendrier en refusant de faire travailler deux fois les services... Les perdus eux peuvent le faire. Le SNPDEN Alsace refuse de se soumettre à ce calendrier et invite les collègues à ne pas remonter les TRM pour le 8 février!

Concrètement, les marges sont insuffisantes pour doubler certains enseignements de spécialités, financer les enseignements optionnels, l'AP, les MO...

La concertation avec les organisations syndicales des personnels de direction et M^{me} la rectrice est insuffisante et laisse à penser que ces dernières ne sont pas prises en compte comme

des acteurs essentiels pour la réussite pédagogique d'une réforme à l'échelon académique.

Devant M. le ministre en septembre à Strasbourg et parallèlement en audience, le SNPDEN Alsace avait mis en garde contre une réforme sans moyen... force et de constater que pour l'académie de Strasbourg... le compte n'y est pas.

Toulouse,
Christelle KAUFFMANN



Ragaillardie par l'énergie puisée à Colmar, la section académique a repris des couleurs. Un engagement renouvelé a permis aux huit SD, aux SA et SA adjoints d'impulser un dynamisme qui plaît à voir, signe d'un collectif solide.

Car de l'énergie il en a fallu ces 6 derniers mois pour tenir le coup et faire front:

- les réunions concernant notamment la réforme du LGT se sont succédées sans que nous trouvions les réponses à nos questions légitimes, de bon sens, de terrain,
- les commissions Blanchet, une par mois, se sont égrenées avec un discours tantôt descendant, tantôt teinté de compréhension, mais avec toujours une éternelle obsession « devoirs faits » pour

les collèges et les « enseignements de spécialité » pour les lycées,

- les élections professionnelles ont permis de compter les troupes, de mettre au jour les vilenies de nos adversaires mais de sortir vainqueurs et largement majoritaires,
 - transportée sur le continent asiatique, la guerre du danois et du norvégien a éclaté en plein mois de décembre au plus fort des violents mouvements lycéens et en plein psychodrame national sur les promotions,
 - entre deux feux, nous avons réussi à tenir notre 8^e séminaire qui a réuni 70 participants « Éthique professionnelle dans un contexte de changements: entre loyauté et responsabilité, conditions et limites de l'engagement »
- Comme à chaque fois, nous irons présenter à notre autorité rectorale les conclusions de nos réflexions.
- enfin, nous avons connu la semaine dernière la réunion académique de préparation de rentrée la plus chaotique jamais vécue. Non seulement, les DG sont arrivées tardivement mais elles sont arrivées masquées! Sous couvert d'Indice de Position Sociale et d'Allocation Progressive des Moyens, les collègues et les lycées ont reçu des DG opaques, mêlant des subterfuges plus ou moins subtils permettant de faire passer la restriction de moyens.

De cette période, largement perturbée, nous pouvons

confirmer que nous avons changé d'époque.

Qu'on se le dise, l'écoute et l'échange mutuels sont dissous dans un océan de communication descendante, de postures empruntées, de sourires de façade mais surtout de silences assourdissants.

Les règles du jeu changent en cours de partie.

La boussole perd le nord...

Quels que soient les événements de l'année civile à venir, dernière pour ces belles académies de Toulouse et de Montpellier, nous tiendrons bon!

Nous revendiquons le droit d'exercer nos missions dans des conditions sereines et nous ferons ce qu'il faut pour y arriver.

Nous comptons sur les travaux du CSN pour permettre de nous doter de motions et d'outils efficaces pour agir sur le terrain.

Nous avançons sereins vers la grande académie d'Occitanie espérant garder le meilleur de Toulouse et de Montpellier et à l'inverse se départir des mauvaises habitudes de l'une et de l'autre.

Après le changement d'époque, le changement de territoire: la feuille de route de la fusion des académies de Montpellier et de Toulouse a été rendue le 25 janvier au ministre de l'Éducation nationale.

Malgré les dernières annonces, nous savons



que le 1^{er} janvier 2020, une grande académie « l'Occitanie » naîtra et avec elle une équipe SNPDEN Toupellier/Montpelloise unie et plus combative que jamais.

Bon CSN à tous !

Aix-Marseille,
Cyril LE NORMAND



Dans l'académie d'Aix-Marseille, les personnels de direction ont été associés aux groupes de travail sur la réforme du lycée. On a eu le sentiment d'une véritable volonté d'anticiper de la part du recteur. Le dialogue a été constant et les DGH qui viennent de tomber semblent répondre aux enjeux, même si nous avons quelques interrogations sur le financement des filières technologiques. De plus, un classement des établissements a été acté et impacte lourdement les établissements où les CSP+ sont très majoritaires. En collège, le ratio Heures postes/HSA interroge et met beaucoup de collègues en difficultés et nous avons le sentiment que les effectifs sont sous-évalués, ce qui risque d'alourdir les effectifs par classes à la rentrée. Nous avons lancé une enquête académique qui devrait nous permettre d'agir collectivement. Dans les LP, c'est aussi le ratio qui inquiète.

Mais il y a un point sur lequel tous les collègues sont d'ac-

cord : le rythme des réformes n'est pas soutenu, il est insoutenable ; le bac, la voie pro, l'évolution de *Parcoursup*, l'apprentissage. Les collègues qui dirigent des établissements qui concentrent tous ces dispositifs sont au bord de l'implosion.

Il est impossible de passer sous silence les événements de décembre. Le niveau de violence des blocages a été inouï : feux allumés avec de l'essence, acide sur les poignées de poubelles, jets de pierres, de fumigènes et d'objets divers, insultes, menaces, voitures brûlées... On a même parfois atteint l'absurde le jour où un blocage a été suspendu, non pas par la police mais par des dealers gênés dans leur travail.

Tous les types de lycées ont été touchés, à des degrés divers.

Les témoignages des collègues sont édifiants et nous obligent à revoir nos comportements en cas de tensions sociales. Nous mènerons cette réflexion dans l'académie. Si la situation est plus calme, certaines tentatives de poursuite du mouvement ont touché quelques lycées.

Ce mouvement a d'ailleurs bouleversé le calendrier, toutes les réunions institutionnelles ayant été reportées à janvier, pénalisant aussi le travail syndical académique que nous avons prévu pour préparer ce CSN.

Pour conclure, merci aux collègues qui ont voté pour nos candidats. Le taux de participation a été de 90 % et nous avons obtenu 72 % des voix (et une progression de 17

suffrages). Nous avons donc obtenu tous les sièges. Merci à Bruno et à ses équipes du national pour l'aide apportée à l'académie.

Bon CSN à toutes et à tous.

Amiens,
Florence VINCENT



Je suis ici devant vous en tant que secrétaire académique par intérim, situation inédite, car la section amiénoise a dû faire face en juin à l'indisponibilité pour une durée indéterminée de son secrétaire académique en titre. Le Conseil Syndical Académique réuni le 10 janvier dernier a voté majoritairement la prolongation de cet intérim.

Car le SNPDEN-UNSA de l'académie d'Amiens continue son travail grâce à son organisation : elle ne repose pas sur une personne mais sur les secrétaires académiques adjoints, les secrétaires départementaux, les animateurs des commissions, et tous les membres du CSA que je remercie de leur travail, ainsi que les commissaires paritaires et tous les adhérents sollicités à divers titres et qui ont répondu présents. Merci à tous.

La section syndicale d'Amiens veut féliciter les commissaires paritaires nationaux sortants de leur réaction lors de la

CAPN de décembre, qui a montré toute la considération apportée par le ministère à notre travail et ceci quand les personnels de direction faisaient face à des difficultés ne relevant ni de leur métier ni de leur champ d'action.

Lors du congrès de Colmar, nous nous félicitons du travail mené en CAPA et du dialogue instauré. Depuis, quel désenchantement : une organisation « abracadabrantesque » de la CAPA avancement ayant eu pour conséquence la divulgation des documents de travail par les représentants tirés au sort. Le commissaire paritaire siégeant a fait une déclaration liminaire mettant en avant l'étendue des difficultés que nous rencontrons et le sentiment des personnels de direction de ne pas être entendus.

Suite à cette CAPA, M^{me} la rectrice nous a reçus en audience le 5 novembre. Les commissaires paritaires nouvellement élus espèrent qu'un véritable dialogue puisse s'instaurer pour ce nouveau mandat.

Les élections professionnelles ont donné la totalité des sièges au SNPDEN-UNSA. Pas de triomphalisme dans mes propos car nous avons pris note de la répartition de la totalité des voix. Notre force est bien dans notre mailage territorial de proximité.

Pour la rentrée 2019, l'académie d'Amiens perd 95 ETP enseignants et 17 ETP administratifs. Ces suppressions de postes viennent s'ajouter à ceux de l'année dernière et à une charge de travail de plus en plus prenante et complexe.



Les dotations horaires sont connues. De façon générale elles sont en baisse lycées, LP et collèges REP et REP+ compris. Et la part des HSA augmente. Le ministre a annoncé que les heures supplémentaires seraient défiscalisées, certes mais comment faire quand les enseignants n'en veulent pas !

Les collègues avaient été épargnés pour permettre la mise en œuvre de la réforme du collège. Cela veut-il dire qu'elle a vécue... Et au contraire de ce qui avait été fait pour la réforme du collège, les lycées et les LP n'ont pas été dotés à la hauteur de l'ambition affichée des réformes actuelles, et la mise en œuvre de ces réformes risque d'être, à plus d'un titre, compliquée.

Je ne reviendrai pas sur la façon de faire mais poserai une question : pourquoi doit-on mettre en place des réformes à marche forcée ? Pour que les personnels de direction fassent des burn out ?

Les tâches déléguées aux chefs d'établissement augmentent sans cesse, sans moyens supplémentaires notamment en personnel qualifié dans les secrétariats et sans réelle reconnaissance du travail fait. Et que dire de l'autonomie des EPLE qui dans les faits n'est qu'illusoire et qui n'est qu'un prétexte pour accroître la responsabilité des chefs d'établissement. Nous l'avons récemment vu dans le cadre du transport des élèves.

Les personnels de direction sont souvent les dindons de la farce quand tous les autres corps de l'Éducation

nationale mais aussi d'autres fonctionnaires voient la reconnaissance sonnante et trébuchante de l'augmentation de leur charge de travail.

L'école de la confiance s'apparente de plus en plus à une Tartufferie !

Le travail, les difficultés à surmonter ne font pas peur aux personnels de direction et étant toujours dans la période des vœux, je me veux positive... mais aussi vigilante.

Je vous remercie de votre attention.

Besançon,
Fernande MARGARIDO



L'académie de Besançon vous adresse un salut fraternel. Beaucoup de choses ont déjà été dites par les différents SA et je ne reviendrai pas sur certains sujets.

Notre actualité est bien évidemment la préparation de rentrée. Le calendrier de remontée des TRM est très contraint puisque qu'à l'heure actuelle nous ne pouvons pas communiquer avec nos équipes, le CTA n'a pas pu se tenir, les organisations syndicales ont refusé de siéger en raison de l'envoi tardif des documents de travail. Le CTA de repli se tiendra le 31 janvier alors que nous serons en vacances le 15 février au soir. Les AGD de la semaine prochaine devront

se prononcer sur l'action syndicale à mettre en œuvre.

La dotation des collèges pose la question de l'inclusion : comment inclure dans une classe accueillant déjà 30 élèves ?

Concernant les lycées, un constat : il sera difficile de financer les options, y compris pour les élèves qui ont suivi un enseignement optionnel en classe de seconde. Le rectorat estime qu'il n'y a aucune obligation d'assurer la continuité des options.

Si beaucoup des SA ont signalé un taux d'HSA intenable, l'académie de Besançon se distingue par un nombre d'HSA relativement faible. Les collègues de lycées signalent que ce taux d'HSA va rendre difficile la conception des emplois du temps et va multiplier les postes partagés.

Depuis le mois d'octobre nous alertons le recteur sur la question de la faisabilité des emplois du temps, de la mutualisation de certains enseignements de spécialités.

Le recteur, sous notre suggestion, envisage de rencontrer les proviseurs adjoints de lycée pour mesurer les difficultés rencontrées.

Le moral des personnels de direction des lycées est au plus bas, nous savons que plusieurs d'entre eux sont au bord de la rupture. Ils attendent que le CSN se saisisse de cette question, ils ont besoin de réponses de leur syndicat. Où en est la réflexion du groupe national sur la réforme du lycée ?

Enfin permettez-moi un salut appuyé à Laurence Colin et à

son équipe de commissaires paritaires, leur travail sera complexe et difficile dans la nouvelle configuration de la CAPN mais je sais qu'ils sauront faire face. Petit message personnel : à l'occasion pensez à inviter les anciens autour d'un mojito. Cela nous fera plaisir.

Merci pour votre écoute.

Intervention commune de la région académique Nouvelle Aquitaine
Bordeaux
Xavier YVART,



Limoges
Catherine SAULE



et
Poitiers
Thierry ROUL



Nous avons choisi d'intervenir collectivement, Xavier Yvart (SA Bordeaux), Catherine Saule (SA Limoges) et Thierry Roul (SA



Poitiers) pour évoquer à l'unisson et avec force notre première préoccupation: la dégradation de nos conditions d'exercice du métier.

Cette dégradation est bien réelle, particulièrement cette année et elle se ressent au-delà du corps des personnels de direction. Ainsi, durant les entretiens PPCR, quand il s'agit d'évoquer les évolutions de carrière, bon nombre d'enseignants citent notre métier comme quelque chose qu'ils ont pu envisager car ils voient bien l'intérêt de nos missions, la variété des approches et des tâches. Mais aussitôt, tous déclarent avoir renoncé à ce projet avec une phrase quasi identique: « quand je vois tout ce que vous avez à faire et vos horaires, je ne m'en sens pas capable, cela me semble trop dur. Je ne sais pas comment vous faites pour tenir. »

Et bien nous tenons à grand peine mais d'autres tombent et parfois ne se relèvent pas. Dans l'académie de Bordeaux, un des signes de cette difficulté est l'accroissement très net des intérimistes faisant fonction de direction, au point que les viviers sont très vite épuisés avec un corollaire sur la stabilité et la sérénité des équipes de direction. L'académie connaît depuis plusieurs années maintenant une augmentation de sa population scolaire, sans que même un redéploiement des postes ne soit opéré par le ministère. Les risques psycho-sociaux et les problèmes de santé sont réellement présents dans le contexte des réformes qui s'accroissent au rythme que

nous connaissons, les pressions restent très fortes sur les personnels de direction et l'expérience du mois de décembre particulièrement éprouvant en est un exemple significatif. Aussi n'est-il pas étonnant que le CHSCT académique, inquiet de la dégradation de la situation des personnels de direction, ait demandé l'an dernier de réunir un groupe de travail sur la situation des personnels de direction en sollicitant notre participation. S'il faut lire dans le bon résultat du SNPDEN de Bordeaux aux élections professionnelles la confiance qui nous est faite, il faut aussi y comprendre l'attente de voir la situation évoluer et une véritable GRH des personnels de direction émerger. Nous comptons bien peser pour faire évoluer cette situation.

Sur Poitiers et Limoges, les arrêts se multiplient, le plus souvent pour des situations de burn out et les rectorats n'ont plus aucune solution de remplacements car tous les faisant fonction sont déjà en poste, certains depuis le mois d'octobre.

Quand ce n'est pas la santé qui pose problème, la justice s'en mêle. À Poitiers, un collègue de collège va subir un rappel à la loi totalement disproportionné au vu des faits qui lui sont reprochés, et ce, malgré l'intervention rapide du rectorat. Certes, il lui a été attribué sans délai la protection juridique du fonctionnaire, mais c'est bien lui, à titre personnel, qui va subir ce rappel à la loi injuste.

Aux conditions habituelles déjà difficiles, s'ajoute cette

année une avalanche de mesures qui nous sollicitent énormément et nous exposent plus que jamais:

- réforme de la réforme du collège, à peine sortis de la mise en place chaotique de la réforme, nos collègues de collège ont dû y retourner et faire face à des salles des profs déboussolées par ces revirements, par des priorités affichées mais qui ne sont plus financées.
- réforme du LGT, avec les soubresauts qu'on connaît, des cartes de spécialités parfois très contestables sur l'académie de Poitiers (pas de LCA Latin en Charente, une seule LLCE espagnol par département...), des informations qui manquent pour répondre aux nombreuses interpellations des familles, des élèves, des enseignants. Or, nous sommes seuls au front, en première ligne, les IA-IPR brillent par leur totale absence alors que nous aurions besoin de leur aide pour organiser au mieux les nouveaux enseignements. Dans l'académie de Bordeaux, si le rectorat a mené intelligemment cette réforme jusqu'à présent, le fait que nous disposions maintenant d'informations plus précises (grilles horaires, DGH...), n'aide pas les collègues à sortir du brouillard sur la manière de mener à terme cette réforme, tant le message du « tout à la carte » vient apporter sa dose d'incertitude.
- réforme du LP, il en va de même pour la prochaine rentrée. Comment informer les élèves de 3^e des nou-

velles modalités de formation quand les informations arrivent au compte-goutte et demeurent bien vagues.

Dans notre région académique Nouvelle Aquitaine, s'ajoute de surcroît, la problématique de la réorganisation régionale qui introduit de vives tensions.

Les personnels des rectorats sont inquiets, à juste titre, mais nous aussi car la réorganisation annoncée vendredi 25 janvier par Monsieur le ministre de l'Éducation nationale lors de sa visite à Limoges, « maintien des trois rectorats », si elle a le mérite de rassurer certains, nous questionne. Il parle en effet de confier à chaque rectorat une mission de dimension régionale.

Bien malin qui pourrait dire en Nouvelle Aquitaine, à ce jour, qui fera quoi demain. Une DEC à Limoges? Une DPE commune à Poitiers? Une DRH unique à Bordeaux? Nos futurs interlocuteurs sont inconnus, nous devons naviguer à vue, dans une très inconfortable situation. Or, au-delà de ce qu'il faut bien qualifier de problème politique dont les tenants et les aboutissants nous échappent largement, cela a un impact direct, palpable, sur nos métiers, notre fonctionnement quotidien, sur nos conditions de travail. Il faut également revenir sur ce séminaire de Limoges car là aussi, nous sommes devant un véritable bouleversement!

Notre région académique a reçu comme cela a été évoqué, vendredi dernier, la visite du ministre de l'Éduca-



tion nationale dans le cadre d'un séminaire régional sur l'orientation.

Un séminaire RÉGIONAL! C'est donc le président Rousset qui invitait le ministre à venir s'exprimer devant nous en présence de nos trois recteurs réduits au rang de figurants silencieux. Les chefs d'établissement devaient élarger et recevoir leur badge sur une table dont l'écrêteau proclamait « Partenaires de l'Éducation nationale ». Une autre table était étiquetée « Autres partenaires ».

La région Nouvelle Aquitaine s'est donc pleinement emparée du sujet de l'orientation et donne le la et le tempo. L'Éducation nationale est maintenant un partenaire de la région dans le cadre de la démarche d'orientation régionale, un partenaire parmi d'autres, car, dans l'assemblée, étaient également présents les représentants du monde économique. C'est une évolution majeure et la région a réclamé devant le ministre, par la voix de Monsieur Rousset, président de la région Nouvelle Aquitaine, un accès direct aux collègues (via les PP de 3^e) afin de promouvoir sa démarche d'orientation, il convient dans ce cas de ne pas contourner les personnels de direction pilotes de ces structures bien qu'ils n'aient même pas été mentionnés!

Force est de constater que la région Nouvelle Aquitaine s'empare pleinement de chaque possibilité d'intervenir dans l'école quand l'état lui en laisse la possibilité.

On le voit, personne n'est épargné, aucun perdri ne

peut dire cette année qu'il vit une année paisible ou même simplement normale.

Et quelle reconnaissance en tirons-nous?

Celle des élèves, des familles, des personnels quand cela se passe bien et que nous parvenons à écoper le fragile navire de notre établissement au fur et à mesure qu'il prend l'eau. Mais il faut bien dire que cette reconnaissance peut aussi être fragile et se transformer rapidement en reproche, voire en dépôt de plainte!

De notre institution? Au-delà des discours sur le « rôle essentiel des chefs d'établissement » nous avons des taux de promotions à la hors classe si faibles qu'ils mettent en colère les collègues qui patientent parfois depuis des années pour obtenir enfin une promotion alors même que ces derniers attendent de plus en plus longtemps pour passer d'adjoint à chef. L'accompagnement est indigent sur les opérations de mutations. Rappelons que notre ministère considère légitime que les personnels de direction si investis sur le terrain fassent partie d'un corps où seul 14 % des collègues sont à la hors classe alors que plus de 30 % des inspecteurs s'y trouvent. Quel message va-t-il continuer à nous envoyer? Nous ne sommes pas assez investis? Pas assez actifs? Il est temps de nous envoyer des signaux clairs et nets sur la réalité de la reconnaissance proclamée. Une nette augmentation de nos ratios de promotion à la hors classe est indispensable. D'autres personnels d'État ont reçu des compensations rapides

pour leur action. D'autres, les perdri, présents dans leurs établissements en pleine période de conseils de classe de 6 heures à 21 heures ou 22 heures durant un mois ont l'impression d'être invisibles. Les équipes enseignantes ne s'y trompent pas mais qu'y change notre institution? Rien cela semble juste normal en pleine réforme du lycée dans des conditions acrobatiques! Mais ça ne l'est pas...

Nos salaires? Avec le gel du point d'indice depuis des années, les augmentations des prélèvements obligatoires, vérifiez vos fiches de paye, si vous n'avez pas changé d'échelon ni de catégorie depuis 4 ans, vous gagnez moins aujourd'hui qu'il y a 4 ans alors que dans le même temps le coût de la vie augmente de 1.5 % par an en moyenne. Nous avons tous dans nos établissements des enseignants qui, moyennant quelques heures supplémentaires, gagnent la même chose que nous, voire plus, pour des horaires sans commune mesure!

Les représentants de la région académique Nouvelle Aquitaine sont donc mandatés pour porter la demande forte de nos collègues afin d'obtenir dans les meilleurs délais le respect de nos droits.

- Nous avons le droit à notre compte épargne temps pour compenser, partiellement au moins, tout ce temps que nous ne passons pas avec nos proches. Mais il faut également que les critères d'abondement de ce CET soient adaptés aux spécificités de nos missions.
- Nous avons le droit à être rémunérés et promus à la

mesure de notre engagement. Nous demandons donc une augmentation de notre rémunération, peu importe la forme, mais une augmentation réelle et suffisante. Assez de médailles en chocolat! Nous réclamons du concret et une augmentation importante du taux de promotion à la hors classe.

- Nous avons le droit de demander à notre hiérarchie un accompagnement, un soutien, quand c'est nécessaire, sans pour autant en être pénalisé dans notre avancée de carrière ou nos mutations.
- Nous avons le devoir de faire en sorte que notre très belle profession demeure attractive et pour cela nous devons la défendre.
- Nous avons le droit à une formation continue de qualité comme peuvent en bénéficier les cadres fonctionnels ou des autres ministères sur le management, l'actualité juridique comme la RGDP, l'actualité des réformes en cours, les comparaisons internationales, les dernières innovations pédagogiques, au niveau des pratiques, des outils, des espaces de travail. Nos niveaux de responsabilité, nos missions, nécessitent ces actualisations. Qu'on ne nous réponde pas que ces contenus existent sur magister! Nous espérons que les nouvelles missions du remplaçant de l'ESEN nous permettront de bénéficier de ces apports délivrés par les meilleurs experts dans ces domaines.

Les collègues de Nouvelle Aquitaine vous l'aurez com-



pris souhaitent des preuves concrètes de la reconnaissance exprimée par notre ministère. Ils attendent une GRH des personnels de direction dédiée, accompagnante et ambitieuse, capable de les outiller et de les soutenir réellement et efficacement.

Merci pour votre attention.

Clermont-Ferrand,
Richard COMMEAU



Je tiens à commencer ce discours par une note positive concernant l'académie de Clermont-Ferrand. En effet, les résultats aux élections professionnelles ont largement été favorables au SNPDEN, avec 74 % des voix et 100 % des sièges de commissaires paritaires, soit les 3. De tels résultats nous confèrent une énorme responsabilité qu'il va falloir maintenant mettre en musique, (sans mauvais jeux de mots avec la note positive) avec les chantiers qui nous attendent.

Nous savons que les politiques actuelles, avec leurs rythmes effrénés et leurs incohérences nous sollicitent énormément et, par conséquent, nous épuisent petit à petit. Une nouvelle fois, nous sommes confrontés à un temps politique, en décalage complet avec le temps des EPLE. La mise en place de la réforme du lycée en est l'exemple flagrant, mais je pense que beaucoup d'autres secrétaires

académiques aborderont ce sujet. Pour Clermont-Ferrand, alors que nous avons réussi à passer le virage de la carte des spécialités sans trop de dommages, nous risquons désormais de nous scratcher dès le deuxième virage, celui des dotations. En effet, nous étions partis sur la mise en place de la réforme sans impact RH, et on se retrouve à rendre 86 ETP (42 dans les lycées et 44 dans les collèges). Ce n'est quand même pas la meilleure façon de faire passer une réforme déjà complexe ! À cela s'ajoute le non financement des sections européennes et nous avons alors tous les éléments réunis pour faire capoter cette réforme. Et je ne parle pas du travail colossal qui attend les adjoints, que l'on estime sans doute surhumain.

