

267 février/mars 2020

# direction



# Il est temps !



snp  
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'é

CONSEIL SYNDICAL  
NATIONAL  
2020

# Sommaire



## 15 CONSEIL SYNDICAL NATIONAL

C'est toujours un temps fort de notre vie syndicale. Mais cette année, entre la réforme du lycée, le débat sur les retraites, et l'annonce de négociations carrière, le CSN était lourd d'enjeux. Nous en ressortons avec des mandats réaffirmés, et une ligne directrice sans ambiguïté, pour se lancer dans les discussions qui doivent faire avancer toute la profession. Retrouvez dans ce numéro, le diagnostic de notre secrétaire général, le tour de France des académies et les conclusions par commission de ce CSN.



## 64 CE QUE NOUS VOULONS

Echos du dialogue social dans lequel le SNPDEN s'est engagé depuis plus d'un an. Sont ici détaillés les revendications que nous portons et les échanges avec le ministère. Un cahier des charges exhaustif de nos attentes, et un calendrier mainte fois exigé, nous servent désormais de feuille de route.



## 70 GRAND ÂGE ET PERTE D'AUTONOMIE

L'UNSA-Retraite milite depuis longtemps pour la création d'un cinquième risque que devrait couvrir la protection sociale. À l'ombre du débat sur les retraites, un texte sur le grand âge et la perte d'autonomie se prépare. Sur cette question qui prendra certainement de plus en plus de place dans le débat social, la commission carrière vous livre des éléments de réflexion.

- 6 ÉDITO
- 8 LE SNPDEN DANS LES MÉDIAS
- 11 LE POINT SUR...
- 15 CONSEIL SYNDICAL NATIONAL
- 70 CARRIÈRE
- 72 MÉTIER
- 75 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 81 VIE SYNDICALE
- 85 CHRONIQUE JURIDIQUE
- 87 NOS PEINES



Philippe VINCENT  
Secrétaire général

**Il est donc encore  
temps de prendre les  
bonnes décisions,  
celles pratiquement  
adaptées à la réalité  
des situations de  
terrain et non pas  
assises sur  
des conceptions  
dogmatiques**

# Il est temps !

**À** la date à laquelle sont rédigées ces lignes, on ignore encore comment le conflit social en cours sur le projet de loi sur la réforme de nos systèmes de retraite va se dénouer. Seule opinion à peu près généralement partagée : il est temps d'en sortir !

Il est temps car on peut se demander comment notre pays est capable, à un an d'intervalle, de trouver les moyens de se payer (au propre comme au figuré!) deux crises sociales majeures, même si celle des gilets jaunes, forme modernisée des jacqueries frumentaires d'antan, et celle d'aujourd'hui, plus classique d'encadrement syndicaliste, sont difficilement comparables.

Outre les coûts lourds à venir pour notre économie (sans doute des centaines de millions d'euros de pertes pour les entreprises publiques de transport sans parler du reste) et des perturbations fortes et durables sur la vie quotidienne de nos concitoyens dont on doit quand même saluer les capacités d'encaissement (au sens « boîte » du terme) et de résilience dans un contexte aussi chahuté qu'incertain, on peut quand même s'interroger sur les choix faits qui ont conduit à en arriver là.

Un projet de système de retraite universel par points annoncé de longue date pouvait logiquement conduire à des oppositions en particulier du côté de ceux qui bénéficiaient depuis des décennies de régimes spéciaux ou particuliers (très, parfois!). Mais il pouvait aussi entraîner des adhésions soit sur son principe général d'universalité soit au travers de processus possibles d'accompagnements plus ou moins longs de transition entre deux systèmes, certes de conceptions différentes mais tous les deux basés sur la notion de répartition et donc de solidarité intergénérationnelle entre actifs et retraités.

Quelle mouche a alors piqué le gouvernement pour que, connaissant pourtant fort bien les positions des uns et des autres et les capacités variées à négocier ou pas sur ces éléments, il choisisse cependant, à rebours de toute évidente logique politique, de polluer son projet systémique par des mesures paramétriques autour d'un âge pivot? C'était prendre le risque évident de cristalliser automatiquement et immédiatement l'opposition du front syndical habituel du refus et celle des syndicats réformistes ce qui ne manqua pas de se réaliser. Comprenne qui pourra !