Mais la situation des lycées n'est pas la seule qui préoccupe les collègues. Les dotations de fonctionnement des collèges sont aussi données à minima en sachant que nous ne pourrions pas accueillir tous les élèves (un nombre conséquent d'élèves a disparu entre les prévisions remontées des établissements et celles arrêtées par le rectorat). Et tout cela dans une absence de dialogue à laquelle nous ne sommes pas accoutumés.

En revanche, une source de satisfaction tout de même, qui concerne tout le travail mené dans le cadre de la grande région académique avec les collègues de Lyon et Grenoble. Nous avons su, au fil des mois et des dossiers communs, créer une dynamique de travail propice à l'efficacité syndicale que l'on attend de nous. Les

défis qui nous attendent sont certes nombreux mais nous sommes déjà en ordre de bataille pour les affronter. Les motions proposées par le CSIA pour la commission Vie syndicale en sont la preuve.

Je tiens enfin à remercier nos élus nationaux pour leur réaction lors de la CAPN, ce qui a permis de maintenir les ratios de promotion. Ce maintien était tout simplement indispensable et on voit là toute la force de notre syndicat.

Je vous remercie.

Corse,
Pierre ALBERTINI



Comme nous sommes toujours en période de vœux je vous présente au nom de l'Académie de Corse tous mes vœux pour cette nouvelle année. *Pace è salute à tutti.*

Avant de rentrer dans le vif du sujet, je voudrais remercier toute l'équipe du SNPDEN pour l'organisation sans faille des élections professionnelles du mois de décembre. Un grand bravo à tous. Merci Bruno... Bravo au SNPDEN pour ces très bons résultats et bravo à la Corse qui fait un carton plein.

Ces bons résultats sont le signe d'une confiance renouvelée par l'ensemble des personnels de direction. L'attente est importante, à présent il

va falloir relever les défis et ils sont nombreux.

En Corse la gouvernance académique se féminise, nous avons depuis le mois de juin 2018 une nouvelle rectrice et depuis la rentrée scolaire une DASEN. Une nouvelle gouvernance est mise en place, le SNPDEN a été reçu, des relations de travail concertées se tissent dans un climat serein et constructif.

Cependant, l'académie de Corse n'échappe pas à la morosité ambiante de cette semaine post DHG (notification dans nos boites mail jeudi 24 janvier) beaucoup d'efforts sont demandés à notre académie (- 11 ETP et 10 ETP réintégrés en HSA), comme pour le reste du territoire.

Le message des personnels de direction de l'académie de Corse est le suivant : oui nous sommes des personnels loyaux, oui nous sommes engagés dans un processus de réforme mais non, nous ne sommes pas des magiciens. À l'heure où je vous parle, l'accompagnement des enseignants pour la mise en place de la réforme est quasi inexistant, les moyens sont plus que discutables, la temporalité de cette mise en œuvre nous astreint à une gymnastique impossible à réaliser. Ainsi nous assistons tous les jours un peu plus à des conditions de travail qui se dégradent, qui se délitent et nous éloignent de notre cœur de métier « une pédagogie au service de la réussite de tous les élèves ».

Que dire aussi de nos carrières ou de nos rémunérations ? Alors que l'ensemble des personnels est en attente de vrais



changements, plus de ratios hors classe, revalorisation de l'IF2R, mise en place d'un CET, nos commissaires paritaires nationaux eux doivent quitter la CAPN pour obtenir ce qui avait été annoncé...

Ce CSN est donc très important. Quelle stratégie syndicale à avoir face à ce ministère qui ne nous entend plus ?

Que dire à nos collègues qui attendent avec impatience nos retours ?

Bon CSN à tous.

Créteil,
Sébastien VOLPOET



Chers.es collègues,

La réforme des lycées est une source d'inquiétude pour tous les personnels de direction sur ses modalités d'exécution pratique et, en cette période de DHG, sur les moyens qui lui sont alloués.

Vu de Créteil, nous avons l'impression que toutes les académies ne sont pas dans la même situation ; chez nous, d'après nos retours, la situation n'apparaît pas critique – mais nous ne sommes qu'au début de la mise en œuvre.

Comme vous tous, les doubléments d'enseignement de spécialités ne sont pas financés en plus ; les options ne sont pas des dotations

complémentaires (mais elles ne l'étaient plus à Créteil depuis longtemps). Nous avons néanmoins une dotation exceptionnelle mais elle est source d'incertitude : sera-t-elle pérenne et à quelle hauteur ?

En somme, le minimum est assuré en rognant ici ou là et en imposant un taux élevé d'HSA en collège... Mais chers collègues, pas de panique ! À l'impossible nul n'est tenu ! On s'interroge sur la meilleure posture à adopter face à cette réforme des lycées à marche forcée et à moyens aléatoires. Faut-il, comme le SGEN crier à l'accident industriel et pédagogique ; au risque de nous rendre responsable, nous chefs d'établissement, et nous SNPDEN de la catastrophe !

Non, rappelons que chacun doit assumer ses responsabilités ; mais rien que ses responsabilités, pas plus ! L'État qui doit avoir les moyens de sa politique. Nos syndicats concurrents qui changent de posture toutes les 3 semaines

Nous-mêmes, les chefs d'établissement qui mettront en place cette réforme et organiserons la rentrée avec les moyens qui nous ont été donnés sans subordination, ni zèle et en justifiant nos choix par la pénurie et en décidant de notre calendrier. Et si quelqu'un vient à critiquer la mise en œuvre par un collègue dans son établissement alors le SNPDEN se tiendra à ses côtés pour en répondre car là est la place de notre syndicat !

C'est dans l'accompagnement que nos collègues at-

tendent le SNPDEN pas dans le blocage ! Sans transition, je ne voudrais pas céder au populisme ambiant et ajouter 1 colère aux 67 millions exprimés depuis plusieurs « actes ».

Coutons-nous si cher à la République ?

Je sais bien que nous ne sommes pas des tacherons mais il est quand même troublant qu'au moment où, le ministère du budget tente de nous confisquer notre quota légitime de promotions en CAPN, les forces de l'ordre obtiennent une prime – légitime –, le gouvernement dépense sans compter sous pression des gilets jaunes, les agents de certaines régions obtiennent une prime face au mouvement lycéen...

Et nous ? Trois semaines sur le trottoir devant nos établissements sans aucune compensation !

Saluons d'ailleurs ici la bravoure de tous nos collègues. Et au moment où nous pensions pouvoir utiliser ces trois semaines pour négocier de l'indiciaire ou, sans espoir, de l'indemnitaire... et bien on nous fait un coup de bonneteau ! Des promotions je t'en donne 475, je t'en reprends 22, et au dernier moment je te les rajoute à tes 453.

Bravo on a gagné ! Mais on a gagné quoi ? Ce qu'on nous avait promis... C'est mieux que rien. Mais reconnaissons que l'écart avec le rien n'est pas si grand.

Et notre IF2R variable. Là aussi, coup de bonneteau : Je t'en prends 10-15 % parce qu'on

parle en brut bien sûr, et puis je te retiens à la source, aller partons sur 15 %. Au final sur 2000 €, tu touches net l'équivalent de 40 € par mois. C'est mieux que rien. Mais là aussi reconnaissons que l'écart avec le rien n'est pas si grand. Et puis, il y a les augmentations cachées que nous n'avons pas eues et qu'on oublie : vous avez ouvert un internat, vous avez une montée démographique, vous travaillez dans un établissement sous-catégorisé sans actualisation depuis la rentrée 2016 !

Travailler gratuitement, vous avez vu ça où ? Alors coutons-nous si cher à la République compte-tenu du service public que nous assurons ? Serions-nous les dindons de la farce ! Ceci dit, au moins, quand le dindon reçoit sa farce, la farce c'est du plus !

Nous croulons sous les priorités mais nous sommes là debout à maintenir la République et ses valeurs à bout de bras, au mépris de notre sécurité pour assurer celle des autres.

La confiance c'est comme l'amour : « il n'y a pas de confiance, il n'y a que des preuves de confiance ! »

Montpellier,
Pierre FOURNIER



Cher(e)s collègues, cher(e)s camarades,



Le ciel se lève au sud. L'académie de Montpellier reprend, depuis quelques mois, le cours normal des choses, avec une équipe académique qui écoute et entend, parfois. Cependant, il reste beaucoup à construire, tellement nous avons eu l'habitude d'être trompés, tellement notre parole de cadres de terrain avait été démonétisée.

Je voudrais vous parler de la crise sociale que nous connaissons, et qui, particulièrement sur nos territoires, nous a frappés, tant à Toulouse qu'à Montpellier. N'est-ce pas en lien avec la situation de nos territoires, singulièrement ceux de l'académie de Montpellier qui sont parmi les plus déshérités de la Nation, parmi les plus pauvres, ceux où le taux de chômage reste constamment le double de ceux de la moyenne nationale? C'est aussi ce territoire où le taux de décrochage est l'un des plus importants du territoire, où, dans les centres urbains devenus des ghettos sociaux, les populations ne se croisent plus, accentuant la tension. La responsabilité des collectivités territoriales, qui ont construit des collèges périphériques pour accueillir les classes moyennes, accentuant la fracture sociale, voire ethnique. Peu de privé, mais concentré: 12 % sur le territoire académique, 40 à 50 % dans certaines villes, comme Perpignan. Il est aujourd'hui tellement difficile de revenir en arrière. On n'a pas réfléchi à la géographie scolaire.

Politique éducative sans conscience n'est que ruine de l'âme même de la société...

Il nous manque aussi l'encadrement. Il manque sur l'académie, si on en croit mes calculs, entre 40 et 60 postes de direction pour retrouver la moyenne nationale. Il manque des CPE, des secrétaires, des personnels dans tous les postes.

C'est peut-être pour cela que la violence a pris tout de suite le pas sur la réflexion. Une semaine avant tout le monde, les lycées des PO connaissaient une vague de violences sans précédents.

Partout, le même scénario: poubelles en feu, barricades, voitures retournées, manifestations erratiques qui tournent à l'émeute. Toutes les villes du territoire ont connu ces moments: Pézenas, Alès, Lodève, Agde, et bien sûr Perpignan, Béziers, Montpellier, Sète... J'en oublie. Partout, les personnels de direction ont été insultés, menacés, parfois victimes de violences, comme à Montpellier, parfois encadrés par des adultes en gilets jaunes. Il existe aujourd'hui deux corps qui font du maintien de l'ordre: la police et les personnels de direction... Ces violences sont inacceptables. Elles marquent une rupture durable du contrat social que la Nation passe avec l'école. Nous ne pouvons les tolérer, et elles marquent une dégradation notable de nos conditions de travail. Elles font échos aux multiples faits, qui chaque jour s'ajoutent et rendent nos missions de plus en plus complexes et difficiles.

À cela s'ajoutent les équipes de direction, qui, parce qu'elles font leur travail, peut-être plus fermement que d'autres, sont

bousculées, mises à mal, pour finalement devoir quitter leur établissement. C'est une vraie épidémie dans l'académie, et tout particulièrement dans l'Hérault. Nous pensons qu'il existe une vraie stratégie, de la part de certains pour empêcher les équipes de direction de travailler, les empêcher de remplir leur mission. Nous sommes aujourd'hui tous menacés. Nous devons soutenir toutes les équipes aujourd'hui menacées par ce type de pratiques.

Les proviseurs et leurs adjoints ont été reçus par le recteur qui nous a remerciés pour notre travail et notre action. Nous avons apprécié son écoute. Nous souhaitons aujourd'hui autre chose de la part de la Nation. Nous souhaitons autre chose pour notre école, et nos établissements. Nous souhaitons aussi des réponses aussi déstabilisantes que celles de la CAPN. Nous souhaitons des promotions à la hauteur de la difficulté du métier, nous souhaitons la reconnaissance de nos cadres de proximité. Je ne donne pas de chiffres... tout est sur la table. Il faut aussi rendre plus fluides les parcours, faire en sorte que les adjoints, dont les carrières sont désormais insupportablement longues, puissent participer aux promotions à la hauteur de leur investissement, qui, du fait de la catastrophe annoncée des futurs EDT de lycées, généraux et professionnels, ne risque pas de diminuer...

Plusieurs remerciements: Bruno, l'homme des élections... Merci à lui, à son engage-

ment, son écoute, sa patience, son suivi.

Je souhaite aussi remercier ma collègue de Toulouse. Travailler avec elle est un plaisir, et c'est sur ce socle de l'amitié et du partage que nous poursuivrons, je l'espère, ce travail inter-académique.

Nancy-Metz,
Jean-Pascal PAILLETTE



La représentation Grand-Est a été fortement modifiée depuis le dernier CSN et je me présente devant vous, accompagné de mes collègues de l'Académie de Strasbourg et de Reims, élues depuis maintenant plus de six mois à la tête de leurs sections académiques.

Les actualités de l'académie de Nancy-Metz ne se différencient guère de celles qui ont été exposées par Philippe Vincent et par les SA qui se sont exprimés avant moi. La marche forcée vers la préparation de rentrée 2019 avec l'ensemble des incertitudes pesant sur les réformes est douloureusement ressentie par les personnels de direction qui, au sein des conseils pédagogiques et devant les conseils d'administration, peinent pour répondre aux questions que les enseignants et les parents leur posent. Il est vrai que la plupart du temps, ils partagent les questions qui leur sont



posées... et qu'ils ont posées par le bais de leurs représentants. À ces questions, toutes les réponses n'ont pas été pour le moment apportées. J'entendais Philippe dire tout à l'heure qu'elles arrivaient mais les collègues s'impatientent sur le terrain et notre collègue de la Réunion avec sa métaphore filée culinaire a résumé les sentiments qui les animent (je ne la reprendrai donc pas même si la quiche lorraine est normalement moins épicée, moins explosive que les spécialités qu'il a évoquées): en vrac, un seuil ou pas de seuil pour ouvrir un enseignement de spécialité? Quid du chef d'œuvre en CAP, de la co-animation en classe de seconde par?

Notre académie par ailleurs perd encore des postes cette année et est de toute façon, comme toutes les académies, confrontée à une politique de rigueur budgétaire où le plafond des emplois, fixé au ministère sous la tutelle sourcilieuse de Bercy, devient la mesure de toute chose. Les réformes se font dans ce contexte compliqué où des établissements, en plus de la réforme à mettre en place, doivent rendre des postes. Je dois cependant dire que les relations entre la rectrice, les services et les chefs d'établissement sont huilées et que nous travaillons malgré ce que je viens d'exposer dans une relation de confiance. C'est important et, à écouter de nombreux collègues, ce n'est pas toujours le cas.

Le volet Grand-Est, c'est bien évidemment le contact avec les services de la Région. Un groupe de pilotage se réunit

régulièrement avec des représentants des trois académies. Ce groupe de pilotage est présidé par la vice-présidente chargée de l'éducation. Il se décline en GT animé par le directeur des lycées ou par son conseiller technique, notre ex collègue Jacky Schlienger qui travaille maintenant pour la Région. On y parle de tout (dotations, lycée 4.0). On n'y occulte pas les problèmes qui vous seront exposés par Isabelle et Eve-Marie.

Le volet Grand-Est, c'est également la construction d'une nouvelle académie dont l'arrivée est souhaitée par tous les collègues du Grand-Est à la fois proviseurs (je l'avais conjugué au présent et j'apprends qu'il faut le conjuguer à l'imparfait) et directeurs de CFA confrontés encore plus directement que les autres à la réforme de l'apprentissage. Dans ce domaine, les incertitudes sont plus grandes encore que dans le cadre des autres réformes et les réponses et les réformes que nous devons mettre en place devraient passer obligatoirement par une coordination de l'ensemble des acteurs des territoires et par un pilotage à l'échelle de la Région académique. Pourtant, il semblerait que cela ne sera pas le cas. Le président Rottner et les trois rectrices sont réunis ce matin à Nancy pour exposer leur vision de leur travail en commun. Les représentants sur place du SNPDEN ne manqueront pas de les interroger sur ces sujets. Coup de théâtre puisque la rectrice Robine vient d'annoncer le report de la fusion des académies (Poitiers le savait donc depuis le 25 janvier). Et je dois vous avouer que cela déstabilise

un peu la fin de mon propos qui anticipait cette fusion. Je suis donc content qu'arrive le moment de passer la parole à mes deux collègues.

Dijon,
Emmanuel MASSON



Le tirage au sort a voulu que l'académie de Dijon passe la dernière dans cette suite de trente discours. Alors que nous venons d'apprendre le surprenant maintien de nos 30 académies, n'y a-t-il personne dans cette salle pour avoir un petit regret en pensant que l'on aurait pu passer de 30 à 13 discours de secrétaire académique?

Du coup, chers collègues, je ne vous livrerai pas forcément le discours que j'avais écrit mais rebondirai sur quelques points entendus. Sur le pouvoir d'achat, pourquoi nos fédérations ont-elles enterré la lutte sur la valeur du point d'indice? Sur 10 ans, la perte est sévère et le gain engrangé l'aurait été pour tous, à la hauteur de ce qui est gagné par le PPCR.

Un discours un peu morose chers amis, chers collègues, chers camarades. Un paradoxe pour commencer: le sentiment de ne pas avoir forcément remporté les élections alors que nous obtenons 66 % des suffrages exprimés dans une très forte participation. Dijon découvre les affres mais aussi les vertus

de la concurrence. Concurrence qui ne s'embarrasse pas de détails et appelle les collègues à les rejoindre en leur promettant des places en Blanchet et autres groupes de travail pour se faire connaître...

On parle beaucoup du blues des adhérents, je voudrais vous parler du spleen des cadres syndicaux: difficultés à assumer métier et activité syndicale, difficulté à trouver de nouveaux camarades à s'engager à produire, à écrire bref à travailler bénévolement au profit de tous. Fatigue d'écrire des comptes rendus, au final peu lus, alors qu'ils rendent compte de notre action et lèvent le soupçon de l'entre soi. Enfin, je voudrais dire aussi combien de camarades se sont sentis blessés par des attaques, des propos visant au mieux notre prétendue action aux profits d'un cercle restreint ou pire pour notre intérêt personnel. A tel point, que le secrétaire académique n'ose pas dire à quel point sa DHG est satisfaisante de peur que de mauvais esprits en tirent des conclusions faciles alors que pour la première fois depuis bien longtemps je bénéficie d'un effet structure favorable.

Nous avons transformé l'or en plomb avec les accords PPCR mes amis. J'ai souvent réclamé que l'on communique sur les effets en bas de l'échelle, le nombre de collègues qui ont profité de la suppression du verrou seconde première classe... Comment arracher définitivement ce sparadrap du capitaine haddock alors que tout le monde devient très vite promouvable à la hors classe?



Nous avons le sentiment de peser en récupération des erreurs de notre administration (comme par exemple sur la carte des enseignements dans le cadre de la réforme du lycée) mais beaucoup moins sur les décisions premières et fondamentales avec une administration qui nous demande maintenant systématiquement de produire, au nom de l'intelligence collective de terrain, pour ne reprendre ensuite que ce qu'elle veut. C'est un piège certain. Je ne parlerai pas plus de la réforme du lycée, tous mes camarades l'ont fait avant moi.

Pour terminer, je vous ai livré ici des éléments sincères d'humeur du moment mais comme le dit Philippe Vincent, on ne mobilise pas dans la crainte de perdre et dans la peur, donc Dijon est un peu morose mais cela ne durera pas ! □

Conclusion du CSN, Philippe Vincent



Le secrétaire général remercie le CSN pour le remarquable travail collectif mené pendant trois jours riches de contributions tant initiales que conclusives qui témoignent d'un effort collaboratif de qualité.

Ces productions sont la marque de la maturité de notre capacité syndicale à élaborer, à proposer et à synthétiser pour aboutir à une formalisation de mandats qui fassent consensus: ainsi, dans la lignée du congrès de Colmar, le SNPDEN s'est outillé de manière complémentaire, ce qui prouve sa réactivité, sa flexibilité, son agilité pour donner du sens et une opérationnalité à

ses mandats de congrès dans un cadre réactualisé.

La richesse de la production en vie syndicale a conduit à nous donner un cap clair sur la question de la sortie de la FGR, sujet sur lequel le SNPDEN sait maintenant vers où il ira tant l'orientation majoritaire est très nette. Elle a permis également des avancées sur la mise à jour de notre règlement intérieur et sur les moyens financiers à mobiliser pour nous donner les moyens de notre action. Ce CSN nous aura aussi permis de tester pour la première fois le vote électronique au sein d'une de nos instances: nous aurons à tirer les leçons de cette expérimentation!

Les travaux de la commission carrière ont conduit le CSN à adopter des orientations sur les questions d'évaluation des perdurs, de classement des EPLE, de rémunérations et de retraites. Ce CSN aura aussi été l'occasion pour le secrétaire général de confirmer la volonté très ferme du SNPDEN d'aboutir sur des progrès tangibles au terme des négociations qui s'ouvrent avec la DGRH dans un nouveau temps d'agenda social.

En métier, nous avons fini par avancer nettement sur les questions de recrutement des personnels, sur les conditions d'exercice du métier, sur les usages du numérique et sur la place, à reconnaître et à valoriser, des personnels de direction adjoints.

Le compte rendu des travaux de la commission éducation et pédagogie, outre des apports sur les thèmes des élèves à besoins particuliers et des moyens nécessaires au bon fonctionnement du dispositif Devoirs faits, aura permis de proposer au CSN 5 motions sur la réforme du lycée et 2 sur la rénovation de la voie professionnelle. Ces motions marquent la volonté effective de notre organisation d'accompagner les équipes de direction pour ne pas les laisser en rase campagne face à des calendriers très resserrés, à un manque de précisions qui nous semblent encore nécessaires et face à des doutes toujours non levés à ce jour sur la faisabilité de certains emplois du temps.

Ces motions attestent que le SNPDEN aura bien posé en temps et en heure et de manière raisonnable toutes les questions visant à faire que les conditions de la réussite de ces réformes soient assurées car nous n'en souhaitons pas l'échec!

Philippe Vincent a conclu ce CSN sur ces mots à l'attention des délégués nationaux: « Soyons solidaires, soyons ambitieux, soyons combattifs, bref soyons le SNPDEN porteur de l'intelligence collective d'une profession en action. Bon courage à vous, ayez confiance en nous! ». □



Commission Éducation et Pédagogie

Motion 1 L'école inclusive

Pour un engagement au-delà de la déclaration d'intention. Le SNPDEN-UNSA, qui a toujours soutenu la démarche de l'école inclusive, souhaite qu'une réelle réflexion et une évaluation soient menées en termes de politique éducative pour permettre à tous les élèves à besoins particuliers de réussir.

Depuis la « loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005, on constate une expansion de la prise en charge et de la scolarisation en milieu ordinaire des élèves à besoins particuliers.

De même, le nombre de dispositifs et d'établissements partenaires (UPE2A, SEGPA, ULIS, ITEP, IME, EREA) et de prises en charge (PAP, PAI, PPRE, PPS...) est également exponentiel. Leur formalisation et leur accompagnement occasionnent un surcroît de travail important pour les équipes de direction. Une classe est donc maintenant composée d'élèves avec ou sans AESH ayant un PAP, un PPS, un PAI, issus de SEGPA, d'ULIS, parfois d'ITEP, d'UPE2A à minima EANA.

Cette superposition de particularismes, insuffisamment accompagnée de moyens horaires et humains et de formation pour les personnels, alourdit

par les charges de travail afférentes empêche les personnels de direction d'atteindre les objectifs assignés par l'école inclusive.

Les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés seraient censés répondre à la problématique de l'accompagnement humain dans ce contexte mais risquent de reposer à nouveau sur l'engagement des personnels de direction.

Nous souhaitons que cet enjeu soit acté dans le plan annoncé par le ministère pour parvenir à une école « pleinement inclusive » d'ici 2022.

Afin d'atteindre ces objectifs et assurer une véritable prise en charge de ces élèves, le SNPDEN-UNSA exige qu'ils soient inclus dans les effectifs des classes et avec les moyens attribués en conséquence indépendamment des dotations spécifiques :

- AESH ;
- heures de concertation pour les équipes ;
- critères de dotation en assistants sociaux, médecins scolaires et infirmiers en fonction du nombre d'élèves à besoins particuliers...

**Vote du CSN :
Motion adoptée à l'unanimité**

Motion 2 Devoirs faits

(Cf. motion 3 du CSN de novembre 2017 et motion 5 « travail personnel » du congrès de Colmar)

Le SNPDEN-UNSA rappelle qu'il a toujours considéré le travail personnel de l'élève comme structurant et essentiel dans la continuité des apprentissages et qu'il doit être réalisé au sein du collège.