Pire : alors que ces décisions n'ont pu être prises, après des débats dont on sait qu'ils ont été âpres au sein même du gouvernement, que sous l'arbitrage du Président de la République, celui-ci vient un mois après cette décision appeler publiquement son Premier Ministre à trouver sur ce point « un compromis rapide ». Comme on voit bien que le seul accord possible passera par les moyens à trouver de contourner au mieux cet âge pivot, l'unique expression qui me vienne à l'esprit est celle de « pompier pyromane », tellement ces choix complètement contradictoires sont impossibles à saisir en terme de stratégie politique. Et d'ailleurs, on peut gager que les Français dans leur ensemble n'y comprennent non plus grand-chose !

Ces considérations sur la culture, ou plutôt le défaut de culture commune, de dialogue social en France, au regard de ce que l'on

peut examiner en la matière par exemple dans d'autres pays développés, ne serait-ce que d'Europe, valent au plan général. Elles peuvent aussi, et ce n'est guère de nature à nous rassurer, être appliquées à la rue de Grenelle. Car, là également et à nos yeux, il est temps voire plus que temps !

Exemples et illustrations selon une formule à l'ancienne sur deux sujets de nature et d'importance différentes mais éclairantes car témoignant des mêmes défauts :

Depuis des mois, nous alertons sur notre incompréhension à voir, à propos des E3C, notre ministère vouloir poursuivre dans le même temps et de façon globalisée l'objectif et de leur mise en place et de la dématérialisation de leur correction.

Nous arguons ainsi que la réalisation dans les lycées de ces nouvelles épreuves constitue déjà en soi un exercice suffisamment ardu à réussir (on voit déjà poindre ici ou là des mots d'ordre de boycott des E3C) pour que l'on n'y ajoute pas, histoire de bien charger la barque, l'obligation d'une dématérialisation.

Et bien qu'il soit généralement considéré ou exprimé, plus ou moins fort et/ou clairement à tous les niveaux, qu'effectivement « nous avons bien raison » (il conviendra quand même à brève échéance que notre tutelle s'interroge sérieusement sur la défiance d'ensemble qui s'est installée dans nos rangs sur la capacité de notre institution à traiter avec efficacité la question du numérique dans les EPLE mais notre LIVRE NOIR DU NUMÉRIQUE à venir pourra y contribuer utilement), vogue la galère. On ne sait trop pourquoi le cabinet a hésité pendant des semaines à prendre la seule mesure qui apparaisse aujourd'hui comme raisonnable. À savoir le report organisé de cette opération de numérisation.

À défaut, et pour éviter de conduire plus avant les équipes de direction des lycées à la crise de nerfs sur ce sujet mal maîtrisé, le SNPDEN prendra ses responsabilités et appellera les collègues à organiser la passation des épreuves dans les établissements puis à remettre ou adresser les copies aux Rectorats, à charge pour eux d'en assurer la gestion des corrections. Nous avons explicitement fait savoir au ministère qu'il n'y aurait aucun avantage pour lui à créer les conditions d'une crise avec le SNPDEN sur cette question mais, si à l'ouverture de notre CSN le 14 janvier, la raison et le

pragmatisme ne l'ont pas emporté, alors sera venu pour nous le temps de l'action collective. Car ce qu'un de nos collègues a justement qualifié de « maltraitance institutionnelle » doit avoir ses limites !

Il est temps aussi que, sur nos conditions de travail et de rémunérations, les choses avancent réellement. Depuis des mois là aussi le SNPDEN a fait valoir formellement et à plusieurs reprises ses demandes. Là aussi, le Ministre nous a écrit (le 31 décembre 2019) pour nous faire savoir pratiquement point par point (NBI exceptée) qu'il y avait matière sur tous les sujets à avancer. Mais là aussi, exemple et illustration encore de la conception qu'a notre ministère du dialogue social, aucune proposition, ni de contenu, ni de calendrier, n'était venue donner corps à ces engagements. Ces éléments nous ont enfin été communiqué le 16 janvier.