Le SNPDEN-UNSA exige que l'autonomie de l'établissement soit respectée dans la mise en œuvre au niveau local du dispositif devoirs faits.

Il est impératif que les moyens annuels nécessaires soient garantis avant la fin de l'année scolaire précédente.

**Vote du CSN :
motion adoptée**

Motion 3 Enseignements de spécialités

Le SNPDEN-UNSA rappelle que la possibilité de proposer et d'assurer les combinaisons des trois spécialités en première se fait en fonction du choix des familles et des contraintes de l'établissement.



Le choix de ces enseignements de spécialités doit faire l'objet d'une information sincère délivrée par l'enseignement supérieur.

Afin de sécuriser les EDT, ainsi que les ressources humaines des lycées et en l'absence de réponses aux questions posées au MEN, le SNPDEN-UNSA précise à ses adhérents :

- que l'organisation du choix et des combinaisons de spécialités au sein d'un établissement ne relève que de ce dernier, en particulier les combinaisons impossibles dont les familles doivent être informées. Cette organisation peut s'appuyer sur un vote en conseil d'administration en vertu de l'art. R 421-2 du Code de l'éducation,
- que tous les établissements qui le souhaitent puissent disposer des sept spécialités,
- que la mutualisation entre établissements ne peut être ni généralisée ni imposée,
- que des abondements de moyens sont légitimes en application de l'arrêté du 16 juillet 2018.

Vote du CSN :
motion adoptée moins 9 abstentions

Motion 4 - Les moyens dans le cadre de la réforme du lycée

Dans le cadre de la réforme, à ce stade, les modalités de calcul des DGH sont diverses et variées selon les académies. Or, des moyens accordés à minima peuvent grandement nuire aux conditions et à la qualité pédagogique de l'enseignement.

C'est pour cette raison que le SNPDEN-UNSA demande une harmonisation des pratiques de financement des moyens au niveau national, une clarification de l'emploi de la marge académique, et exige :

- que tous les petits établissements soient en mesure d'offrir les sept spécialités ;
- que les préconisations des programmes et les contraintes locales pour les enseignements soient prises en compte ;
- que la carte académique des options soit totalement financée, hors marge d'autonomie. (Cf. motion n° 1 congrès de Colmar « la marge et l'autonomie »)

De la même façon, au niveau académique, nous demandons que les prévisions d'effectifs et de structures fassent l'objet d'un dialogue. La taille (petit établissement notamment), la localisation (territoire rural) et les caractéristiques de la population accueillie nécessitent un abondement des moyens.

Le SNPDEN-UNSA estime que la satisfaction de ces demandes est une condition sine qua non d'une mise en place sereine et apaisée de la réforme aux rentrées 2019 et 2020.

Vote du CSN : motion adoptée à l'unanimité

Motion 5 - Faisabilité des emplois du temps

Pour rappel, le SNPDEN-UNSA demandait depuis longtemps une réforme du bac, qui simplifie les épreuves de l'examen et redonne tout son sens à ce premier grade universitaire dans le cadre d'un continuum bac-3/bac+3.

Le ministère a choisi l'option d'une réforme d'ampleur du lycée, avec notamment le libre choix des enseignements de spécialité laissé aux familles, dans la limite des contraintes de l'établissement.

Si le SNPDEN-UNSA est favorable à la suppression des filières, les personnels de direction, acteurs de terrain, s'inquiètent de la réalisation dans de bonnes conditions pour tous, élèves et adultes, des emplois du temps pour les rentrées 2019 et 2020.

La faisabilité, l'impact sur les postes enseignants, la cohérence pédagogique des EDT, sont liés aux particularismes locaux (moyens de la DGH, répartition entre les disciplines, nombre de demi-journées d'ouverture, transport scolaire, nombre de salles spécialisées ou non, contraintes des professeurs, capacité d'accueil de la demi-pension...).

En dépit des nombreuses demandes écrites (lettre au ministre du 10 octobre 2018) et orales du SNPDEN-UNSA auprès des autorités et des engagements pris au plus haut niveau, les questions subsistent.

Le SNPDEN-UNSA exige des réponses institutionnelles tant nationales qu'académiques sur la faisabilité réelle de la mise en œuvre de la réforme, pour assurer les rentrées 2019 et 2020.

Vote du CSN : motion adoptée à l'unanimité



Motion 6 - Accompagnement pédagogique de la réforme du LGT

Le SNPDEN-UNSA refuse toute prescription non concertée avec les chefs d'établissement sur la détermination des combinaisons de spécialités ou encore sur l'attribution des disciplines dans les nouveaux enseignements.

Le SNPDEN-UNSA rappelle qu'aucun cadrage disciplinaire n'existe dans les programmes et s'élève contre le partage pointilleux prévu de l'enseignement de spécialité « humanités, littérature, philosophie ».

Les personnels de direction du SNPDEN-UNSA rappellent la nécessité d'un accompagnement des équipes enseignantes partagé avec les corps d'inspection.

Vote du CSN :
motion adoptée à l'unanimité

Motion 7 - Formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage dans les lycées publics

La mise en œuvre de la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel modifie profondément l'organisation des formations professionnelles initiales par apprentissage.

La fin de la régulation par les régions de la carte des formations professionnelles initiales par apprentissage risque d'impacter fortement les lycées publics et de les fragiliser.

Le SNPDEN-UNSA exige la mise en œuvre sans délai d'une réflexion au niveau national et dans chaque académie pour sécuriser la formation professionnelle initiale sous statut scolaire dans les lycées publics et sur l'organisation de l'apprentissage dans ces mêmes établissements sur la base des différents modèles envisageables (CFA académique, UFA, GRETA, rapprochement des CFA et des GRETA, mixage des publics et des parcours, etc.).

Vote du CSN : motion adoptée à l'unanimité

Motion 8 - Mise en œuvre de la transformation de la voie professionnelle

Le SNPDEN-UNSA regrette une mise en œuvre précipitée de la transformation de la voie professionnelle résultant des délais tardifs de publication des textes et des programmes.

La remontée des TRM dans des délais extrêmement contraints nous oblige à un pilotage par les moyens. Or, il est regrettable de ne pas donner à cette réforme la réflexion pédagogique essentielle à sa réussite.

Par exemple, de nombreuses interrogations pédagogiques et didactiques subsistent entre autres sur le chef-d'œuvre et la co-intervention. En ce sens, des temps de formation et un véritable accompagnement des professeurs par les corps d'inspection sont indispensables.

Le SNPDEN-UNSA dénonce les dates tardives de publication des programmes.

Concernant les familles de métiers, même si ces dernières manquent encore de précisions sur le contenu et les modalités, nous rappelons que le SNPDEN-UNSA a demandé dans le cadre de ses mandats précédents (Congrès d'Avignon) une orientation par « grands champs professionnels ». Nous serons attentifs à ce que les élèves puissent effectivement choisir leur spécialité vers le cycle première/terminale, dans le cadre des contraintes de l'établissement.

Vote du CSN : motion adoptée à l'unanimité



Motion 9 Parcoursup an II

Le SNPDEN-UNSA restera attentif à la mise en œuvre de Parcoursup. Dans le but d'un meilleur fonctionnement, il demande que :

- la fiche avenir soit réellement simplifiée comme cela a été annoncé ;
- l'articulation et la cohérence entre les enseignements du lycée et les choix d'orientation en études supérieures soient explicités ;
- les critères d'admission et de classement dans l'enseignement supérieur soient transparents et connus.

Vote du CSN : motion adoptée à l'unanimité



Commission Métier

La commission métier du CSN a été réunie sous la présidence de Myriam Honorat, secrétaire académique de Paris. Les travaux de la commission se sont organisés autour du thème « L'autonomie de l'EPLÉ: levier incontournable de la gouvernance du système éducatif », décliné en trois questions.

- Le recrutement des enseignants : quelles propositions ?
- Le numérique : quels éléments de nature à simplifier et rationaliser les outils ?
- La GRH des Personnels de Direction : quelles pratiques dans les académies ?

Les différents thèmes de travail ont été traités et présentés par la commission métier de l'exécutif syndical national.

Le recrutement des enseignants : quelles propositions ?

Conformément aux engagements pris lors du Congrès de Colmar, un groupe de travail, composé de la commission métier de l'ESN et de représentants des académies, a été réuni le 13 novembre 2018.

La réflexion menée conjointement a permis de clarifier nos positions, de poser un plan à nos futurs débats et de proposer un premier texte à la commission métier du CSN.

À partir de ces éléments et de ce travail, Cédric Carraro a animé la réflexion lors du CSN pour présenter la motion suivante, construite sur les contributions académiques et amendée en commission.

Motion 1

Le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement à la fonction publique d'État et au service public d'éducation, au recrutement et à la gestion des enseignants par l'État ou les services déconcentrés.

Toutefois, dans le cadre de la fonction publique d'État, les modalités d'organisation des concours de recrutement d'enseignants titulaires doivent être réinterrogées. Le SNPDEN-UNSA demande :

- que les personnels de direction soient associés aux aspects transversaux de la formation initiale et continue, et aux jurys de concours des personnels enseignants ;
- que les jurys des concours de recrutement classent l'ensemble des candidats afin de pourvoir toutes les places ouvertes.

Dans des situations de pénurie installée, l'État doit aussi assurer le recrutement, permettant à des personnes volontaires, ayant les aptitudes et compétences professionnelles, de postuler sur des emplois non pourvus ou dans des disciplines déficitaires. Pour ce faire, le SNPDEN-UNSA exige que chaque académie mette en œuvre un protocole de recrutement, de formation, de prise de poste et d'accompagnement des personnels enseignants contractuels, dans lequel les personnels de direction apporteront leur expertise.

En cohérence avec les motions du congrès de Lille « gérer les ressources humaines », le SNPDEN-UNSA demande que toute évolution relative au recrutement des enseignants garantisse un enseignement de qualité et minimise les risques de disparité, renforce l'équité territoriale.

**Vote du CSN :
motion adoptée moins 1 contre et 2 abstentions**

Le numérique : quels éléments de nature à simplifier et rationaliser les outils ?

François Ségurel a présenté aux participants les différentes contributions académiques sur ce thème, résumées en ces quelques mots :

« Encore et encore. Les personnels de direction n'en peuvent plus de formuler les mêmes observations, les mêmes demandes sans qu'elles soient entendues, sans que les plus menues promesses soient tenues. »

Il est proposé au CSN de passer à un autre mode de communication, plus large, plus exhaustif, plus précis qui reposera sur la rédaction et la publication d'un Livre Noir du Numérique.



Motion 2

Les personnels de direction ont démontré depuis plusieurs décennies les apports positifs du numérique pour l'éducation au service du pilotage de l'EPLE.

Néanmoins: Faits établissements, Télé-inscription, Dem'Act... mais aussi messageries saturées, portails d'accès multiples, applications non compatibles entre elles..., la liste est longue des applications numériques pléthoriques, redondantes, ni testées ni évaluées qui nous détournent de nos missions d'encadrement et de pilotage.

Dénoncé depuis des années par le SNPDEN-UNSA, ce récurrent sujet des applications numériques, caractérisées par un excès d'information et conduisant à l'irrationalité, à l'indécision ou à l'urgence, dégrade de manière importante nos conditions de travail et d'exercice du métier.

Le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'ESN pour rassembler témoignages, questionnements, diagnostic et propositions dans la perspective de publication d'un livre noir du numérique.

Vote du CSN:
motion adoptée moins 1 abstention

La GRH des personnels de direction : quelles pratiques dans les académies ?

Valérie Quéric a proposé une réflexion sur la GRH des personnels de direction.

- Les conditions de travail sont un sujet préoccupant pour les cadres de l'Éducation nationale, en particulier les Personnels de direction. Depuis de nombreuses années le SNPDEN-UNSA se penche sur ces questions en inscrivant cette priorité dans ses mandats.
- Lors de ce CSN, le SNPDEN-UNSA doit réaffirmer l'importance de cette question et mettre en avant ses exigences sur le fonctionnement et sur l'appui des autorités de tutelles, que ce soit pour les moyens humains, techniques et financiers.
- De plus, afin de mutualiser les « bonnes pratiques » de GHR à « Gestion Humaine » des personnels de direction dans les différentes académies, il a été proposé au CSN la mise en place d'une démarche de collecte de celles-ci afin d'en permettre la généralisation sur l'ensemble du territoire.

Motion 3

Devant la dégradation constatée d'année en année des conditions d'exercice du métier, le SNPDEN-UNSA :

- appelle les personnels de direction à refuser systématiquement les tâches qui ne relèvent pas de leurs missions ;
- demande un véritable soutien dans les conflits auxquels ils doivent faire face et un véritable accompagnement fonctionnel par leur hiérarchie ;
- réclame que les moyens humains et techniques, nécessaires à la réalisation de leurs missions, soient donnés aux équipes de direction ;
- exige que la considération et la confiance soient les préalables indispensables à nos relations avec les autorités de tutelles.

Conformément à la motion « GRH des personnels de direction » du congrès de Colmar et à la charte de pilotage, le SNPDEN-UNSA réalisera un état des lieux indispensable à l'élaboration d'indicateurs communs et à l'identification des pratiques académiques. Il en extraira les plus pertinentes, afin d'en demander la généralisation sur l'ensemble des territoires: il n'est, en effet, plus acceptable qu'un rectorat ne se saisisse en aucune façon de ce sujet. La lutte contre l'épuisement professionnel des personnels de direction doit devenir un axe de travail prioritaire.

Vote du CSN: motion adoptée à l'unanimité

Motion d'actualité

Christel Keller a rappelé que depuis la rentrée 2017, les chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints sont chargés du PPCR - Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations - des enseignants et des CPE.

Or, contrairement à la réglementation, les personnels de direction adjoints ne peuvent actuellement pas accéder à l'application SIRHEN pour les évaluations, le ministère évoquant des contraintes techniques.

Le CSN a souhaité faire de ce point une motion.

Motion 4

Le SNPDEN-UNSA rappelle avec fermeté que les chefs d'établissement adjoints sont des personnels de direction à part entière.

De ce fait, il estime inacceptable que les personnels de direction adjoints ne puissent pas réaliser les entretiens de carrière des enseignants.

Il exige le respect du statut des personnels de direction par la levée de ce blocage dans l'application. L'évaluation doit être mise en œuvre par le chef d'établissement ou le chef d'établissement adjoint. L'application dédiée doit être accessible aux personnels de direction de l'EPLE, dans le respect du cadre réglementaire PPCR.

Vote du CSN:
motion adoptée à l'unanimité



Commission Carrière

La commission carrière du CSN s'est réunie du 28 au 31 janvier 2019 au lycée Louis Le Grand à Paris. 57 présents : 32 femmes et 25 hommes, 4 chefs d'établissements adjoints, 11 retraités pour 29 académies.

Trois thématiques principales étaient prévues :

1. Retraites et droits sociaux : quelles revendications à court terme, quelles évolutions à moyen et long terme ?
2. Parcours de carrière, hommes, femmes.
3. Mission des personnels de direction et évaluation.

Ce CSN s'est tenu quelques mois après le congrès de Colmar qui a permis le vote de nombreux mandats. Afin que les participants puissent avoir une visibilité la plus importante possible, la commission carrière de l'ESN a fait le choix de proposer un document de travail thématique qui fait apparaître les mandats déjà votés, ainsi qu'un tableau publié depuis dans le numéro 262 de *Direction* qui reprend les éléments essentiels du courrier que nous avons envoyé au ministre le 11 octobre 2018, les éléments de sa réponse et, en regard, nos mandats.

17 académies ont fait parvenir des contributions. C'est un chiffre inférieur aux CSN précédents qui s'explique très certainement par la proximité du

dernier congrès mais aussi par l'investissement consenti par chaque académie pour que les élections professionnelles soient une réussite.

Ce CSN a débuté alors que nous avions eu connaissance quelques jours avant lors d'une réunion à la DGRH de la feuille de route que se donnait le ministère qui correspond à nombre de nos mandats :

- Réflexion en cours sur les modalités de recrutement des personnels de direction mais aussi sur une meilleure intégration des faisant fonction, avec pour horizon le concours 2020.
- Ouverture du groupe de travail « classement des établissements » en mars 2019 pour la révision du classement 2021. Engagement d'une réflexion sur l'attractivité des établissements de petite taille.
- Ouverture du chantier IF2R au deuxième trimestre 2019, réflexion sur le montant de la part fixe mais aussi sur la part modulable (revalorisation, périodicité, lien avec l'évaluation...).
- Temps de travail : consignes de la DGRH aux académies pour le respect de la loi sur l'ouverture du CET, mise en place d'outils de contrôle et de suivi.

- Promotions : remise à plat du ratio d'accès à la hors classe en le calibrant correctement.

Laurence Colin, coordonnatrice de la CAPN, est revenue sur les éléments qui avaient amené les commissaires paritaires de trois organisations représentatives à quitter la séance du 18 décembre. L'ensemble de ces éléments se trouve dans le numéro 262 de *Direction*. Un long moment d'échange a suivi, concernant la mobilité, les promotions et l'évaluation, pour aboutir au vote d'une motion.

Motion 1

Il y a quatre ans, une réflexion s'était engagée avec la DGRH autour des missions réelles des personnels de direction. Un texte avait été travaillé et validé et sa publication devait être suivie de la mise à jour de l'évaluation des personnels de direction.

Or, ce texte n'a jamais été publié et on assiste aujourd'hui à une évaluation :

- qui ne tient pas compte des nouvelles missions et responsabilités des personnels de direction ;
- qui ne prend pas en compte les compétences acquises et mises en œuvre au quotidien ;
- qui ne respecte ni le calendrier des mutations ni celui des promotions produisant ainsi de l'iniquité voire de l'injustice ;
- qui dévalorise la carrière des femmes en les pénalisant dans leurs mutations ;
- qui déclenche une mise en paiement triennal d'une IF2R, non seulement très insuffisante mais aussi en incohérence avec le nouveau régime fiscal.

Pour toutes ces raisons, le CSN du SNPDEN-UNSA exige l'ouverture rapide d'une réelle négociation pour mettre en cohérence les calendriers d'évaluations et opérations de mutation et de promotion, et prendre en compte la réalité de nos missions.

Vote du CSN : motion adoptée à l'unanimité



Le groupe de travail « classement des établissements » sera réuni par la DGRH en mars 2019, pour aboutir à un classement rentrée 2021. Le report du classement était lié à deux chantiers principaux : la réforme de l'enseignement professionnel et celle de l'éducation prioritaire. Il est indispensable que ce report porte le moins possible préjudice aux personnels de direction concernés.

Motion 2

Le CSN du SNPDEN-UNSA réitère son exigence de mise en place d'une solution alternative au classement des établissements, conformément à la motion 14 du congrès de Colmar.

En attendant et dans la perspective de l'ouverture du groupe de travail ministériel relatif au prochain classement, prévue au début du mois de mars 2019, il exige qu'un nouveau classement soit acté pour 2021.

En l'attente, le CSN du SNPDEN-UNSA exige que la clause de sauvegarde mise en place en 2016 pour les personnels de direction dont les établissements ont été déclassés, soit prolongée jusqu'au prochain classement.

Vote du CSN :
motion adoptée moins 7 abstentions

Retraite et droits sociaux

Pour cette première intervention au sein du nouvel ESN et ayant en charge la partie « retraites et droits sociaux » au sein de la commission Carrière, je ne saurais commencer mon intervention sans saluer et remercier du fond du cœur Philippe Girardy à qui au nom de tous, je redis encore une fois, merci, merci, mille fois merci.

Pour ce CSN de janvier, CSN d'après Congrès, peu de motions : 20 au total, provenant de 10 académies seulement. Je vous rappelle qu'au congrès de Colmar, 5 motions ont été adoptées, concernant le pouvoir d'achat, le refus de l'unification des systèmes de retraite, une

sur la protection sociale, une sur la place du retraité et enfin sur le soutien de l'UNSA. Toutes ces motions sont toujours d'actualité et ont été reprises par un grand nombre d'académies.

Je reprendrai en particulier la motion 17, intitulée « Pouvoir d'achat » dans laquelle nous exigeons :

- la compensation intégrale et immédiate de la hausse de la CSG ;
- la revalorisation annuelle des pensions de retraite au 1^{er} avril afin de tenir compte de l'inflation de l'année précédente ;
- la réforme de l'indice des prix ;
- et enfin, une revalorisation des pensions qui tienne aussi compte de l'évolution des salaires afin que l'écart de revenu entre actifs et retraités ne se creuse pas régulièrement.

Tout est aujourd'hui toujours d'actualité, voire pire, puisque depuis Colmar, le Premier ministre a annoncé dès le mois d'août la fin de l'indexation des retraites par rapport à l'inflation, fixant l'augmentation au 1^{er} janvier à 0,3 %, alors que l'inflation pour l'année en cours est envisagée à 1,7 %, et au moment où celle-ci pourrait bien repartir à la hausse. Cette mesure annoncée pour 2019 et 2020 a par ailleurs été retoquée par le Conseil constitutionnel pour ce qui est de l'année 2020, au nom de l'annualité de la loi de financement de la Sécurité sociale qui ne peut donc prévoir de mesures qui excèdent l'année à venir.

Deuxième point à évoquer : la réforme des retraites voulue par l'exécutif, en reprenant les propos de Jean-Paul Delavoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, tenus le 11 octobre. L'ébauche évoquée alors reposait sur un certain nombre de points :

- un système universel par répartition et par points, fondé sur la répartition et non sur la capitalisation, les actifs finançant les pensions immédiatement servies. Il annonçait que le système engloberait les 42 régimes obligatoires d'aujourd'hui ;
- un espace pour la capitalisation pour les hauts revenus (revenus su-

périeurs à 120 000 euros par an, soit trois plafonds de la Sécurité sociale) ;

- la prise en compte de toute la carrière, soit chaque euro cotisé ouvrira les mêmes droits pour chacun, c'est-à-dire la fin des 25 meilleures années dans le privé et des 6 derniers mois dans le public, fin également du nombre minimum d'annuités pour le taux plein ;
- les primes des fonctionnaires prises en compte, peut-être le point positif, l'intégralité des primes prises en compte pour le calcul des droits à retraite, alors qu'aujourd'hui, seule une partie est convertie, via le RAFFP (régime additionnel de la fonction publique). Mais quelles cotisations ?
- des droits familiaux dès le premier enfant ;
- maintien de la retraite à 62 ans, report de l'étude sur l'avenir des départs anticipés et définition de la pénibilité et à qui elle peut être destinée (carrière active dans la fonction publique) ;
- confirmation que les assurés à moins de 5 ans lors de l'adoption de la loi ne seront pas concernés et basculement immédiat des autres, avec conservation en points des droits acquis.

Le 21 janvier, le haut-commissaire a transmis aux partenaires sociaux un document proposant un système de surcote et de décote sur les pensions, sans aucun doute pour inciter les citoyens à prolonger leur activité. En effet, la notion d'âge de la retraite à taux plein, que tout le monde attend aujourd'hui, n'existera plus dans un système à points. Un départ trop rapide risquerait d'entraîner une paupérisation des retraités. Et si l'âge à partir duquel chacun pourra procéder à la liquidation de ses droits reste fixé à 62 ans, comme précisé tout à l'heure, on risque de voir disparaître la notion d'âge légal et de découvrir la notion d'âge minimal.

Une surcote pour inciter à partir après 62 ans pourrait être mise en place, faisant bénéficier d'un coefficient de majoration sur la pension de l'ordre de 3 à 5 % par année de travail supplémentaire. Dans le système actuel, une surcote



existe pour la retraite de base des salariés: elle augmente votre pension de 5 % par année d'activité supplémentaire si vous avez déjà l'âge et les trimestres requis.

Le haut-commissaire a tenu à préciser pas de décote à 62 ans ne pourrait-on pas le craindre, comme le malus de 10 % instauré sur les pensions complémentaires Argirc-Arrco ?

Le document évoque pourtant l'hypothèse d'un « système de surcote/décote » autour d'« âge de référence ». Un nouveau concept d'âge qui serait présenté aux assurés « à l'approche de leur départ pour les accompagner dans leur arbitrage. » Du sur-mesure qui reviendrait à dire: si vous souhaitez atteindre tel niveau de pension, vous devrez partir à tel âge.

Depuis, le mouvement des gilets jaunes est passé par là et les séances de concertation ont été suspendues, pour ne reprendre que la semaine dernière, avec une séance le 24 janvier sur les pensions de réversion (dont je n'ai pas à ce jour les conclusions).

Les conditions d'ouverture des droits à la retraite, les départs à la retraite anticipés pour carrière longue, la prise en compte de l'invalidité, la pénibilité, la place des partenaires sociaux et la gouvernance du système, la réversion, l'égalité hommes-femmes, les modalités de transition, autant de chantiers non encore abordés.

En tant que membre des BN de l'UNSA Retraités et de l'UNSA-FP, et en participant à la commission Retraites de l'UNSA, je porterai tous nos mandats de congrès ou de CSN. Sur ce sujet, je vous propose une deuxième motion.

Troisième point: notre mode de travail. Les retraités représentent aujourd'hui

près de 17 % des adhérents du SNPDEN (à titre d'information, nous sommes près de 1 400 retraités adhérents – environ 350 en retraite avant 2000, 500 entre 2000 et 2010 et 550 depuis 2010), et il est nécessaire de structurer au mieux notre organisation au sein de la commission carrière. Je tiens à rappeler que nous avons toujours insisté sur le lien entre actifs et retraités au sein de notre syndicat (ce qui est loin d'être le cas partout). C'est la raison pour laquelle il est important que des actifs, peut-être de futurs proches retraités, s'associent à nos travaux.

Une réunion spécifique sera pérennisée lors de chaque CSN ou congrès. Par ailleurs, une information concernant les retraites sera diffusée chaque fois que nécessaire dans la lettre hebdo et une page sera consacrée aux retraités dans chaque *Direction*.

Pour ne pas travailler isolé, je vais prochainement demander à chaque SA de désigner deux relais dans l'académie avec qui je puisse créer un maillage actif (ces deux relais devant être un retraité et un actif). Une demande de formation spécifique sera faite à l'UNSA.

Une réunion des futurs retraités pourra être organisée par académie ou regroupement d'académies à la demande du SA.

Un courrier du secrétaire général sera adressé vers le mois de juin à tous les futurs retraités.

Enfin, concernant l'UNSA-Retraités, structurée en sections régionales et départementales, il importe que chaque SD prenne contact avec le secrétaire de l'Union départementale, pour mettre en place une structure retraités, travail qui peut être mené en priorité au sein de la FP et du pôle Éducation.

Motion 3 - Non à la baisse du pouvoir d'achat

Le CSN du SNPDEN-UNSA déplore les attaques qui se succèdent à l'encontre des retraités depuis plusieurs années, et particulièrement les mesures prises depuis janvier 2018.

Il revendique et exige:

- *la compensation intégrale et immédiate de la hausse de la CSG;*
- *l'abandon de la désindexation des retraites par rapport à l'inflation, accrue depuis le 1^{er} janvier 2019 et le retour de la revalorisation annuelle des pensions au 1^{er} avril;*
- *l'engagement d'une réflexion sur la définition de la notion d'indice des prix à la consommation qui traduise la réalité des dépenses contraintes des retraités;*
- *une revalorisation des pensions qui soit calculée en fonction de l'évolution du salaire de base des actifs, afin que les écarts ne se creusent pas régulièrement.*

*Vote du CSN:
motion adoptée à l'unanimité*

Motion 4 - Réforme des retraites

Le CSN du SNPDEN-UNSA, conformément à ses mandats de congrès adoptés en mai 2018 à Colmar, renouvelle son opposition à tout système de retraite qui aboutirait à une baisse des pensions actuelles et futures et de fait à la disparition du Code des Pensions Civiles et Militaires.

Face à la volonté maintenue de l'exécutif de mener à son terme la réforme des retraites, le SNPDEN-UNSA formulera des propositions et participera aux démarches qui seront engagées par sa fédération, l'UNSA.

*Vote du CSN:
motion adoptée moins 4 abstentions
et 3 contre*



Motion 5 - Calcul des pensions

Le CSN du SNPDEN-UNSA reste profondément attaché au mode de calcul actuel des pensions de retraite de la Fonction publique.

Il mandate sa fédération, l'UNSA, pour qu'aucun personnel, actuellement sous statut de fonctionnaire d'État, ne soit affecté par les mesures envisagées dans le cadre de la réforme des retraites, mesures qui aboutiraient à une rupture avec le Code des pensions civiles et militaires.

Vote du CSN: motion adoptée à l'unanimité

Évolution des rémunérations

Nous disposons de mandats forts concernant l'évolution de nos carrières. Dans l'attente de la réunion du groupe de travail avec la DGRH, les représentants du CSN ont souhaité approuver la motion suivante.

Motion 6 - Une évolution progressive des rémunérations pour une fluidité des carrières

Les avancées du PPCR ont ralenti certains autres chantiers plus habituels de la DGRH, le groupe de travail pour la révision du classement des établissements n'a pas été réuni en 2018. Or, le PPCR ne peut être une excuse pour remettre indéfiniment la réflexion promise après le classement de 2016.

Pour rappel, la motion du congrès de Colmar exige la mise en place d'une solution alternative au classement des établissements. Un système qui doit évoluer afin que la catégorie de l'établissement n'entre en compte que dans le cadre d'une progression salariale.

À défaut d'une réelle réflexion autour d'une solution alternative, et/ou dans l'attente de l'ouverture de ce chantier, le CSN souhaite que la DGRH prenne en compte sans attendre la nécessité de corrélérer l'évolution de carrière des personnels de direction avec une augmentation progressive de rémunération.

Pour cela, il propose à minima les deux évolutions suivantes :

- une augmentation significative de la BI pour les 1^{re} et 2^e catégorie d'établissements pour les chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints ;

ET

- l'augmentation de la part de responsabilité de l'IF2R pour les chefs d'établissement et chefs d'établissement adjoints des postes en catégorie 1, 2, 3 ou 4.

Vote du CSN: motion adoptée moins 2 abstentions



Motion 7

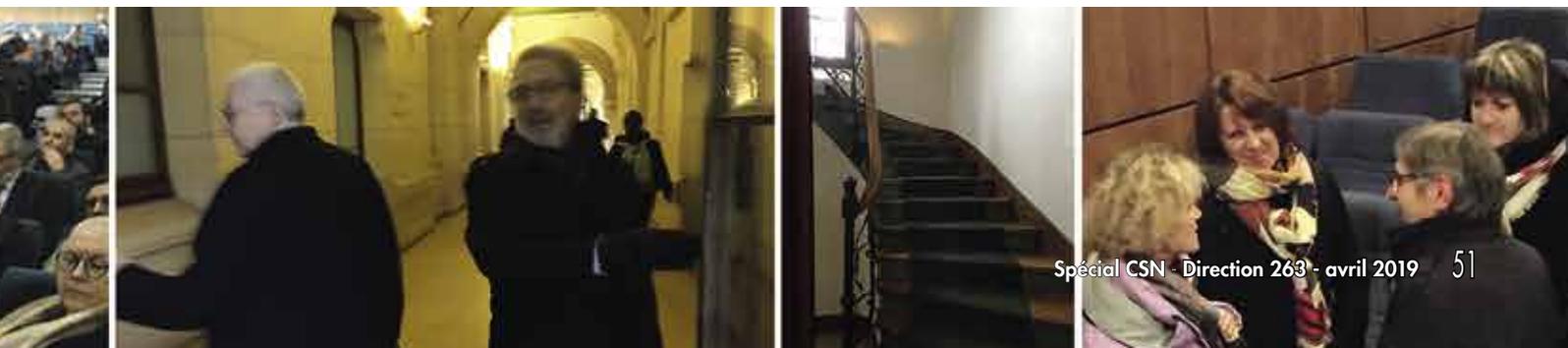
Le CSN du SNPDEN-UNSA constate que le statut actuel des GRETA n'est plus adapté à la réforme de la formation professionnelle continue, que les difficultés tant financières que de gestion des ressources humaines requièrent un autre mode de fonctionnement pour rendre le réseau opérationnel, à budget réalisable, en portant les valeurs du service public d'éducation. Il demande de toute urgence l'ouverture d'une réflexion sur le statut des GRETA et leur gouvernance.

Vote du CSN: motion adoptée moins 2 abstentions

Motion 8 - Logement de fonction

Face aux différentes attaques, le SNPDEN-UNSA réaffirme que les personnels de direction logés conservent de droit leur logement par NAS tant qu'ils sont titulaires du poste.

Vote du CSN: motion adoptée à l'unanimité



Commission Vie syndicale

La commission s'est réunie sous la présidence de Hubert Ferare, secrétaire académique de Lille, et a étudié 6 thématiques, à partir de 19 motions envoyées par les académies. 51 participants : 27 académies représentées - 6 membres de l'ESN et 7 (CVC + CNC + anciens SG). 5 modifications de RI et 5 motions ont été présentées par la CVS au vote du CSN.

Thématique 1 : Règlement intérieur

Le congrès de Colmar avait mandaté la CVS pour proposer des modifications de notre RI. Celles-ci portent sur la régularisation des CSIA, la continuité syndicale de la CVC et de la CNC ainsi que sur le vote électronique.

Motion 1.1

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

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

Vote du CSN :
motion adoptée à l'unanimité

Motion 1.2

Un alinéa est ajouté à l'article R21 (CNC) :

« Si un poste d'élu à la CNC devient vacant, le ou la non élu(e) ayant obtenu le plus de voix lors de l'élection par le congrès devient membre de la CNC jusqu'à la fin de la mandature, dans le respect de la parité. »

Vote du CSN :
motion adoptée à l'unanimité

Motion 1.3

Un alinéa est ajouté à l'article R25 (CVC) :

« Si un poste d'élu à la CVC devient vacant, le ou la non élu(e) ayant obtenu le plus de voix lors de l'élection par le congrès devient membre de la CVC jusqu'à la fin de la mandature, dans le respect de la parité. »

Vote du CSN :
motion adoptée à l'unanimité

Motion 1.4

L'alinéa suivant est ajouté à l'article R11 (scrutin CSA) :

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

Vote du CSN : motion adoptée
moins 1 abstention

Motion 1.5

L'alinéa suivant est ajouté à l'article R17.2 (scrutin congrès) :

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

Vote du CSN : motion adoptée
moins 3 abstentions

Thématique 2 : FGR Contribution des académies (Paris et Nice)

La commission Vie syndicale s'est prononcée à l'unanimité pour qu'il y ait un vote indicatif électronique en plénière concernant l'adhésion du SNPDEN-UNSA à la FGR.

La question est donc la suivante :

Motion 2

« Souhaitez-vous que le SNPDEN maintienne son adhésion à la FGR ?
Oui/Non/Ne se prononce pas ».

Résultats du vote électronique test communiqués à l'issue de la présentation CVS :

121 votes exprimés
(66 % participation) - OUI : 15/
NON : 89/NSP : 17



Thématique 3 : Laïcité

Contribution des académies (Orléans-Tours et Paris).

Motion 3

Le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement à la laïcité. Il s'associe aux nombreuses organisations qui soulignent le danger de modifier la loi de 1905 toujours adaptée, et avec elles, refuse toute réécriture. Il attend des autorités académiques et nationales un soutien sans faille aux personnels de direction pour faire appliquer la loi dans les EPLE.

Vote du CSN : motion adoptée à l'unanimité

Thématique 4 : Paritarisme

Contribution de l'académie (Nice)

En participant à plus de 80 % aux élections professionnelles, les personnels de direction ont manifesté de façon claire leur attachement au paritarisme dans les opérations de gestion qui les concernent. En donnant une large majorité au SNPDEN-UNSA, ils ont choisi des élus qui travaillent dans la transparence sur la base de mandats définis par la profession.

Le rôle de ces élus est essentiel. On l'a vu lors de la réunion de la CAPN de décembre 2018 où les représentants du ministère ont remis en question le nombre de promotions à la hors classe initialement annoncé. Une action ferme et rapide du SNPDEN-UNSA dans et hors la CAPN a permis de rétablir les contingents.

Mais les projets de réduire le rôle et les prérogatives des commissions paritaires n'ont pas été abandonnés par le gouvernement. Ainsi, il est toujours question que les commissions paritaires ne soient plus consultées que sur les questions disciplinaires et plus sur les promotions et les mutations. Sur ces deux sujets, la preuve n'est plus à faire que l'action des élus du SNPDEN-UNSA est déterminante.

Motion 4

Le CSN du SNPDEN-UNSA rappelle son attachement au paritarisme dans toutes les opérations de gestion concernant les personnels de direction. Il exige le maintien, dans le périmètre actuel, des élus dans les commissions paritaires afin de garantir la transparence et l'équité pour la gestion des carrières des personnels de direction.

Vote du CSN : motion adoptée à l'unanimité

Thématique 5 : Gouvernance

Contribution des académies (Auvergne-Rhône-Alpes (AURA), Bordeaux, Caen, Lille, Nice, et Rouen)

Les toutes récentes déclarations ministérielles interrogent sur les futurs schémas territoriaux. Malgré certaines affirmations visant à renoncer à la fusion en grandes académies, il reste des territoires où elle est déjà légalement entérinée. Par ailleurs, notre mode d'organisation syndicale a pu constater l'intérêt d'un travail inter académique tout en soulignant le rôle indispensable des départements et des SD qui doit être préservé et renforcé. Nous ne voulons pas interrompre cette dynamique : elle répond à la fois au besoin de proximité exprimé par nos adhérents et à la nécessité d'une organisation politique qui réponde au schéma territorial.

Motion 5

Même si la réforme des territoires attendue pour janvier 2020 semble remise en cause, notre organisation doit poursuivre sa réflexion. Les CSIA, qui ont démontré tout leur intérêt et qui sont désormais inscrits dans nos textes réglementaires, doivent continuer à répondre au besoin politique des grandes régions.

Notre maillage territorial, qui fait notre force et notre ancrage de proximité, notamment avec l'échelon départemental, doit continuer à garantir notre réactivité syndicale, tant vis-à-vis des interlocuteurs hiérarchiques ou politiques que de tous nos adhérents.

Pour toutes les situations nouvelles et en particulier celles des académies fusionnées, notre syndicat accompagnera, dans le respect de nos statuts et RI, les nouvelles organisations qui en découleraient pour garantir au mieux la représentativité.

Vote du CSN : motion adoptée à l'unanimité

Thématique 6 : Cotisations

Les nouvelles avancées de carrière ont conduit à une augmentation du nombre de collègues obtenant des indices de rémunération supérieurs à 1020. La CVC nous a alertés sur l'utilité de réfléchir à une nouvelle grille de cotisations qui devrait prendre en compte ces évolutions.

Motion 6

Le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'ESN pour travailler sur une nouvelle grille de cotisations qui prenne en compte les dernières avancées de carrière et l'évolution des pensions.

Vote du CSN : motion adoptée moins 1 abstention





L'évaluation des éta l'exemple écossais

Une délégation composée du SE-UNSA, de l'UNSA-Éducation, du SIEN-UNSA, du SNPDEN-UNSA et du SNIA-IPR-UNSA s'est déplacée au mois de janvier à Edimbourg, la capitale écossaise, pour étudier et comprendre le processus d'inspection des établissements scolaires. Focus sur une approche bien différente de la nôtre.

LE SYSTÈME ÉDUCATIF ÉCOSSAIS

Depuis le *Scotland Act* de 1998, entré en vigueur l'année suivante, le parlement écossais est autonome sur un certain nombre de sujets, parmi lesquels l'agriculture, la santé, les transports terrestres ou l'éducation, alors que le parlement britannique siégeant à Westminster reste décisionnaire en matière de défense nationale, d'immigration, de transport maritime ou d'énergie par exemple.

En Ecosse, ce sont donc 32 collectivités territoriales, appelées « *local councils* » et composées de membres élus tous les 5 ans, qui se partagent la gestion des quelques 5 000 établissements maternels, primaires et secondaires écossais et des 73 000 enseignants enregistrés au GTCS (*General Teaching Council for Scotland*⁽¹⁾), seul organisme officiel habilité à délivrer le droit d'enseigner sur le territoire contre une cotisation annuelle de 65 livres sterling déduite du salaire. Dans les faits, ces collectivités sont les employeurs des enseignants et des chefs d'établissement, et ont logiquement un rôle à jouer dans l'inspection et l'évaluation des établissements.

Car ce sont bien les établissements dans leur ensemble, et non les enseignants, qui sont inspectés et évalués. Le système français des inspections individuelles des enseignants est d'ailleurs apparu comme énigmatique aux yeux de tous les interlocuteurs professionnels de l'éducation que la délégation de l'UNSA a rencontrés.

« HOW GOOD IS OUR SCHOOL ? » : LE PROCESSUS D'INSPECTION DES ÉTABLISSEMENTS

En 1996, le premier document décrivant le processus complet de l'évaluation des établissements, intitulé « *How Good Is Our School ?* » (« Comment va notre établissement ? »), est publié par l'Inspection générale écossaise (HME ou *Her Majesty's Inspectorate of education*). Mais en 1999, un rapport de cette même inspection faisait état d'un système d'évaluation peu efficace. Après une consultation publique en 2000, des changements importants furent apportés, notamment avec l'élaboration puis la publication de la deuxième version du document cadre en 2002. Le rôle des inspecteurs évolua alors profondément pour passer des fonctions de

blissements :



Michaël VIDAUD
ESN, commission Vie syndicale

contrôle de conformité à des fonctions d'accompagnement des établissements et de leur démarche d'auto-évaluation. En 2011, une agence officielle, *Education Scotland*, mandatée par le gouvernement écossais, naissait de la fusion du corps d'inspection et de *Learning Teaching Scotland*, une autre agence composée de fonctionnaires et d'experts indépendants et auparavant en charge d'élaborer les programmes scolaires de la maternelle au lycée et d'accompagner les enseignants.

Depuis 2015, la 4^e version du document sert de base aux inspecteurs, aux chefs d'établissement et à toutes les équipes éducatives pour préparer l'inspection de l'établissement.

Ce document, disponible et largement diffusé sur internet⁽²⁾, liste dans le détail les objectifs (élever le niveau éducatif, stimuler l'amélioration et l'innovation, encourager l'auto-évaluation, en prenant pour précepte qu'une auto-évaluation efficace mène à l'amélioration continue des établissements) et le processus d'inspection.

L'établissement reçoit un avis d'inspection environ 3 semaines avant la date prévue. Dans ce laps de temps :

- une auto-évaluation est demandée : il s'agit pour le chef d'établissement et l'ensemble des membres de la communauté scolaire de renseigner des items précis sur le management, les programmes, les évaluations des acquis des élèves, la protection de l'enfance, la nutrition, l'accompagnement des personnels, le bien-être et l'inclusion des élèves, leur réussite, leur créativité ou encore

leur employabilité. Il ne s'agit cependant pas d'un simple diagnostic des forces et des faiblesses de l'établissement, mais plutôt d'une démarche volontariste de recueil d'indicateurs pertinents, quitte à ce que ces derniers soient issus d'enquêtes internes créées spécifiquement par les établissements pour répondre à des questions précises.

- des questionnaires sont aussi envoyés aux parents, aux élèves et aux partenaires de l'établissement

La semaine prévue pour l'inspection, une équipe d'inspecteurs et de chargés de mission vient dans l'établissement le lundi midi pour n'en repartir que 4 jours plus tard. Sur les 250 inspections qui doivent être réalisées pendant l'année scolaire 2018-2019, 120 seront effectuées en respectant ce format, tandis

que les autres seront conduites dans un format plus court de 2 ou 3 jours.

Les questionnaires et les entretiens réalisés avec les personnels, les parents et les élèves notamment, serviront à trianguler et vérifier les données recueillies dans l'auto-évaluation.

Trois à quatre mois plus tard, un rapport d'inspection est rendu public et mesure sur une échelle de 1 (insuffisant) à 6 (excellent) tous les indicateurs de qualité examinés pendant l'inspection. Ces avis servent à définir un calendrier de mise en œuvre des changements, d'un commun accord avec les autorités locales et les établissements.

Si les avis du rapport sont globalement positifs, *Education Scotland* ne réalisera une autre inspection qu'environ 5 ans



plus tard. Si au contraire le rapport a pointé de trop nombreuses faiblesses, une deuxième inspection sera réalisée 14 à 15 mois après la première.

Il est à noter que des inspections thématiques peuvent aussi être réalisées, mais dans un format plus restreint.

LES LIMITES ET LES CRITIQUES FAITES AU SYSTÈME

Ce système n'est cependant pas exempt de critiques : le syndicat ultra majoritaire des personnels de l'éducation écossaise, l'EIS (*Education Institute of Scotland*), émet régulièrement plusieurs critiques, parmi lesquelles :

- la surcharge de travail des équipes éducatives et du chef d'établissement occasionnée par l'inspection, notamment pendant la phase de pré-inspection ;
- la taille des équipes d'inspecteurs, parfois démesurée par rapport à la taille de l'établissement, ou au contraire parfois jugée trop restreinte pour établir une évaluation globale qui prenne en compte tous les aspects de l'établissement ;
- la dématérialisation des questionnaires, engendrant des difficultés d'accès pour certaines familles non connectées, et les notifications d'inspection envoyées à l'établissement par courriel et entraînant un risque accru de passer à côté d'une information cruciale ;
- le nouveau modèle d'inspection, pas encore totalement connu de tous, et dont le principe des multiples visites pendant la semaine peut surprendre et stresser les enseignants ;
- des différences importantes entre les conclusions écrites et les impressions des personnels à l'issue des entretiens ;
- certaines inspections qui ne se sont déroulées qu'en se focalisant sur certains niveaux d'enseignement ;
- des délais parfois très importants entre l'inspection et la publication du rapport final ;
- les relations parfois tendues qui peuvent apparaître au cours de la semaine entre inspecteurs et équipes, ou qui existent parfois déjà entre

certaines autorités locales et des établissements, avec le risque que le rapport final confonde évaluation de l'établissement et règlement de comptes ;

- des erreurs faites par les inspecteurs dans l'analyse des données : une école a par exemple signalé que lors des entretiens, les inspecteurs avaient, d'un ton accusateur, dirigé leurs questions sur le taux anormalement élevé de sentiment de harcèlement chez les élèves, alors qu'ils avaient en fait confondu 16 et 60 % ;
- des questions ou propos inappropriés pendant les visites des classes ;
- le timing des inspections parfois très mal choisi, lorsque certaines ont lieu pendant des travaux de restructuration d'ampleur.

À ces incidents ponctuels, s'ajoute l'épineuse question de la dérive des pratiques pédagogiques uniquement tournées vers la réussite aux examens ou avec pour unique objectif l'atteinte d'une valeur cible d'un indicateur. Cette dérive, l'Angleterre en a récemment fait l'amère expérience : ainsi, Amanda Spielman, l'inspectrice en chef de l'OFSTED, l'organisme anglais chargé de l'inspection des établissements,

déclarait-elle en octobre dernier que le focus mis jusqu'à présent sur les résultats aux examens pour évaluer la qualité de l'enseignement en Angleterre était une erreur qu'il convenait de corriger rapidement en évaluant la qualité de l'enseignement plutôt que les résultats d'examens. Elle affirmait dans la presse ⁽³⁾ que cette démarche avait considérablement accrue la pression sur les chefs d'établissement, les enseignants et indirectement les élèves, pour que le critère de réussite aux examens l'emporte sur tout le reste. Le même organisme avait aussi identifié en juin dernier 300 établissements qui, par crainte d'une mauvaise évaluation, pratiquaient à plus ou moins grande échelle le « *off-rolling* », c'est-à-dire la suppression pure et simple des registres scolaires de plus de 19 000 élèves dont la réussite à l'examen final de l'enseignement secondaire, le GCSE, était jugée trop incertaine. Madame Spielman ne déclarait rien de moins que la fin de l'idéologie des résultats.

QUEL MODÈLE EN FRANCE ?

Tous les professionnels de l'éducation en conviendront : il n'existe pas en France de dispositif global d'évaluation de notre système éducatif, ni même des performances des élèves ou des établis-



sements. Pourtant, des critiques sur l'efficacité de la dépense publique aux mauvais classements dans les comparaisons internationales, les remises en cause de l'efficacité de l'École sont nombreuses, et elles auraient dû amener l'Éducation nationale à proposer un processus d'évaluation pour améliorer sa performance. Au lieu de cela, comme le rappelait la Cour des comptes dans un rapport de décembre 2017 ⁽⁴⁾, les différentes instances chargées de suivre l'évaluation ont changé trois fois en moins de 15 ans, de composition comme de responsabilité: le Haut Conseil pour l'évaluation de l'école, créé en 2000, a été remplacé par le Haut Conseil de l'Éducation 5 ans plus tard, qui a lui-même cédé la place au Conseil national d'évaluation du système scolaire, le CNESCO, en 2013. L'institution chargée de vérifier l'emploi des fonds publics concluait dans le même rapport à l'inefficacité de ces instances et jugeait l'état « inapte » à évaluer son propre système éducatif.

Elle pointait tour à tour :

- l'instabilité des instances susnommées,
- les obstacles culturels à surmonter, parmi lesquels des oppositions idéologiques brandissant par exemple le risque de rupture d'égalité entre les élèves,
- la rigidité du cadre d'emploi des

enseignants freinant les expérimentations de grande ampleur,

- l'éclatement des niveaux d'évaluation sans cohérence d'ensemble, les principaux processus évaluatifs ne concourant pas ou peu à l'appréciation de la performance collective,
- les acteurs de l'évaluation dispersés (les services ministériels comme la DEPP ⁽⁵⁾, la DGESECO ⁽⁶⁾ principal prescripteur des dispositifs d'évaluation des élèves, le SGMAP ⁽⁷⁾, les inspections générales),
- les objets d'évaluation (élèves, acquis, méthodes, dispositifs pédagogiques, personnels, établissements) mal ciblés.