Pourtant une méthodologie classique de négociation collective semblerait s'imposer. Au regard des demandes faites et selon un calendrier connu, l'autorité ministérielle met sur la table en multilatérale ses premières propositions. Les partenaires sociaux les évaluent et font connaître propositions d'amendement ou contre propositions. Sur cette base, le Ministère organise un second round et fait connaître ce qu'il retient ou pas, conserve ou abandonne. Puis, après un dernier tour de piste en bilatérales, propose un protocole d'accord. En réponse et après consultations internes, les organisations syndicales décident de parapher ou pas ce protocole. À défaut, elles optent pour des moyens de mobilisation afin d'obtenir plus ou mieux. Schéma classique de négociations que l'on pourrait penser comme devoir s'imposer car mettant chacun dans son rôle et en situation de prendre ses responsabilités. Eh bien non, jusqu'à il y a peu, rien de tout cela ! Nous comptons bien, maintenant, que les choses bougent enfin de manières concrètes et opérationnelles.

Ainsi, et pour mettre en évidence ce défaut majeur de méthode qui questionne tout de même sur les processus de ressources humaines au sein de notre maison, c'est le SNPDEN qui a finalement dû faire parvenir de manière formalisée l'ensemble de ses propositions (cf. notre cahier des charges à ce sujet plus loin dans ce numéro de Direction) en prenant en cela le rôle qui aurait dû être celui tenu par notre autorité de tutelle. Sans doute pourrait-on nous rétorquer que peu importe cette in-

version des pôles, l'important étant que l'affaire débouche et que collectivement une organisation syndicale majoritaire parvienne à ses fins, concrétise ses mandats et obtienne de nouveaux progrès pour une profession dans son ensemble. Il n'empêche : curieuses pratiques tout de même pour un ministère qui a érigé le pragmatisme en valeur cardinale !

En conséquence et faute de méthodes stabilisées (on ne saurait sérieusement croire qu'il puisse s'agir d'une volonté dilatoire), des partenaires réputés de bonne foi sont dans l'incapacité de mettre en œuvre efficacement et de manière régulière des processus régulés de dialogue social permanent visant à conduire à des compromis raisonnables. Ces absences, malheureusement anciennes et assez chroniques il faut aussi le reconnaître, en plus de mettre en évidence un manque criant de maturité politico-sociale en la matière, ont deux conséquences fort néfastes. La première, que nous devons porter et assumer à notre corps défendant, est de possiblement délégitimer le choix que nous avons fait de poursuivre une ligne syndicale résolument réformatrice car nous considérons que c'est celle qui devrait se révéler la plus productive de progrès pour les personnels de direction. La seconde est d'apporter, par défaut peut-être mais tout de même, de l'eau au moulin des organisations qui fondent leur action sur le refus permanent de tout projet qui ne soit pas la seule et complète reprise de leurs revendications.

Il est donc encore temps de prendre les bonnes décisions, celles pratiquement adaptées à la réalité des situations de terrain et non pas assises sur des conceptions dogmatiques. Non pas pour nous donner raison, mais pour conforter la bonne marche du système éducatif et donc la réussite des réformes en cours et sans confondre l'essentiel avec l'accessoire. Ce juste à temps, s'il est bien assuré, sera aussi une démonstration concrète de la confiance que le Ministre peut avoir dans les grandes et reconnues capacités professionnelles des personnels de direction et dans l'aptitude de leur principal syndicat à être un interlocuteur de raison et de conseil éclairé, mais solide, y compris dans les moments difficiles. Reste à espérer que les pendules du ministère soient au 1<sup>er</sup> janvier bien réglées sur le bon fuseau horaire car comme le dit l'adage populaire : « après l'heure, c'est plus l'heure ! ». □



# Le SNPDEN dans les médias

Ce recensement est effectué à partir des remontées médias connues, directement traitées par le siège, et celles transmises par les membres de l'exécutif syndical national, les secrétaires académiques et départementaux. Il s'agit donc de statistiques a minima et pas forcément exhaustives, mais qui donnent une tendance de la présence du syndicat dans les médias.

Le recensement médiatique détaillé ci-après couvre la période du 8 octobre 2019 au 20 janvier 2020, période au cours de laquelle ont été enregistrées 97 citations, réparties de la manière suivante :

- 20 citations du 8 au 31 octobre,
- 19 citations en novembre,
- 13 en décembre
- et 45 du 1<sup>er</sup> au 20 janvier.