Un autre rapport ⁽⁸⁾, de l'Inspection générale cette fois, rendu public en juillet 2018, et faisant un état des lieux de l'évaluation des établissements à l'initiative des académies, regrettait également l'instabilité des dispositifs dans le temps, l'ambiguïté des objectifs et des objets de l'évaluation qui se réduisaient souvent à une analyse de thématiques ciblées, et tentait de définir un cahier des charges de l'évaluation des établissements par les académies.

Le chantier est donc immense pour instaurer en France un système d'évaluation du système éducatif aussi cadré et global que celui observé en Écosse.

Le nouveau « Conseil d'évaluation de l'école » (CEE), créé par l'article 9 de la loi « pour une école de la confiance » examinée et adoptée en février 2019 par l'assemblée nationale, sera chargé « d'évaluer en toute indépendance l'organisation et les résultats de l'enseignement scolaire ⁽⁹⁾ » et devra notamment définir un cadre méthodologique et des outils d'évaluation des établissements. Mais sa composition suscite d'ores et déjà des soupçons de partialité, puisque 6 des 14 membres seront choisis par le ministre de l'Éducation nationale et 4 autres le représenteront.

Le rapport de l'Inspection générale se terminait sur ces mots: « l'évaluation n'a de sens que si elle est conçue pour bénéficier d'abord aux établissements et leur permettre de tirer le meilleur parti des libertés nouvelles qui pourraient leur être conférées et d'assumer au mieux leurs responsabilités envers les élèves et la mission de service public qui leur est confiée. » Le SNPDEN-UNSA s'inscrit dans ces objectifs et, quel que soit l'avenir du CEE, du CNESCO et des politiques d'évaluation de l'École, il restera favorable à la construction d'un processus d'évaluation des établissements scolaires, à condition qu'elle conjugue auto-évaluation et évaluation externe avec des regards croisés, que l'objectif reste l'amélioration du service rendu et que les établissements ne soient pas mis en concurrence.

L'exemple écossais semble remplir un grand nombre de ces conditions. □



1 www.gtcs.org.uk/
 2 <https://education.gov.scot/improvement/self-evaluation/hgjos4>
 3 <https://www.theguardian.com/education/2018/oct/11/ofsted-to-ditch-using-exam-results-as-mark-of-success-aman-da-spielman>
 4 <https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2018-02/20180221-rapport-education-nationale.pdf>
 5 Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance : elle exerce ses compétences d'évaluation et de mesure de la performance dans les domaines de l'éducation et de la formation et contribue à l'évaluation des politiques conduites par le MEN.
 6 Direction générale de l'enseignement scolaire.
 7 Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique : il évalue les politiques publiques afin de déterminer leur valeur et leur efficacité.
 8 http://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/63/9/Rapport-IGAENR-2017-080-Evaluation-etablissements-academies_883639.pdf
 9 <http://www2.assemblee-nationale.fr/documents/notice/15/ta/ta0233/index/ta>



Congrès 2018 de l'UNSA Retraités

Le congrès de l'UNSA Retraités s'est tenu les 18 et 19 décembre 2018 à Paris. Le SNPDEN était représenté par Jean-Claude Seguin, responsable du secteur au sein de la commission carrière de notre syndicat.

Ce congrès a réélu dans ses fonctions de secrétaire général Jean-Marc Schaeffer, et autour de lui, a renouvelé sa confiance au secrétariat national sortant. Un nouveau bureau national a également été élu, au sein duquel le SNPDEN, dans le pôle « éducation », dispose d'un siège de titulaire, qui sera occupé par Jean-Claude Seguin. Tous les pôles, au nombre de 8, sont représentés à l'exception du pôle « commerce et services » qui n'a proposé aucune candidature.

Le congrès a vécu un grand moment de qualité avec la brillante intervention de Luc Bérille, secrétaire général de l'UNSA, qui passera la main lors du prochain congrès au mois d'avril 2019. Son propos, de plus d'une heure, a bien évidemment été tourné vers l'actualité immédiate, ce qu'on a nommé le « mouvement des gilets jaunes ». Son analyse a porté sur la forme du mouvement, sur l'appui de la population, traduisant un sentiment d'injustice sociale, à travers un mouvement du numérique, sans représentant ou des représentants vite qualifiés de traîtres, sans encadrement.

Il a largement évoqué la notion de dédagisme et d'anti-système, illustrée par les propos de Le Pen, de Mélenchon ou de Macron (lors des élections de 2017), jouant ainsi le rôle de « l'arroseur arrosé ».

Dans un deuxième temps, il a évoqué les différentes propositions du Président Macron (augmentation du SMIC, prime d'activité, heures supplémentaires désocialisées et défiscalisées, diminution de la CSG pour certains retraités...). Il a en outre dénoncé cette diminution de la CSG, car en fait absorbée par la désindexation annoncée des pensions.

Les débats ont été très riches et ont porté sur les points suivants, constituant ainsi le projet de résolution.

- 1. Retraité(e), un(e) citoyen(ne) à part entière :** le congrès a mené ses réflexions sur la place des retraités dans la société, rappelant que tout doit être fait pour éviter les conflits entre générations et pour préserver les solidarités. Le rôle essentiel des retraités dans la société a été rappelé, comme leur engagement (syndical, associatif ou au sein de diverses instances) qui doit être reconnu et valorisé.
- 2. Défendre et améliorer le pouvoir d'achat des retraité(e)s :** les débats ont permis de réaffirmer notre attachement indéfectible au système de retraite par répartition par lequel les cotisations des actifs permettent de verser les retraites. La sauvegarde de notre système par répartition repose sur la né-



Jean-Claude SEGUIN
ESN, commission Carrière

cessité d'équilibrer les recettes et les dépenses des caisses de retraite obligatoires. L'inadéquation actuelle entre rentrées et dépenses repose aujourd'hui sur différents facteurs (augmentation du nombre de retraités, allongement de la durée de la vie, maintien d'un taux élevé de chômage, carrières souvent entrecoupées...). Pour l'UNSA Retraités, c'est à l'ensemble des paramètres (taxation insuffisante des produits financiers, fraude et évasion fiscales...) qu'il faut s'attaquer.

L'érosion du pouvoir d'achat des retraités est une réalité depuis 1993 (privé), 2003 (fonctionnaires) ou 2007 (régimes spéciaux) avec la fin de l'indexation des pensions sur les salaires des actifs, puis avec les réformes Balladur et Fillon. Aujourd'hui, c'est la remise en cause de la méthode de revalorisation des pensions qui liait leur évolution à celle du coût de la vie. Enfin, l'indice INSEE utilisé ne traduit pas la réalité des dépenses contraintes des retraités.

On peut aussi citer comme facteurs de l'aggravation de la perte de pouvoir d'achat des retraités, la création de la CASA, les mesures fiscales touchant directement ou indirectement les retraités, la majoration de la CSG non compensée, les reports de revalorisation, le gel des pensions à trois reprises, la désindexation des pensions par rapport à l'évolution des prix à la consommation!

Concernant les pensions de réversion, l'UNSA Retraités s'opposera à toute réforme qui conduirait à une régression pour les bénéficiaires.

Conformément à une revendication du SNPDEN, l'UNSA Retraités, au

sein de l'UNSA, poursuivra toute action destinée à corriger les inégalités hommes-femmes, liées à la pénalisation dans les déroulements de carrière qui se traduisent par des pensions très inférieures à celles des hommes.

3. La santé: les délégués au congrès se sont longuement exprimés sur le système de protection sociale, sur le financement de l'assurance maladie, sur la nécessité de prendre sa retraite en bonne santé, et un long débat, touchant chaque individu, s'est engagé sur la fin de vie.

4. La perte d'autonomie: conséquence du vieillissement, la perte d'autonomie nécessite un renforcement des programmes de prévention. L'UNSA Retraités revendique des mesures pour les aidants familiaux, que tout soit mis en œuvre par les pouvoirs publics pour faciliter le maintien à domicile, pour développer des structures intermédiaires d'accueil alternatives et la création de places nouvelles en EHPAD.

5. L'environnement: l'UNSA Retraités revendique des logements dignes pour chacun, dans le cadre d'une mixité sociale indispensable et que les services publics (maintien du ser-

vice public, de commerces de proximité, de transports publics en ville comme en campagne) doivent tout mettre en œuvre pour permettre à chaque retraité de vivre sereinement.

6. Développer l'UNSA Retraités: les retraités d'aujourd'hui sont les actifs d'hier (et les actifs d'aujourd'hui sont les retraités de demain!). Ils ne peuvent oublier que les améliorations dont ils bénéficient ou bénéficieront ne sont ou ne seront que le résultat de l'action menée par eux-mêmes et par ceux qui les ont précédés.

L'UNSA Retraités s'inscrit totalement dans les valeurs défendues par l'UNSA dont:

- l'indépendance et l'autonomie syndicale
- la laïcité
- la lutte contre les discriminations
- l'implication européenne.

La force de l'UNSA Retraités repose sur ses adhérents et sur son réseau militant. Mais il est nécessaire que des sections UNSA Retraités soient mises en place dans tous les départements. Le SNPDEN-UNSA doit y prendre toute sa place, compte-tenu du nombre important d'adhérents qu'il apporte.

LE CONGRÈS S'EST CONCLU SUR L'ADOPTION À L'UNANIMITÉ DE LA MOTION SUIVANTE

L'UNSA Retraités, réunie en congrès les 18 et 19 décembre 2018, réaffirme que la revalorisation des pensions de retraites doit être calculée en fonction de l'évolution du salaire des actifs et en aucun cas être inférieure à l'évolution du coût de la vie.

Les délégués, venus de tous les départements et régions de France (métropole et Outre-mer), ont pris acte des annonces du Président de la République concernant la CSG. Toutefois, l'UNSA Retraités considère que ces annonces ne répondent pas à ses revendications. L'UNSA Retraités poursuivra son action pour que cette majoration de la CSG, injuste et discriminatoire, soit totalement compensée.

L'UNSA Retraités demande une vaste réforme fiscale nationale, incluant un volet de lutte contre la fraude fiscale et une harmonisation de la fiscalité à l'échelle européenne, pour une société juste et équitable.

Les délégués réaffirment leur attachement au système de protection sociale français reposant sur la solidarité entre tous les citoyens. L'UNSA Retraités se prononce pour la création d'un droit universel de compensation pour l'autonomie et pour la création d'un cinquième risque de protection sociale.

L'UNSA Retraités considère que le dialogue avec les organisations syndicales, et d'autres corps intermédiaires, est indispensable pour permettre un fonctionnement satisfaisant de la démocratie sociale dans une société respectueuse de l'environnement, et éviter la montée des inégalités, sources de violences. Dans cette perspective, l'UNSA Retraités revendique la mise en place d'une instance nationale de concertation entre les organisations syndicales qui représentent les retraités et les pouvoirs publics.

L'actualité
vous interpelle ?
Un article vous donne
envie de réagir ?

Direction vous donne
la parole. Vous êtes
syndiqué, actif ou
retraité, faites-nous
partager votre réflexion
sur l'exercice du métier,
sur votre carrière, sur
les évolutions du
système, sur votre
vision de la vie
syndicale...

Merci
d'adresser
vos contributions
à Abdel-Nasser
Laroussi-Rouibate
permanent au
SNPDEN
anlr@snpden.net
et,

pour nous
faciliter la tâche,
de préférence
en texte (Times 12),
sans mise en forme
ou mise en page.

Les propos exprimés
dans cette tribune libre
n'engagent que leur auteur.

L'évaluation des élèves : entre approximations et constantes macabres



Jean-Christophe TORRES
proviseur, lycée Guébré-Mariam
Addis-Abeba

La question de l'injustice scolaire renvoie inévitablement, comme à son socle inaugural, à la problématique de l'évaluation des élèves. Évaluer, c'est en effet littéralement attribuer une valeur, donner du sens et exprimer une reconnaissance à un engagement éducatif. L'évaluation est ainsi le miroir que l'institution tend à l'élève comme pour mieux estimer ce qu'il est, l'image qu'elle lui attribue et par laquelle se construit son identité propre « d'apprenant ». Cette action de valorisation, de qualification, d'identification est donc bien essentielle, édifiante et centrale dans tout parcours scolaire. C'est elle qui « marque » toute expérience scolaire. C'est par elle que l'élève est ce qu'il est, devient ce qu'il peut être.

Pourtant, reposant prioritairement sur une approche par notation, cette assise se montre notablement source d'iniquités et d'approximations coupables. Les bases de tout travail de notation sont friables, poreuses et offertes aux vents mauvais des épanchements affectifs, malléables

sous les doigts agissants de ces sculpteurs improvisés de pâte humaine qui prennent, souvent à leur insu, des libertés avec la droite impartialité, avec la rectitude déontologique du correcteur patenté.

Instigatrice des destins éducatifs des élèves, l'évaluation de leurs performances reste ainsi bien imparfaite, sujette à de multiples inexactitudes, à des incorrections diverses. Drapée dans l'idéologie scolaire de l'objectivité, du haut d'une superbe instituée, l'évaluation traditionnelle perpétue dans ses modalités mêmes la plus sourde et la plus effective des injustices : faisant advenir la loi des privilèges et la règle non écrite des arbitraires. Oui, c'est tapis dans l'ombre masquée des détails de cette évaluation scolaire que gisent les diables les plus actifs de notre mal éducatif. C'est dans ces abysses de la notation que des injustices se perpétuent, que les oracles tombent comme autant de pluies verglaçantes qui gèlent irrémédiablement les mal-nés de notre école – scellant ainsi leurs ambitions potentielles sous le label décrété de leurs inaptitudes. Il convient donc de prendre l'exacte mesure de ce fléau que chacun sait et tait en même temps, de saisir avec gravité l'ampleur de ses conséquences et la véritable nature de cette idéologie évaluative qui sévit depuis tant d'années comme instrument principal de cette discrimination scolaire. Car la notation adoube les nantis de l'école, consacre le « don » de ses élus – tout en

vouant à l'errance éducative celles et ceux qui sont ainsi écartés par la justesse supposée impartiale d'une mesure comptable des performances.

INCONSISTANCE ET SUBJECTIVITÉ DE LA NOTATION: APPORTS DE LA DOCIMOLOGIE, THÉORIE DE LA « CONSTANTE MACABRE »

Les soupçons et les interrogations concernant la valeur objective des notations ne datent pas d'aujourd'hui. Dès l'année 1932, eut en effet lieu l'une des premières enquêtes docimologiques. La Commission Carnegie effectua à cette époque une expérience de multi-corrrections en prélevant, au hasard, 100 copies dans les archives du baccalauréat à Paris. Ces copies furent distribuées à 6 groupes de 5 examinateurs. Les disciplines concernées étaient le français, la philosophie, le latin, les mathématiques et la physique. On demanda aux examinateurs sollicités de noter à nouveau les copies et de justifier leurs évaluations sur la base de plusieurs critères objectivement formulés. Les résultats de cette enquête montrèrent une forte dispersion des notes attribuées à chaque copie par les correcteurs. Aucune copie ne reçut deux fois la même note. L'écart maximum des notes dépassa toutes les prévisions : une copie de français est notée 3 et 16 ; en philosophie et en latin, l'écart maximum est de 12 points. Et les mathématiques et la physique, réputées

être des sciences exactes, ne sont pas épargnées par ces égarements évaluatifs : l'écart maximum est respectivement de 9 et 8 points.

Cette expérience initiale et marquante fut ensuite répétée dans de nombreuses occasions et procédures scientifiques, par différents groupes de recherche et instances universitaires : ne citons que l'Institut de Recherche sur l'Enseignement des Mathématiques de Grenoble qui reprend en 1975 un protocole quasiment identique d'expérimentation et qui enregistre alors une dispersion des notes atteignant près de 20 points. Mais, on peut évoquer plus récemment et parmi de nombreux autres, les travaux du Centre International d'Études Pédagogiques de Sèvres, ceux de l'Association des Professeurs de Français, du Centre Pédagogique Régional de Toulouse, de l'IREM de Toulouse...

Le consensus sur le sujet semble désormais acquis : l'évaluation par notation est tout sauf fiable et impartiale. Et l'ampleur de ses variations devrait en toute logique invalider absolument son usage légitime dans un système éducatif qui continue cependant à discriminer les élèves sur son fondement. Il convient de mesurer ici l'intensité du scandale : chacun sait aujourd'hui à quel point la notation des élèves est injuste, nul ne peut ni l'ignorer ni le contester. Mais l'école s'évertue à perpétuer en toute connaissance

de cause une modalité de sélection et de distinction des élèves par le biais tacitement assumé d'une modalité inique de sélection. La « méritocratie républicaine » n'a sans doute jamais existé, elle n'est plus la doctrine officielle de notre orthodoxie éducative. Mais nous continuons cependant à en perpétuer les effets ravageurs sur nos classes massifiées.

André Antibi, directeur de l'IREM de Toulouse, a ainsi identifié – et il faut lui rendre hommage – l'une des composantes majeures de ces biais évaluatifs à travers le concept désormais classique de « constante macabre ». Il entend par là « qu'inconsciemment les enseignants s'arrangent toujours, sous la pression de la société, pour mettre un certain pourcentage de mauvaises notes ». Il existerait donc une forme d'attente institutionnelle, de prérequis éducatif, qui guiderait sourdement le travail des enseignants et selon lequel chaque classe, chaque lot de copie doit avoir sa norme de dispersion. La courbe de Gauss serait ici la règle, le schéma directeur de toute saine notation : il doit y avoir, partout et toujours, peu de bons élèves excellents, et ainsi distingués de la masse des élèves moyens ou médiocres. Et, à l'autre bout de la répartition, on doit trouver une proportion à peu près équivalente d'élèves en difficulté. Cette figuration idéale est inconsciemment à l'œuvre dans tous les esprits. Et les

travaux d'Antibi ont clairement établi qu'ils n'épargnent pas non plus les enseignants du primaire, qui n'utilisent pourtant pas la notation mais l'évaluation par compétences (acquis, en cours d'acquisition, non acquis).

Un professeur « sérieux » se doit donc de trouver, par un travail pédagogique exact et rigoureux, la juste répartition de ses élèves en trois groupes, de préférence non homogènes puisque la majorité doit être, selon cette vision d'ancien régime, statistiquement indistincte : ceux qui sont « doués », les médiocres et les « mauvais ». Le système exige donc de ses enseignants qu'il y ait un pourcentage à peu près constant d'élèves en échec. La juste identification de ces situations de décrochage indiquant la justesse évaluative des pratiques éducatives.

Nous voici donc confrontés au cœur du mécanisme de la ségrégation scolaire, au centre du paradoxe agissant de notre système éducatif : la commande culturellement intégrée, qui vise à diagnostiquer des élèves en échec, génère par elle-même en partie ces situations qu'elle mesure – alors même qu'il existe par ailleurs une autre commande, contradictoire et institutionnelle celle-ci, invitant à tenir l'objectif de lutter contre le décrochage.

La schizophrénie scolaire est donc ici totale, patente, manifeste : entre d'une part la vo-

lonté officielle de lutter contre l'échec scolaire et d'autre part les pratiques culturellement consenties et partagées visant à les entretenir par régulation inconsciente et schéma dominant de la « juste » évaluation. Et chaque conseil de classe reconduit ainsi, en la modulant marginalement selon les cas, cette sempiternelle courbe de Gauss : véritable modèle universel de notre exigence éducative à nonnée et déclinée en tous lieux de notre école. Et dans les faits, chaque évaluation est alors pensée par les professeurs de manière à obtenir spontanément cette répartition des notes : notamment par des exercices scolairement conçus, non pour faire progresser les élèves dans leurs apprentissages, mais pour en mettre le plus grand nombre possible en difficulté – toujours dans l'objectif de distinguer les « bons » des « mauvais ». Ce qui est visé, ce n'est donc pas la mesure des compétences acquises, mais bien la classification de performances comparativement appréhendées.

La constante macabre permet ainsi de saisir la logique globale d'une culture éducative dont l'évaluation par notation constitue l'instrument central. Mais au-delà de ce caractère prédominant – ou plus exactement à travers lui – se déclinent une multiplicité de phénomènes plus aléatoires et accidentels, par lesquels un autre arbitraire – moins idéologiquement marqué, davantage inscrit dans



la part incidente des événements – se joue et se conduit. Car les diverses enquêtes mettent en évidence que les variations tiennent à trois facteurs distincts : celles qui sont liées à l'évaluateur, celles qui sont induites par le sujet et celles qui tiennent à l'élève lui-même.

Concernant la posture de l'évaluateur, il est non seulement établi que les correcteurs influent sur la mesure des performances, mais également qu'un même correcteur peut se déjuger facilement. De nombreuses expérimentations ont en effet consisté à redonner, dans des temps et des contextes différents, des copies identiques aux mêmes enseignants. Chaque fois, le constat s'est imposé d'une variation – parfois très importante – des notes attribuées. Ainsi, pour les corrections du bac, la place de la copie et l'ordre de sa correction – en début ou en fin de paquet – comme le moment de la journée où elle était corrigée, jouent un rôle dans la manière dont elle est appréciée.

On pourrait alors penser que le type d'exercice influe

également sur la notation des copies : ainsi une évaluation encadrée par un barème devrait permettre une plus grande objectivité dans l'appréciation des résultats. Mais, là encore, les résultats des différentes expérimentations ont montré qu'il n'en était rien. L'IREM de Rennes a ainsi fait corriger 22 copies de mathématiques (c'est l'épreuve de mathématiques, où le barème a une place fondamentale, qui a le plus souvent été testée) du BEPC par 10 professeurs. 5 d'entre eux l'ont fait avec barème, les autres sans barème. L'analyse des résultats a tout d'abord montré que les utilisateurs du barème ont corrigé plus sévèrement. Par ailleurs, l'écart entre les notes extrêmes est moindre quand on tient compte du barème. Mais pour autant, et malgré cette réduction de l'amplitude des notes, le barème ne supprime pas leur dispersion.

Le Groupe de Recherches de Montauban dirigé par Cransac et Dauvisis s'est penché sur ce problème en 1975. Les conclusions de cette enquête sont alors très éclairantes : « pour une copie dont la note varie de 4 à 13

sur 20, chaque correcteur concerné a justifié sa notation et il a été impossible de donner raison à l'un ou à l'autre. Certains ont donné tour à tour raison à l'un puis à l'autre ». C'est alors l'appréciation des critères – et donc leur mise en œuvre quantitative – qui a souvent été sujette à variations. Ainsi, dans « une réponse peu claire, l'un voit un bon raisonnement, l'autre un raisonnement faux ; ce qui est inquiétant ». Tout barème imposé est donc, en dernier lieu, soumis à l'interprétation subjective du correcteur qui arbitre ses notations selon une orientation qui reste en grande partie personnelle.

Enfin, la troisième variable, et non la moindre, qu'il convient en toute rigueur d'intégrer dans la mesure de la performance tient à la posture de l'élève lui-même : « la réaction affective de chaque élève à la situation diffère selon sa stabilité émotionnelle du moment, son état de santé, la pression familiale ; en outre, du fait du temps limité, un incident mineur, même le bris d'une pointe de crayon, constitue un handicap ina-

perçu par le professeur. Dans des épreuves comme la dictée, la place occupée dans la salle peut fausser les résultats. De tels facteurs d'irrégularité sont spécialement actifs au cours des périodes de rapide évolution physique ou intellectuelle ; en particulier, plusieurs auteurs les ont mis en évidence au moment de la puberté ». Ce qui peut sembler être une banalité mérite cependant d'être pris en compte : noter les élèves dans le cadre d'un « contrôle », c'est toujours estimer une performance qui n'est pas que scolaire mais possède des résonances affectives et sociales, des habits liés au contexte et à l'état émotionnel.

Il convient donc d'intégrer pleinement le caractère complexe de toute évaluation par notation, d'en relativiser très fortement la valeur de vérité et les qualités d'objectivité. Cette prise de conscience conduit nécessairement à reconsidérer les enjeux et les conséquences des pratiques évaluatives aujourd'hui en vigueur.

LES DEUX LOGIQUES DE L'ÉVALUATION

Dès ses origines historiques – globalement celle de l'avènement des collèges aux environs du XVII^e siècle –, l'évaluation des élèves fut marquée par une logique restée exclusive jusqu'à – grosso modo – la fin des années soixante-dix en France

où il ne s'agissait que de sélectionner les plus aptes. Évaluer, c'était alors classer, trier, sélectionner. Les exercices scolaires étaient conçus dans cet objectif central de mettre en difficulté les élèves afin de distinguer les plus « doués ». Tout change comme on l'a vu avec la massification qui impose progressivement ses exigences : celles de scolariser le plus grand nombre d'élèves, de les accompagner vers une réussite plurielle et ouverte.