Sur cette période, deux thèmes ont prédominé : la réforme du lycée et du baccalauréat, avec surtout la mise en œuvre des E3C, d'une part, et d'autre part les manifestations contre la réforme des retraites et les grèves des enseignants, avec la désorganisation et les problèmes de sécurité que cela a engendrés dans les établissements scolaires.

## LA MISE EN PLACE DES E3C : UN SUJET PRÉOCCUPANT POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION

La présence médiatique du SNPDEN s'est essentiellement illustrée à travers le thème de la réforme du lycée et du baccalauréat, puisque ce thème a fait l'objet de 68 citations sur les 97 comptabilisées, soit près de 70 % des citations.

Outre des questionnements sur l'organisation et la complexité des emplois du temps et sur le rôle et le devenir des conseils de classe suite à cette réforme, la quasi-totalité des interviews du SNPDEN ont porté sur l'organisation des E3C, les dysfonctionnements des applications numériques, et les inquiétudes et crispations que ces épreuves génèrent sur le terrain, avec en toile de fond des menaces de boycott des premières épreuves de la part des enseignants.

Le SNPDEN n'a pas manqué d'insister sur les problèmes que posait le passage précipité au tout numérique (BNS, numérisation des copies et dématérialisation des corrections...), créant une « complexité hors norme » dans un temps trop faible de formation des personnels.

Craintes aussi du syndicat quant à la capacité du système à absorber plus de trois millions de copies et 10 000 correcteurs dans un temps relativement restreint.

## RÉFORME DES RETRAITES, GRÈVES DES ENSEIGNANTS ET DÉSORGANISATION DANS LES ÉTABLISSEMENTS

L'autre sujet de préoccupation sur la période considérée, à raison de 11 citations, a été la désorganisation provoquée par les grèves dans le cadre des mouvements de protestations contre la réforme des retraites.

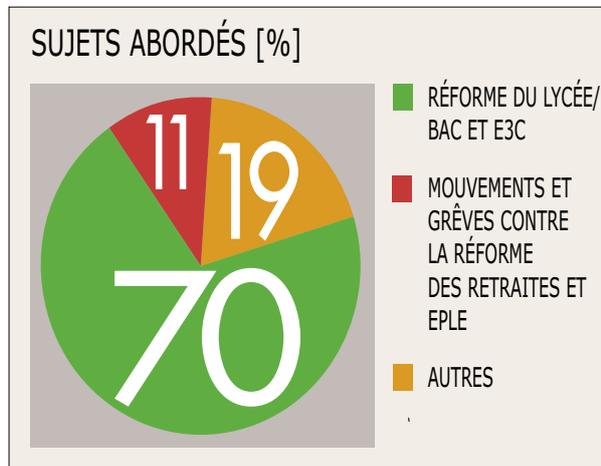
Les interviews ont ainsi porté sur l'impact que cela a eu dans les établissements: absences d'enseignants grévistes, nombre d'établissements fermés, obligations des chefs d'établisse-

ment en cas de grève, organisations des cantines scolaires et des internats, impact des grèves sur le déroulement des stages 3<sup>e</sup> d'observation en entreprises, problèmes de sécurité...