Face à ce nouveau défi pour l'école moderne, l'évaluation aurait donc dû changer fondamentalement de démarche et de nature : devenir, non plus l'instrument de la sélection des plus aptes, mais celui de la régulation maîtrisée des apprentissages. De la discrimination à l'accompagnement, de l'élection des meilleurs à la prise en charge de tous : tel était, tel aurait dû être le tournant attendu et qui continue à l'être. Cette révolution qui est en cours, dont les échéances restent encore très largement à poser, peut être exprimée de manière synthétique : il faut passer d'une évaluation normative ou sommative, intervenant en fin de processus d'acquisition de connaissance dans un objectif de contrôle, à une évaluation formative qui jalonne toutes les étapes de l'apprentissage des compétences et qui guide l'élève vers ces acquisitions. Deux logiques sont donc bien ici à l'œuvre, en contradiction, en cohabitation improbable :

celle qui vise à sélectionner par les savoirs – eux-mêmes masquant le plus souvent des habitus socialement acquis – et celle qui cherche à accompagner la maîtrise et l'intégration des compétences.

Historiquement et culturellement, l'évaluation scolaire est d'abord l'instrument d'une méritocratie républicaine. Noter, c'est de manière évidente classer chaque élève dans une double perspective : à la fois ouverte à « l'universalité » des savoirs et refermée sur le groupe classe ou plus largement sur l'établissement, voire pour l'examen du bac, sur l'ensemble des élèves d'une cohorte. La note situe ainsi l'élève au regard d'un attendu absolu qui est celui de la performance parfaite : le modèle type des résultats justes et des « bonnes réponses ». Mais la note mesure aussi les écarts existants entre chaque élève, les ordonne les uns par rapport aux autres afin de distinguer les meilleurs et d'identifier les moins aptes. La constante macabre orchestre alors sourdement ces procédures, les agence et les organise comme autant d'attendus convenus pour une saine démarche évaluative.

De manière implicite, ces pratiques s'appuient sur une forme de contrat didactique par lequel les notes sont à la fois la sanction d'un résultat ponctuel – le contrôle – et l'expression d'une identification – d'une qualification quasi existentielle – de l'élève



dans la classe : le « bon » ou le « mauvais » élève. Implicitement, il s'agit donc de situer sa position et également, implicitement, son comportement, mais aussi et dans le même temps, de prévenir sa destinée à moyen terme : redoublement, réorientation... ou consécration. La notation constitue ainsi une image publique de l'élève au sein de la communauté scolaire. Elle édifie son identité scolaire et sert de fondement à toutes les décisions futures le concernant.

Cette approche par classification et personnification mérite alors d'être examinée pour elle-même. Un élève en difficulté se trouve ainsi stigmatisé par des résultats érigés en qualités absolues – au regard d'une norme d'excellence vis-à-vis de laquelle il déchoit – et en même temps déconsidéré au sein de ses propres pairs avec lesquels il est ainsi placé par l'institution scolaire elle-même en rupture de ban. Si l'on fait un parallèle avec la médecine, il ne viendrait à l'esprit d'aucun thérapeute de classer ses malades les uns par rapport aux autres et de signaler les plus grave-

ment atteints à l'attention de ceux qui le sont moins. Il ne serait par ailleurs, évidemment, d'aucun intérêt thérapeutique de le faire – bien au contraire. L'analyse de la constante macabre montre par ailleurs que la notation « surjoue » la difficulté en suscitant – comme par une forme d'effet placebo inversé – la pathologie scolaire qu'elle diagnostique. C'est en quelque sorte une prophétie autocréatrice du décrochage scolaire. La notation démultiplie le schéma gaussien en le généralisant à toutes les classes – organisant ainsi à grande échelle une difficulté de masse chez les élèves. Le chiffre clef de 10 % d'une classe d'âge en situation de décrochage scolaire – chiffre relativement stable sur les 10 dernières années – correspond d'ailleurs très exactement à la proportion des élèves en difficulté selon l'augure de la courbe de Gauss. Tant que perdurera dans les esprits cette croyance en la constante macabre, il y a donc fort à parier qu'un tel chiffre restera d'actualité.

Ce qui semble donc fondamentalement induit par la



notation, c'est ainsi une approche par nature négative de la performance scolaire. La note est en effet obtenue, dans de nombreux cas, par soustraction des erreurs commises : chaque erreur coûtant un certain nombre de points. Et le résultat global marque un décompte des fautes commises davantage que des capacités exprimées. Le statut pédagogique de l'erreur, l'idée que l'on puisse apprendre de et par ses erreurs, ne sont donc pas du tout intégrés à une telle démarche pour laquelle chaque erreur est au contraire une faute. Elle est en tant que telle à sanctionner davantage qu'à comprendre, elle signe une perte de performance et non un support à de nouvelles acquisitions.

Le principe d'éducabilité de tous les élèves, la pédagogie positive se concilient donc difficilement avec de telles conceptions éducatives radicalement marquées par une culture de la méritocratie scolaire. L'école n'est pas faite pour tous les élèves, de la même manière qu'une notation des élèves

n'est pas faite pour donner des bonnes notes à tous. Bien au contraire, noter sert à différencier les bons et les mauvais, le bon grain pédagogique de l'ivraie des décrocheurs. En se centrant exclusivement sur le résultat final attendu, en incitant les enseignants à concevoir des sujets de contrôle faits pour piéger les élèves, l'évaluation traditionnelle influe considérablement sur la pédagogie enseignée. Par elle, la fin justifie les moyens : car c'est au final l'évaluation elle-même qui donne corps et sens aux pratiques éducatives. Loin qu'elle soit le simple moyen au service d'un objectif plus élevé qui serait celui de l'acquisition des apprentissages par les élèves, l'évaluation est ce pour quoi l'on enseigne. De même que le bac informe par ses exigences la totalité du cursus du lycée, de la même manière toute évaluation conditionne les modalités d'enseignement des élèves.

Comme aux origines de notre système éducatif, nous continuons à prendre le sujet à l'envers : à inverser littéralement l'ordre des priorités

en faisant de la classification des élèves par une notation discriminante la finalité dernière de chaque année scolaire, dont la réussite se jugera à cette aune, à ce verdict supposé inspirer la crainte. Il importe tout particulièrement de mesurer à quel point la réussite et l'échec scolaire sont à cet égard des réalités socialement construites. L'évaluation par la notation, en elle-même profondément arbitraire et dépourvue de valeur éducative, produit statistiquement des décrocheurs par quotas gaussiens. Elle conditionne une pédagogie de la distinction scolaire, en identifiant chaque erreur des élèves à des fautes sanctionnables, en appauvrissant les contenus enseignés à seule fin d'une simplification normative des apprentissages ainsi rendus aptes à des évaluations : coupe-rets et simplistes pour les correcteurs, complexes et sélectives pour les élèves. Elle oblige par ailleurs chaque élève à développer des stratégies utilitaristes basées sur l'obtention des meilleures moyennes dans le « meilleur des mondes » éducatifs.

Face à un tel marasme pédagogique, une autre approche de l'évaluation est bien évidemment possible. C'est celle des compétences et de l'évaluation formative, qui permet à chaque élève de comprendre ses erreurs, de savoir où sont exactement ses fragilités dans le seul souci de mieux entrer dans ses apprentissages, de

s'en rendre auteur et acteur. Cette approche est dans une certaine mesure celle de l'enseignement primaire ; c'est également celle de l'enseignement professionnel, davantage axé sur les modalités pratiques d'acquisition, et dégagé – et pour cause... – de toute exigence d'excellence scolaire. La mise en place de l'école du socle commun et du livret personnel des compétences, qui sont supposés garantir à chaque enfant un droit opposable à l'acquisition de savoirs fondamentaux, va incontestablement dans ce sens. L'école garantit à chaque élève la maîtrise d'un ensemble de savoirs et de savoir-faire, de savoir-être et de savoir-devenir par lesquels seuls il peut aspirer à une existence libre de citoyen. Mais la réalisation d'un tel objectif donne lieu aux pires errances administratives et pédagogiques : le livret personnel des compétences est une véritable « usine à cases » dont les enseignants – et donc a fortiori les familles – peinent à trouver le moindre début de signification. L'évaluation par les compétences ne doit pas se réduire à un jeu stérile et vain de cases à cocher dans des tableaux préformatés. Elle se construit à l'inverse sur l'élaboration d'un diagnostic partagé avec l'élève, compris par lui et fondé sur l'identification positive de ses erreurs. Elle se développe de manière progressive dans la dynamique d'un parcours éducatif où il est lui-même sollicité pour

Du caractère asymétrique de l'obligation de loyauté

mesurer ses résultats. Cette approche d'une évaluation formative s'inscrit donc dans une démarche plus globale de différenciation pédagogique dont elle nourrit la philosophie: accordant ainsi authentiquement à l'élève une place centrale.

Mais, en l'état actuel de nos pratiques éducatives, l'évaluation traditionnelle constitue l'un des obstacles majeurs à la démocratisation scolaire. Elle reconduit inmanquablement la logique méritocratique par simple effet mécanique de ses modalités d'application. Elle constitue le support de la culture dominante chez les enseignants, peu sensibles dans leur forte majorité à l'objectif de l'éducabilité de tous les élèves. Constante macabre aidant, l'école de tous ne pourra advenir tant que perdurera le principe d'une notation discriminante des élèves, d'une attente statistiquement orchestrée de décrocheurs en distribution marginale de cette évaluation. Toute justice scolaire passe ainsi nécessairement par une réestimation complète de ces pratiques évaluatives et par une remise en cause de sa dynamique historique de fonctionnement: non plus classification des performances mais accompagnement des apprentissages, non plus distinction par les mérites mais régulation et communication selon les besoins. □



Philippe BENOIT-LIZON
Collège Font D'Aurumy
Fuveau

Je suis venu à la fonction par hasard, pour rendre service. Le proviseur d'une grosse cité scolaire cherchait chaque année l'un de ses trois adjoints. En 1996, il me démarcha. J'avais du respect pour cet homme et j'acceptais.

En octobre, je me présentais au DSDEN. Ce dernier me demanda comment j'allais. Je lui répondis que je découvrais une fonction très prenante, nécessitant une santé physique certaine. Le DSDEN me répondit que nous étions là pour travailler et qu'il lui arrivait de faire 50 heures dans la semaine. Cette réponse surprendra vraisemblablement un DASEN aujourd'hui.

À l'époque, je n'avais effectivement jamais travaillé 50 heures par semaine car toutes mes semaines compaient plus de 55 heures. Cet échange, je l'ai toujours en mémoire, car il révèle l'absence de connaissance de l'EPL, des charges et des contraintes de nos fonctions, par notre hiérarchie.

Quelques années plus tard, je fus chargé « cumulativement des fonctions d'adjoint d'un collège catégorie 4 (mon poste), et des fonctions de principal par intérim » d'un collège catégorie 3. L'institution laissa le choix au chef remplacé entre une mise à pied à effet immédiat et un congé maladie jusqu'à la retraite.

Ma lettre de mission, formulée oralement par le DSDEN, était simple: « Remettez l'établissement au travail, remettez de l'ordre, mettez physiquement votre prédécesseur à la porte si nécessaire ».

De l'ordre, il fallut en faire sans attendre!

Je fus immédiatement condamné aux Prud'hommes pour des faits survenus une année plus tôt et relatifs à un contrat aidé. Le montant de l'astreinte à payer dépassait les capacités de paiement de l'établissement. Je me tournais vers le DSDEN pour lui demander aide et conseils. Il me répondit qu'il ne connaissait personne aux Prud'hommes. Je pris l'attache du conseiller juridique du recteur, vivement intéressé par la situation d'un EPLE en situation de faillite. Il me conseilla de faire profil bas au tribunal et s'interrogea: qui va payer, l'État ou la collectivité territoriale?

Il fallut faire seul, comparaître en pleines vacances de février, négocier avec les Prud'hommes une astreinte

dont le montant fut supportable par le budget de l'établissement, réunir un conseil d'administration extraordinaire. C'est mon nom qui figura sur le jugement.

« Responsable pas coupable » me répondit le président des Prud'hommes alors que je demandais à ce que seule la fonction fut condamnée.

Remettre de l'ordre ne va pas sans quelques turbulences toujours très peu goûtées par notre institution. J'avais en vain sollicité par deux fois l'inspection Vie Scolaire pour m'aider à porter une appréciation sur le travail d'un CPE particulièrement défaillant selon moi. Les chefs d'établissement avaient, dans les deux postes précédents de ce personnel, rédigé un rapport à son encontre: un rapport officiel dont la pièce se trouvait dans le dossier administratif, un rapport officieux, connu du rectorat seul.

Ce personnel bénéficiait d'une note administrative de 20 sur 20 et était conseiller pédagogique alors qu'aucune visite d'inspection n'avait eu lieu depuis sa titularisation. Deux années après ma nomination, je proposais une note abaissée pour ce CPE lors de la notation administrative, et je fis un courrier aux IPR-EVS pour signifier que, de mon point de vue, il ne fallait plus lui confier de stagiaire. Je fus surpris de recevoir un appel téléphonique d'un autre



conseiller pédagogique, lui aussi représentant syndical. Il m'expliqua que mon CPE était une personne très bien et que la pratique, dans cette académie, était de répartir la charge de tuteur des stagiaires entre les représentants des syndicats de la fonction.

Deux années après cet appel, je reçus celui du DSDEN adjoint. Du temps était passé, recteur et DSDEN avaient changé, et la mémoire des choses était effacée.

Le DSDEN adjoint m'informa que l'institution allait me sanctionner à la demande du conseiller principal d'éducation. Je crus réellement à une plaisanterie. Le personnel en question, appartenant à de nombreux réseaux, avait par courrier enjoint le recteur à me sanctionner, faute de quoi il saisirait la justice. Je ne fus jamais destinataire d'une copie de ce courrier. Je fus convoqué au rectorat par les IA-IPR EVS pour m'expliquer sur des reproches dont je n'avais aucune idée. J'apportais des documents attestant de la manière de servir du personnel, de ma bonne foi, et indiquais à

mes interlocuteurs que si le mot « faute » était à nouveau prononcé, je remettais ma démission sur le champ.

De faute, il ne fut plus question jusqu'à une plainte à mon encontre pour « diffamation non publique » de la part du CPE. Cette qualification pénale est susceptible d'être sanctionnée par une contravention d'un montant de 38 € devant le tribunal de police. Le plaignant sollicita également au civil la somme de 15 000 € en réparation du préjudice moral ainsi que la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Le recteur diligenta par courrier (dont j'ai le double) une enquête sur site, réalisée par les deux IPR-EVS, de façon à savoir si j'avais commis une faute détachable du service. Suite à cette enquête, je demandais la protection juridique qui me fut refusée. Je demandais donc aux IPR-EVS, pour me défendre devant le tribunal, les pièces que je leur avais remises et dont je n'avais pas gardé de double. Je n'obtins aucune réponse de leur part.

Je demandais au recteur les conclusions de l'enquête administrative qu'il diligenta. Le cabinet me répondit que les IA-IPR avaient rendu des conclusions orales (à l'ordre de mission écrit du recteur). Je comparus donc dans la ville où j'exerçais sans aucune aide. Les seuls soutiens apportés furent celui des collègues du Bassin, indépendamment de leurs appartenances syndicales, celui de la communauté éducative du collège où j'exerçais, et celui de la communauté éducative de mon précédent poste.

En première instance, je découvris que ma proposition d'abaissement de note n'avait pas été suivie par le rectorat, ce que j'ignorais jusqu'alors. La partie adverse (le CPE était commissaire paritaire) s'en servit pour démontrer « une animosité manifeste et personnelle à l'encontre de mon client, l'institution scolaire ayant dû déjuger le chef d'établissement pour rétablir la valeur professionnelle de mon client ».

Près de deux années plus tard, je fus relaxé. « Au terme de ces développements, la bonne foi de M. Benoit-Lizon est démontrée, l'infraction n'est donc pas constituée et il sera relaxé des fins de la poursuite ». Le plaignant se pourvut en appel. L'avocat de la partie adverse informa le mien que son client avait une position jusqu'au-boutiste d'autant que ses frais d'avocat et de procédure étaient réglés par

un organisme et n'étaient pas à sa charge.

Je renouvelais ma demande de protection juridique auprès du recteur. Je dus rappeler au conseiller juridique que désormais, fort du jugement en première instance, la loi imposait qu'il me l'accordât. La Cour d'appel cassa le jugement pris en première instance et me relaxa au simple motif « d'absence d'infraction pénale ». Le chef d'établissement avait fait son métier, il n'avait pas besoin de démontrer les insuffisances du CPE.

Le plaignant se pourvut en cassation. Près de quatre années après le début de cette affaire, la Cour de cassation rejeta le pourvoi « après avoir examiné tant la recevabilité du recours que les pièces de procédure ». La justice m'avait donné raison, le rapport de force s'était inversé, le recteur me décerna les palmes académiques.

Les leçons de cette histoire ont été apportées par le procureur en première instance et par l'avocat général en appel, alors que ces fonctions instruisent à charge contre le prévenu. Le procureur s'étonna que l'institution scolaire ne soit pas en mesure de régler ses histoires de cours d'école, se désola que la justice fut embouteillée par une telle procédure et s'en remis à la sagacité du juge. L'avocat général s'étonna de voir en appel un jugement de première instance particulièrement bien motivé et dénonça

la couardise de l'institution scolaire totalement absente de la procédure.

Lorsque l'EPL devint employeur de droit public avec la création du statut d'assistant d'éducation en juin 2003, l'établissement que je dirigeais était employeur d'AED exerçant dans des écoles et recrutés par le même DSDEN qui voulait que je remette de l'ordre là où j'exerçais. Je découvris qu'une personne recrutée pour l'enseignement du provençal n'était pas titulaire du baccalauréat. Je demandais donc par écrit au DSDEN si je devais reconduire le contrat sachant que les conditions du recrutement n'étaient pas observées et que l'absence de baccalauréat contrevenait au statut de l'AED. Un appel téléphonique me donna l'ordre de renouveler le contrat, au mépris du Code de l'éducation, mettant l'établissement employeur en situation de fragilité en cas de contentieux.

Le ministre Allègre (1997-2000) n'a pas laissé que de bons souvenirs auprès des enseignants. C'est pourtant lui qui modifia légèrement leur statut, abaissant de 2 à 1 le nombre d'HSA que le chef d'établissement peut imposer au-delà du service. Peut-être au MEN que cette modification ne permette pas de constituer des services au regard des quotités d'enseignement à porter aux emplois du temps des élèves, ni que la part d'HSA dépasse la capa-

cité d'absorption des équipes en place! Année après année, cette part ne cesse de croître dans l'enveloppe DHG, croissance indifférente au nombre de temps partiels et aux situations d'apports en heures postes correspondant strictement aux besoins. Le chef d'établissement est chargé de dissoudre ces incohérences et d'affecter dans les services une part d'HSA au-delà des possibilités réglementaires. Cette situation est vraisemblablement à l'origine de quelques tensions et comportements regrettables, l'exercice de ventilation s'effectuant grâce au dialogue, la discussion et le charisme souvent, la contrainte, la menace, le pilotage par l'avantage accordé, l'achat de la paix sociale parfois.

La logique de la LOLF (août 2001) entraîna toute sorte de modifications de la vie publique dont le nouveau statut des personnels de direction en décembre 2001, avec pour corollaire la lettre de mission, le contrat d'objectifs avec la loi d'orientation de 2005, et plus tard, l'entretien professionnel, avec le décret d'août 2012.

Chacun devint par force des textes apte à évaluer les résultats de l'institution scolaire, ceux des EPLE et les acquis scolaires des élèves. En tout cas, tout le monde fit comme si. Des stages furent organisés sur les indicateurs de résultats, sur ce que disent ou pas les chiffres. Des chanceux, dont je fus, entendirent par des professeurs émérites que peu de cadres supérieurs savent manier et interpréter les chiffres. Il est en effet courant de trouver des conclusions qui s'appuient sur l'addition de données de nature différente ou sur l'addition de pourcentages, alors que tout élève maîtrisant le niveau 2 de l'ancien socle sait que c'est une erreur de raisonnement.

L'évaluation des objectifs assignés par ma première lettre de mission était basée sur quatre indicateurs. À l'époque, nous utilisions IPES. Trois années plus tard, trois de ces quatre indicateurs n'étaient plus en vigueur car jugés peu fiables. Peu de temps après, c'est IPES qui disparut pour le même motif. Suivit RADAR. Aujourd'hui, nous utilisons APAE. Qui s'est penché sur certains indica-

teurs d'APAE sait qu'il faut être extrêmement prudent quant à la possibilité de leur faire dire quelque chose. C'est notamment vrai pour le taux d'accès de la sixième à la troisième. Un rapport conjoint des inspections générales de juillet 2005 intitulé « Les acquis des élèves, pierre de touche de la valeur de l'école, recommandations » affirma que « nous ne savons pas ce que les élèves savent ». Deux autres rapports de l'inspection générale dénoncèrent en 2012 l'emploi, par la hiérarchie courte, de certains indicateurs non fiables dans l'élaboration et l'évaluation des lettres de mission des chefs d'établissement (« L'organisation académique du pilotage et de l'accompagnement des établissements du second degré »; « la mise en œuvre du livret personnel de compétences en collège », voir pages 41 et 42).

J'ai vécu l'évaluation externe du contrat d'objectifs par le corps de l'inspection régionale. Il fallut que je donne moi-même la définition des indicateurs retenus pour évaluer le contrat d'objectifs de l'EPL. Quelques années plus



tard, l'évaluation externe d'un contrat d'objectifs d'un EPLE dans lequel je fus muté dénonça la politique de mon prédécesseur. Pour autant, le collègue présenta à la signature du recteur un nouveau contrat d'objectifs à l'identique du précédent. Que croyez-vous qu'il arriva? Le recteur signa sans ambages ce nouveau contrat d'objectifs, à la grande satisfaction et même la fierté de tous!

Avons-nous progressé depuis? Un rapport de la cour des comptes paru en février 2018 et intitulé « L'éducation nationale: organiser son évaluation pour améliorer sa performance » parle de lui-même. Le rapport dénonce « une boîte à outils au contenu très changeant » et « une évaluation des personnels de direction et des établissements: un système incomplet et insatisfaisant ». De leur côté, les inspections générales, dans un rapport conjoint daté de décembre 2017 et intitulé « l'évaluation des établissements par les académies », observent: « on a donc l'impression de n'avoir guère progressé depuis vingt ans. Toutes ces procédures tournent autour de l'objet à évaluer en prenant garde cependant de rester à distance... A tous les échelons, le système semble s'accommoder de l'absence d'évaluation des établissements, à commencer par les prescripteurs eux-mêmes ». Ma lettre de mission actuelle date du 28 janvier 2018. Aujourd'hui, tous les indicateurs

de résultats qui y figurent ont déjà disparu d'APAE.

Le rôle du professeur principal a été défini par circulaire en 1993 et la fonction fut étendue à cette époque aux classes de première et de terminale des lycées. Aujourd'hui, dans un contexte de judiciarisation de l'école et de réforme des différents types d'EPLE, alors que le statut de l'enseignant modifié par le décret du 20 août 2014 a pu tendre les relations entre enseignants et direction (des tâches autres que celles d'enseignement font partie des missions et ne sont donc pas rémunérées) et qu'il est par ailleurs prévu deux professeurs principaux en classe de terminale, les chefs d'établissement peinent, ici ou là, à trouver des professeurs volontaires pour cette tâche. Il arrive même que tous démissionnent dans certains EPLE. En effet, le chef d'établissement ne peut pas imposer une charge de professeur principal (cf. chronique juridique du *Direction 243* ou site de l'Autonome de Solidarité Laïque). La circulaire qui remplace depuis peu le texte de 1993 sur les missions de professeur principal ne prévoit en aucune façon que la charge de professeur principal soit obligatoire dès lors que le chef d'établissement l'a désigné. Voilà une belle façon d'aider le chef d'établissement « à veiller au bon déroulement des enseignements... et à veiller au respect des droits et des devoirs de tous les membres

de la communauté scolaire » (y compris ceux des élèves). Article R. 421-10 du Code de l'éducation.

Depuis un quart de siècle, l'école française marque le pas par rapport aux autres systèmes éducatifs des pays développés. Les rapports d'organismes divers ne cessent de le dire. Qu'en conclut l'institution? Que la responsabilité en revient aux EPLE, aux personnels de direction, aux enseignants, et chaque rentrée scolaire est un moment de mobilisation pour une réforme nouvelle! Qui peut croire à une telle supercherie? Je recommande à tous la lecture de feu le mensuel de l'éducation et son numéro de septembre 1995 intitulé « Peut-on encore réformer l'école? ». Je recommande également la lecture de la recherche sur le sujet des leviers à actionner pour changer l'école (« Peut-on réformer l'école? » Vincent Dupriez, Éditions de Boeck 2015).

Les progrès de l'école française passe par de la consistance; il faut sortir de l'idéologie et les partis de gouvernement doivent établir un diagnostic partagé de l'école française, diagnostic posé à partir d'un corpus professionnel.

Les progrès de l'école française passent également par de la constance; une même action doit être conduite sur le long terme, indépendamment de l'équipe au pouvoir. Les progrès de l'école française passent par de la co-

hérence; il est nécessaire de revisiter le mille-feuille des textes pour évincer tout ce qui ne sert à rien et mettre en cohérence ce qui reste.