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

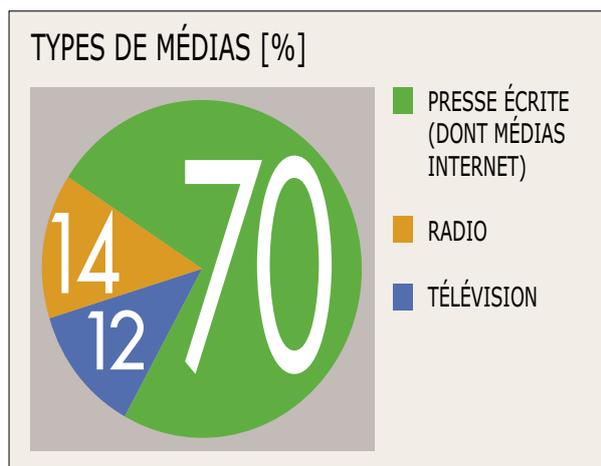
## QUELQUES AUTRES SUJETS D'INTERVIEWS

En plus des deux principaux thèmes relevés, 18 citations ont porté sur divers sujets, avec en tête le sujet de la violence scolaire (8 citations), suivi par d'autres sujets relativement disparates tels que: le trop-plein du numérique pour les chefs d'établissement (2 citations), le non remplacement des professeurs absents (1 citation), les éco-délégués (1 citation), l'éducation prioritaire (1 citation), l'interdiction des portables dans les collèges (1), les problèmes de radicalisation et les obligations de signalement des chefs d'établissement (1), la réforme des admissions à Sciences-Po (1), la reconnaissance faciale au lycée et l'opposition de la CNIL (1), ou encore le problème des tenues vestimentaires inadéquates de certains élèves (1).



## LA PRESSE TOUJOURS EN TÊTE DES SUPPORTS DE CITATIONS DU SYNDICAT

Durant la période du 8 octobre 2019 au 20 janvier 2020, la présence du syndicat dans les médias s'est une fois de plus essentiellement illustrée dans la presse écrite, à raison de 72 citations sur les 97 répertoriées, ce qui représente 74 % des citations médias. À cela, s'ajoutent 14 passages à la radio (14 % des citations) et 11 passages à la télévision (12 %).



## RÉPARTITION DÉTAILLÉE DES CITATIONS SELON LE TYPE DE MÉDIAS

### 72 citations en presse écrite (y compris web médias)

- **54 citations dans les quotidiens nationaux ou régionaux:** avec en tête à raison de 10 citations *Le Monde*, puis 5 citations dans *20 Minutes* et *Ouest-France*, 4 citations dans *Le Parisien*, 3 citations pour chacun dans *JDD*, *La Croix* et *Le Figaro* et 2 citations pour *Les Echos*, *Libération*.

On relève ensuite 1 citation dans chacun des journaux suivants: *Le Télégramme*, *Le Populaire du Centre*, *Sud-Ouest*, *Les Jours*, *La Provence*, *Corse Matin*, *La Dépêche*, *Le Progrès.fr*, *Le CourrierPicard.fr*, *Vosgesmatin.fr*, *FranceSoir.fr*, *L'Union.fr*, *InfosChâlon.com*, *ID*, *L'info Durable*, *L'Opinion.fr*.

À souligner également 1 citation dans la presse étrangère « *Saarbrücker Zeitung* » et dans le magazine *Marianne*.

- **18 citations d'agences de presse ou presse « spécialisée » sur le web:** 8 dépêches *AEF Info* et 1 *AFP*, 5 *Vousnouils.fr*, 2 *Café pédagogique* et 2 *Huffingtonpost.fr*.

- **14 passages à la radio:** 5 sur *France Info*, 2 sur *France Bleu*, 2 sur *RTL*, 1 sur *France Inter*, 1 sur *France Culture*, 1 *Europe 1*, 1 *Radio Campus*, 1 *Sud Radio*.

- **11 passages à la télévision:** 3 sur *BFM TV*, 2 *CNews*, 1 *TF1*, 3 *France 3*, 1 *France 2*, 1 *M6*.

Valérie FAURE - Documentation

Directeur de la Publication  
PHILIPPE VINCENT  
Rédacteur en chef  
BRUNO BOBKIEWICZ  
Rédacteur en chef adjoint  
ABDEL-NASSER LAROUSSE-ROUBATE  
Commission pédagogie:  
LYSIANE GERVAIS  
GWÉNAËL SUREL  
Commission vie syndicale:  
PASCAL CHARPENTIER  
Commission métier:  
JOËL LAMOISE  
Commission carrière:  
CHRISTEL BOURY  
Relecture:  
VALÉRIE FAURE/  
LILIANE GARIN  
Conception/Réalisation  
TOKYO MADE ME  
JOHANNES MUELLER  
Crédit photographique :  
SNPDEN  
Publicité  
ANAT RÉGIE  
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 267  
MIS SOUS PRESSE  
LE 30 JANVIER 2020