Il faut enfin des professionnels à tous les niveaux de responsabilité et pour cela il faut les former.

Il faut exercer peu de temps dans les fonctions de direction pour comprendre que le concept de loyauté est de nature asymétrique, pour découvrir que la culture professionnelle n'est pas un bien partagé, y compris par les cadres supérieurs, pour s'apercevoir qu'il n'y a aucune chance d'être le premier pédagogue de l'établissement quand une année il faut dire aux enseignants de faire ainsi puis, autrement, l'année scolaire suivante.

Aujourd'hui, à l'heure proche du bilan, qu'ai-je trouvé à servir corps et âme cette institution? J'y ai perdu ma famille, la santé physique et, de manière très momentanée, un peu de santé mentale. Les acquis scolaires des petits français sont-ils aujourd'hui plus solides qu'il y a 25 ans? Les écarts entre les acquis scolaires des enfants issus des catégories socioprofessionnelles différentes se sont-ils réduits?

Mesdames et messieurs les ministres, mesdames et messieurs de la rue de Grenelle, cheffez mieux pour, enfin, créer une dynamique de succès.

Chronique juridique

Questions/réponses à la Cellule juridique

Élève majeur, élève boursier

Un proviseur interroge la cellule juridique pour savoir si un lycéen majeur qui en fait la demande peut se voir verser directement la bourse nationale. En effet, en conflit avec sa famille, il a dû quitter le logement familial. Hébergé chez des amis, il ne dispose d'aucune ressource propre lui permettant de subvenir à ses besoins « alimentaires ».

QU'EN EST-IL DE L'OBLIGATION D'ENTRETIEN PAR LES PARENTS D'UN ENFANT MAJEUR ?

RÉPONSE

1. Le paiement direct à un lycéen majeur de la bourse nationale d'enseignement du second degré dont il bénéficiait.

La Direction des affaires juridiques a été interrogée sur les problèmes posés par le paiement direct à un lycéen majeur de la bourse nationale d'enseignement du second degré dont il bénéficiait⁽¹⁾. Voici ci-après sa réponse.

La demande était motivée par une divergence d'interprétation quant à la possibilité de soumettre ce versement à un accord parental préalable. La légalité d'une telle pratique était contestée, notamment en ce qu'elle aurait conduit une autorité administrative à limiter la pleine capacité d'individus ayant atteint l'âge de la majorité, alors qu'une telle hypothèse ne peut résulter que d'une

mesure de protection judiciaire prévue par la loi. En conséquence, et sur le fondement d'une lecture conjointe de certains articles du Code civil, une position inverse était proposée (accord exprès du boursier majeur préalablement à tout paiement à ses parents).

Les observations suivantes ont été formulées par la direction.

Les dispositions de l'article 11 du décret n° 59-38 du 2 janvier 1959 modifié, portant règlement d'administration publique pour l'application de la loi n° 51-1115 du 21 septembre 1951 et relatif aux bourses nationales de l'enseignement du second degré, qui fixent les modalités de paiement de ces aides d'État, n'interviennent pas en contradiction avec celles de l'article 488 du Code civil en vertu desquelles, à l'âge de la majorité, « on est capable de tous les actes de la vie civile ».

De ce fait, le dispositif institué par la loi précitée du 21 septembre 1951, qui demeure applicable aux élèves inscrits



Jacques BACQUET
coordonnateur de la
cellule juridique

dans les classes du second degré de certains établissements d'enseignement, dont les lycées publics (article 145 IV de la loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions), a pour objet le financement d'une contribution étatique à l'entretien des élèves concernés.

Il ne s'agit pas de la reconnaissance d'un droit individuel, mais de la faculté, pour les autorités académiques et/ou ministérielle d'octroyer une aide financière au titre de la scolarité d'un élève. Ce qui justifie que le bénéfice en soit accordé, outre des conditions d'aptitude, sous condition de ressources (familiales ou personnelles) de l'élève demandeur.

C'est donc très logiquement, sans qu'il soit porté atteinte au principe de la majorité, que la réglementation en cause prévoit le paiement de ces bourses « au père ou à la mère du boursier, au tuteur ou au cas échéant à la personne qui, au sens de la législation sur les prestations familiales (en l'occurrence, les articles L. 513-1 et R. 513-1 à R. 513-3 du Code

de la sécurité sociale), a la charge effective et permanente de l'élève ». Les prescriptions réglementaires, contrairement à ce qui était avancé, ne font pas référence à la notion de représentation légale.

Elles retiennent seulement le critère de charge. En ce sens, il est prévu que « la bourse peut être payée au boursier majeur ou émancipé qui n'est à la charge de personne » (6° alinéa de l'article 11 du décret susvisé et précité du 2 janvier 1959).

Il résulte de ces dispositions que, bien que majeur, l'élève boursier, dont les parents assument la charge effective et permanente, ne peut s'opposer au versement à ces derniers des sommes afférentes. C'est donc en tant qu'assouplissement au principe du versement à la personne ayant la charge de l'élève que serait envisagé, sur demande écrite des parents de cet élève, un paiement direct à celui-ci.

En revanche, dans l'hypothèse où il est établi que l'élève majeur pourvoit seul à son entretien, il peut valablement recevoir les paiements sans qu'aucun accord parental soit requis par les textes. À l'inverse de la situation précédente, une éventuelle dérogation à cette modalité de paiement supposerait l'accord exprès du boursier concerné.

En ce sens, le paiement à un lycéen majeur, qui n'est à la charge d'aucune personne, de la bourse nationale d'études qui lui a été attribuée ne saurait valablement être soumis, par voie de circulaire ou dans le cadre d'une pratique administrative, à autorisation préalable des parents de l'intéressé.

Ceci conduirait, d'une part, à rajouter aux dispositions réglementaires précitées et, en tout état de cause, à porter atteinte à l'autonomie du jeune majeur.

QU'EN EST-IL DONC DE L'OBLIGATION DES PARENTS DE SUBVENIR AUX BESOINS DE LEUR ENFANT MAJEUR ?

2. L'obligation d'entretien de l'enfant majeur.

Les parents ont l'obligation de fournir une aide matérielle à leur enfant majeur qui n'est pas en mesure d'assurer sa subsistance. Le montant de cette aide varie en

fonction des ressources du parent qui la verse et des besoins de l'enfant. ^{(2) & (3)}

QUELLES SONT LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES DE CETTE OBLIGATION ?

Ce sont exclusivement les enfants à charge, cette obligation ne cessant pas de plein droit lorsque l'enfant devient majeur.

Ainsi, la finalité éducative de l'obligation permet de faire survivre cette obligation au-delà de la majorité si la formation intellectuelle et professionnelle de l'enfant n'est pas encore accomplie. Cette obligation se distingue d'une simple obligation alimentaire par son objet plus large qui couvre aussi l'éducation. Elle incombe aux père et mère, mariés ou non, et peut être exécutée de différentes manières.

Dans une famille unie et en l'absence de conflit, ce devoir s'exécute naturellement dans la gestion quotidienne du foyer.

Néanmoins, cette obligation se présente de plus en plus souvent sous un jour contentieux, opposant soit les parents entre eux soit directement l'enfant à l'encontre de l'un ou l'autre de ses père et mère ou les deux, en raison de la multiplication des divorces ou des séparations, de la prolifération des foyers monoparentaux et de la difficile insertion des jeunes adultes sur le marché du travail.

QUELLES SONT LES PERSONNES TENUES PAR CETTE OBLIGATION D'ENTRETIEN ET D'ÉDUCATION ?

L'article 371-2 du Code civil dispose en effet que « chacun des parents contribue à l'entretien et à l'éducation des enfants à proportion de ses ressources, de celles de l'autre parent, ainsi que des besoins de l'enfant. Cette obligation ne cesse pas de plein droit lorsque l'enfant est majeur. »

Pour les parents mariés, l'article 203 du Code civil dispose que : « les époux contractent ensemble, par le fait seul du mariage, l'obligation de nourrir, entretenir et élever leurs enfants ».

La loi n° 2002-305 du 4 mars 2002 a supprimé la distinction entre enfant naturel et enfant légitime de sorte que l'obli-

gation d'entretien, telle qu'elle découle de cet article, s'applique aux enfants issus de couples mariés ou non.

Enfin, l'article 27 de la Convention internationale des droits de l'Enfant précise que : « les États-partis reconnaissent le droit de tout enfant à un niveau de vie suffisant pour permettre son développement physique, mental, spirituel, moral et social. C'est donc bien aux parents qu'incombe, au premier chef, la responsabilité d'assurer, dans les limites de leurs possibilités et de leurs moyens financiers, les conditions de vie nécessaires au développement de l'enfant ».

Dans l'attente de l'indépendance financière des « enfants », la loi fait donc obligation aux parents de continuer à les entretenir.

Il s'agit donc des seuls père et mère de l'enfant, à l'exclusion de toute autre personne.

Les revenus du nouveau concubin d'un parent n'ont pas à être pris en compte dans le cadre de la fixation de la pension alimentaire pour des enfants issus de l'union précédente, comme à nouveau rappelé dans un arrêt du 21 octobre 2015 (n° de pourvoi 14-25132) de la Cour de cassation. Toutefois, les revenus d'un nouveau concubin peuvent engendrer des modifications du montant de la pension dans la mesure où ils réduisent les charges et augmentent les facultés contributives du parent qui doit verser une pension alimentaire.

QU'EST-CE QUE L'OBLIGATION D'ENTRETIEN ?

L'obligation d'entretien, aussi qualifiée d'obligation alimentaire, s'entend dès lors des besoins matériels essentiels de l'enfant (nourriture, vêtements, chauffage, logement, soins médicaux et chirurgicaux.) et des besoins d'ordre moral et intellectuel (frais de scolarité, de formation...).

Le but de l'obligation alimentaire est finalement de donner à l'enfant une autonomie lui permettant de s'assumer financièrement.

L'obligation d'entretien du parent à l'égard de son enfant est uniquement fondée sur l'existence d'un lien de filia-

tion. Elle n'est donc pas liée à l'autorité parentale, ni à la résidence ou au droit de visite.

Ainsi, même le parent déchu de l'autorité parentale est titulaire d'une obligation envers son enfant dans la mesure où la filiation est établie.

Si à l'origine, l'obligation d'entretien a été conçue pour l'enfant mineur, la loi du 4 mars 2002 est venue insérer une disposition dans le Code civil qui prévoit que l'obligation parentale ne cesse pas de plein droit à la majorité de l'enfant.

Toutefois, le législateur est resté silencieux sur les conditions dans lesquelles cette obligation subsiste après la majorité de l'enfant ; la jurisprudence a alors dû fixer les modalités pratiques concernant l'obligation après la majorité de l'enfant.

- **Les conditions de l'obligation d'entretien à l'égard de l'enfant majeur**

Si l'enfant mineur dispose d'un droit absolu à être aidé financièrement par ses parents, le majeur n'a qu'un droit conditionnel, lié au fait qu'il ne peut subvenir lui-même à ses propres besoins.

Avant 2004, la jurisprudence imposait des circonstances de nature à justifier la continuité du devoir d'entretien des parents à l'égard de leur enfant devenu majeur et notamment la poursuite d'études afin d'obtenir une qualification professionnelle.

Toutefois, la loi du 4 mars 2002 a modifié l'article 371-2 du Code civil en précisant que la majorité n'était pas une condition de la cessation de l'obligation mais sans limiter pour autant le maintien de cette obligation aux seuls enfants majeurs poursuivant des études.

Néanmoins, selon une jurisprudence constante, l'obligation d'entretien des parents à l'égard des enfants majeurs apparaît limitée aux enfants encore étudiants.

Le caractère réel et sérieux des études est pris en compte, c'est-à-dire l'assiduité de l'étudiant, ses aptitudes, la qualité de son travail mais également ses échecs. Enfin, la Cour de cassation, dans un arrêt de la 2^e Chambre civile, rendu en date du 27 janvier 2000, a précisé que

l'obligation devait perdurer jusqu'à ce que l'enfant ait un emploi régulier lui permettant d'être autonome.

- **La mise en œuvre de l'obligation d'entretien à l'égard de l'enfant majeur**

Comment s'exécute l'obligation parentale d'entretien et d'éducation ?

L'obligation d'entretien à l'égard de l'enfant majeur a vocation à être demandée par l'enfant lui-même, par le parent qui assume la charge de cet enfant à l'autre parent ou bien encore par un tiers ayant subvenu aux besoins de l'enfant.

Mais l'enfant majeur qui réclame une aide alimentaire doit être dans le besoin, c'est-à-dire dans l'impossibilité de pouvoir subvenir à sa subsistance par ses biens personnels ou par le travail. Il appartient ainsi au créancier d'aliments (l'enfant majeur) de rapporter la preuve de ses besoins.

L'obligation d'entretien peut se mettre en place par la voie amiable ou bien suite à la saisine du juge aux affaires familiales.

• **Fixation conventionnelle**

Très fréquemment, tout se passe sans aucune intervention judiciaire, le jeune majeur continuant d'être hébergé et entretenu dans la maison familiale pendant la durée de ses études. Il peut également être convenu que le jeune majeur habitera un logement indépendant avec l'aide cette fois purement pécuniaire de ses parents. Enfin, en cas de divorce ou de séparation des parents d'un enfant majeur à charge, il se peut que ceux-ci s'accordent sur l'organisation des modalités d'exercice de leur autorité parentale et/ou sur la fixation de leur contribution respective à l'entretien et l'éducation de l'enfant à proportion de leurs ressources, un tel accord pouvant être homologué par le juge aux affaires familiales à tout moment.

• **Fixation judiciaire**

L'obligation d'entretien peut prendre la forme soit d'un versement mensuel d'une somme d'argent, soit d'avantages en nature (logement, nourriture...). L'article 211 du Code civil dispose en effet que : « le juge aux

affaires familiales prononcera également si le père ou la mère qui offrira de recevoir, nourrir et entretenir dans sa demeure, l'enfant à qui il devra des aliments, devra dans ce cas être dispensé de payer la pension alimentaire ». Il convient de préciser que, pour se voir condamné à verser une obligation alimentaire à son enfant, le débiteur d'aliments doit avoir des revenus suffisants. Sa situation financière est donc examinée par le juge aux affaires familiales.

• **Prestation pécuniaire**

Habituellement et pour un enfant mineur, le juge fixera le montant d'une somme d'argent mensuelle à verser par celui des parents qui n'a pas la résidence habituelle de l'enfant chez lui et n'exerce qu'un droit de visite et d'hébergement sur l'enfant ou, dans l'hypothèse d'une résidence alternée de l'enfant, à la charge du parent ayant des ressources plus élevées. Cette pension alimentaire sous forme de somme d'argent est également souvent mise en place pour les enfants majeurs encore à charge et peut être versée directement entre leurs mains. Le juge aux affaires familiales peut également ordonner la prise en charge directe de frais exposés au profit de l'enfant (par exemple pour les frais de scolarité directement auprès de l'établissement scolaire de l'enfant) ou encore un droit d'usage et d'habitation (sur un logement dont est propriétaire le parent débiteur et dans lequel l'enfant sera logé). L'obligation d'entretien peut également prendre la forme de l'allocation d'un capital : il s'agit alors de constituer un « patrimoine d'affectation » dont les revenus constitueront la contribution à l'entretien de l'enfant. L'abandon de biens en usufruit se rencontre plus rarement mais permet dans certains cas la mise place d'une jouissance gratuite d'un logement appartenant au parent débiteur attribuée aux enfants pour une durée déterminée (jusqu'à leur majorité ou la fin de leurs études supérieures).

• **Prestation en nature**

Le juge peut décider que le défendeur remplira en nature son obligation d'entretien en hébergeant l'enfant et en le prenant quotidiennement en charge à son foyer. Après sa majori-

té, l'enfant est libre d'habiter où bon lui semble mais si son parent propose l'exécution en nature, le juge décidera s'il convient de retenir cette offre et de le dispenser de payer la pension alimentaire. Cette solution n'est qu'une possibilité pour le juge qui décidera de son opportunité en fonction des situations familiales et l'absence de conflit entre l'enfant et le parent susceptible de l'héberger.

QUELS SONT LES MOTIFS D'EXTINCTION DE L'OBLIGATION D'ENTRETIEN À L'ÉGARD DE L'ENFANT MAJEUR ?

Le parent condamné à verser une pension alimentaire pour son enfant ne peut cesser de sa propre initiative tout versement sous prétexte que l'enfant est devenu majeur.

Il faudra en effet qu'il saisisse le juge aux affaires familiales afin de se libérer de son obligation, en apportant la preuve que ses enfants ne sont plus à la charge de l'autre parent et donc qu'il parvient seul à subvenir à ses besoins (Cass. Civ. 1^{re} 4 décembre 2013 pourvoi n° 12-28.686).

Si le débiteur d'aliments cesse de son propre chef de verser la pension alimentaire pendant plus de deux mois, il pourra être poursuivi pour abandon de famille et encourt alors 2 ans d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.

Il est donc préférable de prendre toutes les précautions utiles et de saisir le juge aux affaires familiales pour faire constater l'extinction de l'obligation alimentaire.

CONCLUSION

Si un enfant se lance dans de longues études, les parents doivent suivre. Ils ne peuvent refuser leur aide matérielle. Leur aide alimentaire est cependant fonction de leurs propres ressources et de leurs propres charges. Elle s'applique également lorsque l'enfant ne fait pas d'études, ou les a terminées, mais n'est pas encore parvenu à trouver du travail, ou bien n'a qu'un travail insuffisamment rémunéré.

L'obligation alimentaire cesse dès que l'enfant majeur parvient à subvenir seul à ses dépenses quotidiennes. Elle

peut donc être diminuée lorsqu'il commence à travailler à temps partiel, en fin d'études. Elle prend fin avec son premier vrai salaire.

Si le Code civil a bien prévu une obligation alimentaire réciproque entre les parents et les enfants devenus majeurs, pour autant ces demandes ne sont pas systématiquement accueillies favorablement par le juge aux affaires familiales, notamment lorsque les jeunes majeurs pensent qu'il suffit que leurs parents en aient les moyens, pour qu'ils doivent payer, ou qui ne veulent pas travailler alors qu'ils en sont capables, ou encore qui ne font pas de recherches d'emploi suffisamment sérieuses. La jurisprudence rappelle à ce sujet : « ... que le domaine

de l'obligation d'entretien est essentiellement celui de l'éducation et de la préparation à l'avenir ; qu'alors que le mineur a un droit absolu à être aidé financièrement, le jeune majeur n'a qu'un droit conditionnel lié au fait qu'il ne peut lui-même subvenir à ses besoins... que l'obligation d'entretien des parents vis à vis d'un enfant majeur ne poursuivant aucune étude ne peut subsister au-delà d'une certaine période nécessaire pour trouver un emploi ou effectuer un stage de formation professionnelle ».

1 Lettre d'information juridique du ministère de l'éducation nationale n° 38 d'octobre 1999

2 Maître Juliette Daudé (Le village de la Justice)

3 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10435>

Intérim et frais de déplacement

Des collègues, personnels de direction adjoints assurant des missions d'intérim sur des emplois de chefs d'établissement, ont contacté la cellule juridique pour savoir s'ils avaient droit aux frais de déplacement.

RÉPONSE

Des autorités académiques ont sollicité des collègues, personnels de direction adjoints, pour exercer des missions d'intérim sur des emplois de chefs d'établissement. Les personnels concernés ont donc reçu un arrêté rectoral indiquant dans :

- l'article 1 qu'ils étaient chargés par intérim des fonctions de principal,
- l'article 2 que la résidence administrative, pour la période indiquée, est fixée dans l'établissement où s'effectuent les missions d'intérim.

Lors d'une CAPA, les commissaires paritaires du SNPDEN sont intervenus pour faire valoir les droits de collègues qui assurent ces missions d'intérim.

Nous avons demandé à ce que les personnels concernés puissent être remboursés de leurs frais de déplacement. Nous nous sommes appuyés sur l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés

par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État et l'arrêté du 20 décembre 2013 pris pour l'application du décret n° 2006-781 (consultables sur www.legifrance.gouv.fr).

Nous avons fait valoir que :

- la résidence administrative à prendre en compte ne devait pas être l'établissement dans lequel sont exercées les missions d'intérim mais l'établissement « d'origine » ;
- la résidence familiale restait dans l'établissement d'origine et que par conséquent les collègues se trouvaient dans l'obligation de faire le trajet.

En réponse, l'administration s'est appuyée sur l'article 2 du décret, et plus particulièrement son alinéa 6 situant la résidence administrative sur « le territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté ».

Il nous semble cependant que notre institution a une interprétation très restrictive de ce décret, et plus particulièrement de

l'alinéa 2, ce qui l'arrange bien afin de ne pas ouvrir le porte-monnaie..., plus particulièrement concernant des collègues qui ont formulé des demandes de mutation.

Toujours est-il qu'à l'alinéa 3 de l'article 2, est précisée la définition de l'intérim : « agent assurant un intérim : agent qui se déplace pour occuper un poste temporairement vacant, situé hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale ». Il semble bien... que cela correspond parfaitement à la situation de nos collègues.

D'autre part, l'article 3 précise bien que « lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale à l'occasion d'une mission, d'une tournée ou d'un intérim, il peut prétendre : - à la prise en charge de ses frais de transport sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur... ».

La conjonction de coordination employée n'est pas anodine, cela indique que le déplacement doit s'effectuer à la fois hors de la résidence administrative et hors de la résidence familiale. Ce qui est impossible en l'espèce puisque les personnels de direction concernés continuent à être logés dans l'établissement d'origine. Par conséquent, nos collègues peuvent et doivent prétendre au remboursement de leurs frais de déplacement et ils peuvent donc, s'ils le souhaitent, faire un recours.

En effet, lorsque l'administration prend une décision qui vous est défavorable, vous pouvez lui demander de revoir sa décision par un recours administratif. Il peut être gracieux ou hiérarchique selon qu'il s'adresse directement à la personne qui a pris la décision ou à son supérieur hiérarchique. Le recours est libre et gratuit. La décision administrative contestée peut être écrite ou résulter du silence gardé par l'administration sur votre demande (nous savons tous que cela n'arrive jamais et que les services académiques répondent systématiquement aux questions légitimes qui leur sont posées par les personnels de direction... mais ça c'est une autre histoire et cela fera l'objet d'un autre article... ou d'une doléance lors de la grande consultation nationale...).

Exercer un recours administratif

Le recours peut être exercé, quels que soient :

- l'auteur de la décision ;
- la forme de la décision (lettre, arrêté, etc.) ;
- et son contenu (décision refusant un avantage).

Il existe 2 types de recours administratif :

- le recours gracieux qui s'adresse à l'auteur de la décision contestée (en l'espèce le recteur) ;
- le recours hiérarchique qui s'adresse au supérieur hiérarchique de l'auteur de la décision. Par exemple, le ministre de l'Éducation nationale pour une décision prise par un recteur.

Il est possible de déposer un recours hiérarchique sans avoir fait au préalable un recours gracieux ou sans attendre d'avoir reçu la réponse au recours gracieux. Le recours administratif n'est en général pas obligatoire avant de saisir le tribunal administratif.

Le recours peut être adressé sur papier libre, de préférence en recommandé avec AR, afin de conserver une preuve de l'envoi et il n'engage à aucun autre frais. Vous devez motiver votre recours, c'est-à-dire expliquer les raisons de droit et les faits qui vous conduisent à contester la décision. Une copie de la décision contestée est à joindre à votre lettre, ainsi que tous les documents que vous jugez utiles pour faire réviser la décision.

Nous vous invitons à conserver une copie de la lettre, des pièces jointes, ainsi que les justificatifs de leur envoi et de leur bonne réception par l'administration. Ces pièces seront utiles en cas d'action juridictionnelle ultérieure. Le délai pendant lequel vous pouvez contester une décision administrative est de 2 mois.

Après le recours

Le fait d'adresser un recours administratif à l'autorité qui a pris la décision contestée vous donne un délai supplémentaire pour déposer un recours contentieux devant le tribunal administratif. En effet, vous avez normalement 2 mois pour saisir le tribunal administratif. Ce délai est interrompu par le recours administratif et recommence

à courir si votre recours est rejeté par l'administration.

Exemple : l'administration vous notifie un refus le 4 avril 2018. Vous déposez un recours administratif le 26 mai 2018. Votre recours administratif est rejeté le 24 juin 2018. Vous pouvez saisir le juge administratif jusqu'au 25 août 2018.

À signaler : contrairement au principe général « Silence vaut accord », le silence gardé pendant plus de 2 mois sur un recours administratif par l'autorité administrative vaut décision de rejet.

CONCLUSION

Après l'intervention du SNPDEN, un arrêté de prolongation a été transmis aux intéressés. Sur le document, l'article 1 a été modifié et la rédaction « est chargé d'assurer, par intérim, les fonctions de principal » a été remplacé par « est chargé d'une mission de suppléance pour assurer toutes les attributions de principal ». Quant à l'article 2 fixant la résidence administrative sur la commune de « la mission de l'intérim » il a tout simplement été supprimé.

Nous avons donc sorti le dictionnaire de traduction du langage administratif pour tenter d'y comprendre les subtilités sémantiques... et... les intentions de l'administration. Notre naïveté légendaire nous laisse penser que les services rectoraux compétents ont donné une suite favorable à notre demande et donc que les collègues concernés se verront rembourser leurs frais de déplacement (avec effet rétroactif... c'est à voir !), mais également les frais... de repas.

Force est de constater que rares sont les personnels de direction qui osent contester une décision de l'administration qui leur est défavorable et on se demande bien pourquoi : méconnaissance des textes et insuffisance, voire inexistence, de la formation juridique initiale à une époque où on ne peut plus faire du droit sans le savoir..., mais également application d'un principe de réalité : éviter de contrarier l'autorité qui décide des mutations et des promotions..., mais ça c'est encore une autre histoire... « Les hommes prudents savent toujours se faire un mérite des actes auxquels la nécessité les a contraints. » *Nicolas Machiavel/Discours sur la première Décade de Tite-Live.*

Problème de paiement des services de restauration d'élèves demi-pensionnaires non-boursiers

A-t-on le droit en tant que chef d'établissement de mettre des élèves demi-pensionnaires, dont les familles ne bénéficient pas des fonds sociaux et/ou des bourses et qui ne paient pas le service de restauration malgré les relances et les procédures de recouvrement, d'office externes à la fin du trimestre ?

RÉPONSE

L'article 82 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 a confié à la collectivité de rattachement la charge de l'accueil, de la restauration, de l'hébergement ainsi que l'entretien général et technique à l'exception des missions d'encadrement et de surveillance.

L'article R 531-52 du Code de l'éducation précise le rôle de la collectivité dans la détermination des tarifs qui sont fixés par la collectivité qui en a la charge. Et l'article L 421-23 du même code précise que le chef d'établissement assure la gestion du service de demi-pension conformément aux modalités d'exploitation définies par la collectivité compétente.

Ce dernier article expose qu' « une convention passée entre l'établissement et, selon le cas, le conseil départemental ou le conseil régional, précise les modalités d'exercice de leurs compétences respectives. »

Donc la définition des modalités d'organisation et de gestion du service de restauration et d'hébergement (SRH) doit prendre la forme d'une convention soumise à une délibération du conseil d'administration de l'EPL.

Cette convention détaille entre autres les modalités d'organisation du SRH, les objectifs poursuivis par la collectivité de rattachement et donne les directives à l'EPL pour mettre en place et organiser la restauration et l'hébergement.

Elle fixe les règles régissant le droit d'accès ainsi que des autres usagers à ce service et celles relatives aux modalités de fonctionnement du service; elle précise la part d'autonomie qu'elle entend laisser à l'établissement.

Concernant les mesures d'exclusion du SRH pour motif disciplinaire, elles relèvent de l'établissement, mais pour le motif de non-paiement des prestations il convient de définir les compétences respectives.

En cas de difficultés financières des familles, des fonds sociaux ont été mis en place par l'État depuis septembre 1997; certaines collectivités ont également mis en place des dispositifs d'aide similaires. L'exclusion peut donc être prévue dans le cadre des conventions.

Toujours est-il qu'il est extrêmement malvenu de mettre un élève externe par défaut de paiement des parents, même si la famille a fait l'objet de lettres de relance, d'avis avant poursuite, voire d'avis de poursuite par l'huissier (procédure infamante, longue et coûteuse...); cela n'est pas de la responsabilité de l'enfant..., et l'on peut s'exposer comme ce fut déjà le cas dans certains établissements aux honneurs de la presse pour avoir refusé qu'un enfant ne soit admis à la cantine.

Par conséquent, il semble opportun de faire venir par tous moyens les parents dans l'établissement (il est souhaitable de passer par l'assistant(e) social(e) pour renseigner un dossier de fonds social), et pourquoi pas, si la situation l'exige, dès l'ouverture de la campagne des bourses, de transmettre un dossier à la famille, en sollicitant une fois de plus l'assistant(e) social(e).



La responsabilité du service public de l'éducation en cas de vol d'effets personnels appartenant à un élève dans un établissement scolaire

Un collègue interroge la cellule juridique à propos d'une observation qui lui a été faite par les services académiques (contrôle de légalité des actes) suite à la modification du règlement intérieur concernant l'utilisation du téléphone portable.

OBSERVATION N° 1

Le contrôle de la légalité me signale que le règlement intérieur ne peut mentionner que l'établissement décline toute responsabilité en cas de perte ou de vol, en argumentant que le chef d'établissement est responsable de la sécurité des personnes et des biens en citant le Code de l'éducation ! cf. ci-joint.

J'ai appelé le service qui a rédigé ces observations, pour demander des explications, en signalant que bien évidemment si le téléphone était confisqué j'en devenais responsable, mais qu'en aucun cas je ne saurais être responsable des biens individuels des usagers de mon établissement ! On me répond que c'est mon interprétation de l'article 421-10 2° du Code de l'éducation et pas celle de l'Institution. On me dit même que c'est à moi de prendre les mesures nécessaires pour qu'il n'y ait pas d'objet de valeur introduit dans l'établissement !

OBSERVATION N° 2

On me demande de supprimer du RI la mention « En aucun cas, l'établissement ne saurait être rendu responsable des objets perdus, détériorés ou volés ».

Je suis choqué par ce positionnement du contrôle de la légalité. Je trouve cela dangereux et inacceptable et constate ne pas être le seul à le penser au regard des réactions de nos collègues à l'assemblée académique qui s'est tenue la semaine dernière lorsque je leur en ai fait part.

Pouvez-vous me conseiller sur ce qu'il y a lieu de faire désormais ? Dois-je effectivement supprimer du RI la phrase mentionnée ci-dessus ? Sommes-nous effectivement responsables de tous les biens des individus entrant dans notre établissement ?

RÉPONSE

Les services rectoraux de cette académie ont raison, on ne peut introduire dans le règlement intérieur de dispositions spécifiques exonérant la responsabilité du service public en cas de vols d'effets personnels appartenant à un élève.

Dans un article paru dans la revue *Objectif établissement*, publiée par la Direction des affaires financières du ministère de l'Éducation nationale, on peut y lire une analyse de la question.

Contrairement à la responsabilité du fait des vols, pertes et détériorations des objets déposés dans les établissements de santé et certains établissements sociaux ou médico-sociaux, dont le régime est prévu par la loi n° 92-614 du 6 juillet 1992, la responsabilité du service public de l'éducation du fait des vols d'effets personnels d'élèves dans les établissements scolaires n'est pas une responsabilité de plein droit.

Elle nécessite donc que le requérant qui entreprend de demander à l'administration l'indemnisation du dommage subi, le plus souvent la famille de l'élève, établisse une faute de l'administration, par exemple une mauvaise organisation du

service dans la survenance du vol, ainsi qu'un lien de causalité entre ce dommage et la faute.

En effet, la responsabilité de l'État ne saurait être engagée devant la juridiction administrative à l'égard d'un élève d'un établissement scolaire public du seul fait du vol d'un effet personnel dont il a été victime à l'occasion d'activités organisées par cet établissement, que cette responsabilité soit subordonnée à une mauvaise organisation du service ou à un fonctionnement defectueux de service public (TA d'Amiens, 14 décembre 1994, *M. Jean-Luc Boussemar c/min. Educ. nat.*).

Il importe en conséquence au demandeur de produire dans sa requête indemnitaire des pièces tendant à établir une faute de l'administration (TA de Marseille, 20 décembre 1991, *Association départementale de la FCPE c/recteur de l'académie d'Aix-Marseille*).

Toutefois, l'absence de mesures adaptées et suffisantes pour réduire le risque de vol dans l'établissement scolaire, par exemple dans des vestiaires, peut être constitutive – à elle seule – d'une faute dans l'organisation du service de nature à engager la responsabilité du service public de l'éducation (TA de Strasbourg, 14 septembre 1989, *M. Luc Strohl c/min. Educ. nat.*).

Lorsque cette responsabilité est recherchée, seul l'État et non pas l'établissement public local d'enseignement, est en principe attiré à l'instance indemnitaire, dans la mesure où la responsabilité directe de l'État doit seule être recherchée dès lors qu'en vertu du 2° (c) de l'article 8 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié relatif aux établissements publics locaux d'enseignement (Article R. 421-10 du Code de l'éducation), c'est en qualité de représentant de l'État – et non de l'établissement – que le chef d'établissement assure la sécurité des biens et des personnes (cf. CAA 10 juillet 1990, *Lycée d'État Jean Monnet*).

Il importe donc aux établissements de prendre les précautions nécessaires et les mesures compatibles avec leurs conditions de fonctionnement afin de prévoir ou de limiter les risques de vol d'effets personnels des usagers, qui peuvent être, par exemple pour un enseignant, de s'assurer à l'occasion d'un

cours d'éducation physique et sportive dans un gymnase municipal que les effets personnels des élèves peuvent être placés dans un local fermé à clé (TA de Paris, 17 décembre 1991, *M. Collin*) ou la mise à disposition des élèves demi-pensionnaires pendant la pause du déjeuner d'une salle fermée à clé pour qu'ils y entreposent leurs cartables (TA de Marseille, 30 mai 1997, *Consorts Reymond c/État*).

Ces mesures peuvent ne pas aller jusqu'à prévoir une surveillance effective ou permanente des objets et effets personnels des élèves par un personnel de l'établissement.

Ainsi, dans une affaire où des bicyclettes avaient été volées dans l'enceinte d'un collège alors que l'endroit prévu pour leur stationnement était entouré d'un grillage de 1,60 mètre de hauteur et que le portail de l'établissement, fermé pendant les heures de cours, était surveillé lors de l'entrée et de la sortie des élèves, le juge administratif a estimé que des précautions suffisantes pour assurer la protection des biens des élèves avaient été prises et que l'absence de surveillance particulière de l'espace affecté au stationnement des bicyclettes ne pouvait être regardée comme constitutive d'une faute dans l'organisation de l'établissement (TA de Versailles, 26 septembre 1997, *M^{me} Bombart et M. Feuillée*).

La mise en place par l'établissement scolaire de mesures matérielles appropriées de nature à assurer, dans toute la mesure du possible, la sécurité des objets et effets personnels des élèves, telle la mise à leur disposition d'un local à vélos spécialement aménagé dans l'enceinte du lycée, peut donc suffire pour convaincre les juges qu'aucune faute dans l'organisation ou le fonctionnement du service public de l'éducation ne peut être retenue dans la survenance du dommage, quand bien même le demandeur alléguerait que le dommage qui s'est produit en dépit desdites mesures aurait pour origine une faute imputable au personnel qui avait pour mission d'en assurer l'exécution et le suivi (TA de Poitiers, 4 décembre 1996, *M. Bernard Bertrand c/Cons. rég. du Poitou-Charentes et autres*).

D'autres décisions juridictionnelles considèrent, en revanche, qu'il revient en sus aux autorités scolaires et aux per-

sonnels concernés de l'établissement de s'assurer que la mise en œuvre des mesures préventives est effective.

Ainsi, dans une affaire où le chef d'établissement avait eu connaissance de l'existence d'un barreau manquant sur la porte du local communal dans lequel étaient entreposés les vélos tout terrain de collégiens parmi lesquels celui qui avait été volé, le fait que le professeur d'éducation physique ait demandé aux élèves d'entreposer leurs vélos dans ce local sans s'assurer que tous les vélos étaient cadenassés était constitutif d'une faute de nature à entraîner la responsabilité de l'État (TA de Strasbourg, 19 mars 2002, *M^{me} Catherine Gledel c/recteur de l'académie de Strasbourg*).

Dans le but de s'exonérer de toute responsabilité, certains établissements scolaires insèrent dans leur règlement intérieur une clause stipulant des recommandations aux élèves telles que celle de ne pas porter sur eux d'effets personnels de valeur, ni d'apporter de sommes importantes ou d'objets précieux ou celle appelant leur attention sur les précautions personnelles à prendre pour prévenir les vols ou les informant de la fréquence des vols dans l'établissement.

Ces recommandations expresses de bon sens ne peuvent toutefois pas être « de nature à exonérer l'administration de son obligation d'organiser au mieux les risques de vols, notamment des effets ordinaires des élèves » (TA de Strasbourg, 14 septembre 1999, susmentionné), à moins que leurs destinataires soient d'une maturité suffisante pour pouvoir pleinement les prendre en considération.

Ainsi, il a été jugé qu'un élève, majeur au moment des faits, qui disposait d'un meuble pour y déposer ses effets, et qui avait eu connaissance du règlement d'internat attirant l'attention des élèves sur les mesures à prendre pour prévenir des vols dont il ne pouvait ignorer la fréquence, avait commis une faute de nature à exonérer l'État de toute responsabilité (CAA de Nantes, 8 février 2001, *M. et M^{me} Bonicel*).

Une négligence ou imprudence de l'élève dans la garde de ses effets personnels, surtout lorsque celui-ci est âgé, peut en effet être susceptible d'exonérer le service public de l'éducation de tout

ou partie de sa responsabilité dans la survenance du dommage.

Ainsi, l'imprudence d'une élève ayant déposé son cartable dans un local aménagé spécialement, sans attendre l'arrivée de l'agent chargé de surveiller le local, a été de nature à atténuer de moitié la responsabilité de l'État (CAA de Nantes du 8 février 2001 susmentionnée).

Dans l'affaire susmentionnée, jugée par le tribunal administratif de Strasbourg le 19 mars 2002, c'est la faute du jeune collégien, qui n'avait pas cadenassé son vélo à la différence des autres élèves, qui fut de nature à atténuer d'un tiers la responsabilité de l'État.

Enfin, les précautions personnelles ne doivent pas être prises par les seuls usagers du service public de l'éducation, c'est-à-dire les élèves, mais également les personnels et les intervenants extérieurs pour les objets dont ils ont la garde.

Dans une affaire où des élèves non identifiés avaient volé du matériel appartenant à une entreprise travaillant dans un lycée, c'est en vain que ladite entreprise, gardienne du matériel, mit en cause une mauvaise organisation du service dans la survenance de son dommage, dans la mesure où elle n'avait jamais informé les autorités de l'établissement scolaire des conditions de déroulement du chantier, ni réclamé l'adoption de mesures particulières pour assurer la sécurité du matériel en cours d'installation (TA de Caen, 18 octobre 1988, *SARL Anfry*).

Il appartient donc au chef d'établissement saisi par des parents d'élèves d'une demande d'ordre indemnitaire d'adresser celle-ci aux services rectoraux, accompagnée de l'ensemble des pièces et observations utiles à l'instruction de cette réclamation. En cas de réponse négative de la part de l'autorité rectoriale, les demandeurs pourront éventuellement saisir le tribunal administratif afin de faire valoir leurs prétentions, dans le cadre d'une action en réparation (demande de dommages et intérêts). □

Ouvrages parus

L'ÉCOLE À L'ÉPREUVE DU PARTENARIAT, ORGANISATION EN RÉSEAU ET FORME SCOLAIRE

François Baluteau, *Academia l'Harmattan*, Louvain-la-Neuve, 2017



L'évolution des services publics, du modèle bureaucratique au modèle managérial, s'est notamment accompagnée d'un considérable développement du travail partenarial. Les tenants et aboutissants de ce type de travail par projet, son évolution au fil des années, ainsi que la façon dont il transforme la professionnalité des acteurs de l'éducation ont rarement été explicités. C'est précisément ce à quoi s'attache cet ouvrage. Après une première partie qui revient sur les conditions sociales et historiques d'émergence des pratiques partenariales au sein de l'Éducation nationale, François Baluteau décrit la « nouvelle forme scolaire » vers laquelle conduisent les partenariats. Enfin, une dernière partie de l'ouvrage étudie l'impact de ces nouvelles pratiques sur les personnels scolaires.

On s'intéressera surtout, ici, au dernier chapitre portant sur le rôle du chef d'établissement. À partir d'observations de terrain et d'entretiens avec des personnels de direction, le chercheur dégage les gestes professionnels clés du chef d'établissement dans sa direction de projet. Il est tout d'abord celui qui tisse des liens avec les partenaires extérieurs. À ce titre, il rend l'établissement visible vers l'extérieur, et l'extérieur visible au sein de l'établissement. Il lui appartiendra dès lors de « traduire » les enjeux d'un univers dans les termes de l'autre et inversement. C'est ainsi qu'il pourra initier les projets, les déléguer, mais également, contrôler leur mise en œuvre et les financer.

Pour autant, l'ouvrage, notamment dans sa conclusion, prend un recul nécessaire sur l'analyse de ces dispositifs. Le développement du travail par projet amène à la coexistence de deux paradigmes scolaires : la forme sérielle et la forme intégrative. La forme scolaire classique (sérielle) procède d'un universalisme abstrait et vertical qui a montré ses limites. Par opposition, le travail par projet développe une conception horizontale de la collaboration. Cela dit, le risque de produire un enseignement au service du projet, davantage qu'à celui de l'élève ne doit pas être sous-estimé.

CULTURE ET INÉGALITÉS À L'ÉCOLE, ESQUISSE D'UN CURRICULUM INVISIBLE

Presses universitaires de Rennes, 2018



Voilà un ouvrage qui ne concerne pas le second degré, mais qui met en lumière une notion essentielle pour comprendre comment se configurent les inégalités scolaires à partir des inégalités sociales. On pourrait se dire qu'on a là une problématique aussi vieille que Bourdieu (quand on songe que *Les Héritiers* date de 1964!). Et pourtant les constats répétés de l'accentuation des inégalités sociales par les inégalités scolaires nous obligent quelque peu.

C'est ainsi que Julien Netter analyse non pas la culture à l'école, mais la culture de l'école. À travers l'étude de situations d'apprentissages manifestement distinctes (origami et géographie par exemple), le chercheur essaye de reconstituer derrière le curriculum apparent, un curriculum invisible. Derrière la variété de la culture à l'école, l'unicité de la culture de l'école, si l'on veut bien nous pardonner la simplification.

Loin des caricatures qui ont été faites de la sociologie critique de la reproduction, ce parcours ethnographique dans une salle de classe permet de rendre aux processus de différenciations scolaires toute leur complexité. Une réflexion pointue et de qualité, dans la droite ligne des travaux d'Élisabeth Bautier, Jean-Yves Rochex et tout le groupe de recherche du laboratoire ESCOL.

PROFESSIONNALISME ENSEIGNANT ET POLITIQUES DE LA RESPONSABILISATION

Yves Duterqc et Christian Maroy (dir.), Deboeck supérieur, Louvain-la-Neuve, 2017



À l'heure où refait surface la question de l'évaluation des établissements, cet ouvrage collectif aborde une question éminemment complexe : celle de l'imputabilité des résultats des élèves aux enseignants. Plus précisément, à travers des exemples internationaux, diverses analyses tâchent de définir les effets des politiques de responsabilisation sur la professionnalisation des enseignants. Et, effectivement, le passage d'une évaluation en interne (entre pairs, au sein de l'établissement, etc.) à une évaluation externe : comité de gestions, directions, etc., est loin d'être sans ambivalence.

Tout d'abord, les auteurs constatent que la plupart des modes de responsabilisation s'en tiennent à une version douce de l'obligation de résultat. Autrement dit, les sanctions de l'action enseignante ne sont pas toujours directement contraignantes. Par ailleurs, l'intrusion des experts, et autres évaluateurs externes, peut désorganiser le travail enseignant, en proposant des solutions de remédiation inefficaces faute d'avoir été élaborées par les enseignants eux-mêmes.

On aura alors compris que l'intérêt de l'ouvrage n'est pas de régler une bonne fois pour toute la question de l'imputabilité de la réussite scolaire des élèves. Au contraire même, il ouvre le champ de la réflexion en précisant un certain nombre de notions et de concepts que l'on met en jeu sans jamais vraiment les nommer quand il est question d'évaluation des pratiques professionnelles.

HORIZONS PUBLICS, MAI/JUIN 2018, N° 3



Parce qu'il ne faut pas négliger les lectures qui nous permettent de replacer notre travail dans l'ensemble plus vaste de l'action publique et des transformations qui s'annoncent, un focus sur la revue *Horizons publics* nous a paru intéressant. De cette revue, en plus du format franchement pratique et d'une mise en page plutôt élégante (ça peut paraître accessoire, mais le diable se niche souvent dans les détails), on retiendra la rigueur journalistique, la volonté de croiser les approches disciplinaires, et la louable ambition de « redonner du sens aux valeurs républicaines et d'améliorer le service rendu aux usagers ». Car il est désormais fondamental de redonner confiance dans la vie publique.

Dans le numéro 3, de mai/juin 2018, comme en écho à l'édito de notre revue, on pourra se reporter au dossier consacré au dialogue social et, entre autres, à la façon dont la digitalisation peut le transformer. Ainsi, le développement de réseaux sociaux et de plateformes collaboratives dans le secteur public peut aboutir à une désintermédiation qui nécessitera la redéfinition du rôle des organisations syndicales et des instances paritaires. Autant de questions que l'on peut résumer ainsi : « de quelles façon les managers et les représentants des personnels peuvent donner du sens à une information à laquelle ils accèdent en même temps que les agents ? Quelle est la place des syndicats dans cette numérisation du dialogue ? » Une des pistes pour les organisations syndicales se trouve dans la production de nouveaux services. Car la démultiplication des possibilités pour tout un chacun est aussi une opportunité pour les syndicats. Ainsi, ce dossier qui croise deux objets que l'on appréhende généralement dans des sphères distinctes permet de rendre à une problématique ancienne l'éclat ravivé et novateur des couleurs d'un futur que l'on n'a pas fini d'imaginer.

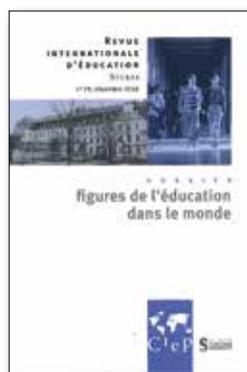
HORIZONS PUBLICS, JUILLET/
AOÛT 2018, N° 4



Le numéro 4 de la même revue (juillet/août 2018) consacre son dossier thématique aux « invisibles de l'action publique », définis ici comme les « usagers qui décrochent ». Voilà un terme qui nous est familier, et qui est d'ailleurs développé dans l'un des articles qui traite du décrochage scolaire (Frédérique Weixler, IGEN). Il est intéressant de traiter de cette thématique du décrochage en la replaçant dans le cadre plus global de l'efficacité du service public. Car, de la lutte pour l'accès au droit à la lutte contre le décrochage scolaire, en passant par l'action des centres communaux pour l'accès aux prestations sociales, une même problématique défie la modernisation de l'action publique : comment dématérialiser le service public sans le désincarner, et comment faciliter les procédures sans faire reposer sur l'usager fragile l'entière responsabilité de son accès aux prestations publiques ? Les éclairages de Pierre Ronsanvallon sur ces « invisibles qu'on côtoie sans voir », ainsi que la lecture critique que le Défenseur des droits (Jacques Toubon) fait du programme « action publique 2022 » ne peuvent que nous encourager à maintenir la position prudente et pragmatique que le SNPDEN a adopté sur une question comme celle de la télé-inscription.

REVUE INTERNATIONALE
D'ÉDUCATION

Sèvres, n° 79, décembre 2018. *Figures de l'éducation dans le monde*



Le dernier numéro de la *Revue internationale d'éducation* pour l'année 2018 prend des allures de panthéon pédagogique. C'est ainsi qu'il est proposé de retrouver de grandes figures aux origines de notre civilisation (Confucius, Platon, Ibn Khaldun, Averroès, Freud, etc.) au miroir de grandes figures de la pédagogie contemporaine (Dewey, Grundtwig, Freire, Piaget, le panthéon républicain, etc.). Tous ces personnages, toutes ces traditions, sont à l'origine de nos modes de pensée, des notions clés qui fondent nos conceptions de l'éducation. En puisant à nouveau aux sources antiques et modernes, ce dossier thématique entend réarmer le lecteur pour lui permettre de répondre à la seule question qui vaille quand doit être débattu tout projet éducatif : « de quel homme, de quelle société avons-nous besoin ? ». La réponse n'appartient pas plus à Confucius qu'à Condorcet, elle ne peut faire que l'objet d'un patient travail de recombinaison du lecteur ou de tout acteur de l'éducation, auquel incombe la responsabilité, juché sur les épaules de ces anciens géants de « préfigurer le devenir de l'éducation dans une société sujette aux dérives ».

Nos peines

Nous avons appris, avec
peine, le décès de :

Michel Depriester,
principal honoraire
du collège de Seclin
(académie de Lille)

Henri Jouglet,
proviseur adjoint honoraire
du lycée Guy Mollet, Arras
(académie de Lille)

Didier Thiery,
principal honoraire
du collège Pablo Neruda,
Vitry en Artois
(académie de Lille)

Nous nous associons au
deuil de leurs familles.