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

## INDEX DES ANNONCEURS

SELFAIR	2
INDEX-EDUCATION	4-5
GMF	9
SALVUM	13
KOSMOS	16-17
ALISE	88

ENCARTAGE : FIRST VOYAGES

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

# Le point sur...

Une synthèse de nos positions  
et de notre action sur les dossiers d'actualité



Florence Delannoy,  
secrétaire générale  
adjointe

## Carrière

### Promotions : le compte n'y est toujours pas...

Les personnels de direction ne comptent ni leur temps ni leur énergie pour mettre en place et faire vivre les multiples réformes qui se sont succédées ces dernières années, de la réforme du collège à la transformation de la voie professionnelle en passant par la très médiatique – et controversée – réforme du baccalauréat. Malgré des climats sociaux tendus, les personnels de direction assurent tous les jours le bon fonctionnement des établissements scolaires au détriment de leurs conditions de travail qui se sont considérablement dégradées.

Le SNPDEN a rencontré le lundi 16 septembre le cabinet du ministre et la DGRH pour définir plus précisément le périmètre des négociations et le calendrier, avec pour objectif de parvenir au printemps à un accord global sur la base de réponses en cohérence avec nos demandes.

L'année dernière avait vu dans un premier temps le nombre de promotions baisser (!), ce qui avait entraîné une réaction très vive du SNPDEN avec le boycott de la CAPN. La déception a encore une fois été profonde à la découverte du taux de promotions à la hors classe qui sera appliqué en 2020. Si le pourcentage de promotion augmente de quelques dixièmes, le nombre de promus reste in fine identique à celui de 2019. Beaucoup trop de nos collègues sont de ce fait actuellement bloqués au dernier échelon de la classe normale, sans espoir à court terme de pouvoir accéder à la hors classe.

Ce taux de promotion, tellement symbolique, n'est pas à la hauteur de l'engagement et des responsabilités que nous assumons au quotidien. Nos collègues s'interrogent d'autant plus que les comparaisons des taux de promotion avec d'autres corps d'encadrement

montrent une nette différence en notre défaveur...Au-delà du seul taux de promotion, le SNPDEN affiche des ambitions plus larges pour notre profession, et a déjà discuté un certain nombre de points. Nous avons fait parvenir au ministre notre cahier des charges et avons obtenu des engagements de sa part. La première réunion a été programmée le 16 janvier (voir conclusions de ce CSN p. 61-69). À suivre, donc...

## Métier

### Des applications qui formatent notre quotidien

Le dernier numéro de *Direction* (266) vous a proposé, comme chaque année, un dossier consacré au numérique. Mais cette fois, point de réflexion sur ses usages pédagogiques ou sur ce qu'il peut apporter à nos élèves : ce sont nos usages professionnels des technologies de l'information mises à notre disposition qui tenaient la vedette. L'exaspération est en effet à son comble devant les outils que l'on nous propose et les conséquences induites sur notre métier.

**Nos revendications ne sont pas nouvelles, et nos collègues s'impatientent faute de les voir se concrétiser.**

« **D'application en application, d'injonction en injonction, nous finissons par devenir l'instrument de notre outil** ».

Nos collègues ont de plus en plus le sentiment que ce sont les outils qui forment notre travail, plutôt que d'être à notre service. Dernier exemple en date, l'annonce d'un Affelnet national totalement dématérialisé dont l'utilisation – à en croire les circulaires académiques – serait obligatoire. Si le principe est intéressant, l'autonomie des établissements leur permet de choisir leurs supports et modalités d'échanges avec les familles, alors que l'utilisation du logiciel induit un calendrier contraint et des saisies à plusieurs étapes du processus de préparation à l'orientation qui ne peuvent être imposées aux EPLE, conformément à l'article R. 421-2 du Code de l'éducation. À chaque établissement, et donc équipe de direction, d'évaluer la pertinence de la mise en place de ces outils (LDD 848). Par ailleurs, le Conseil d'État vient de rappeler, le 27 novembre 2019, que les dispositions réglementaires ne permettent pas de rendre obligatoire l'accomplissement des démarches administratives par voie électronique. Retrouvez dans l'Hebdo 55 notre argumentation détaillée à ce sujet.

## Le Livre noir du numérique, c'est parti !

L'exaspération grandissante des personnels de direction devant la faillite des outils numériques proposés se traduit depuis déjà un moment sur Twitter au travers du

« **hashtag** »  
« **#livrenoirnumerique**  
ou **#lelivrenoirdunumerique** ».

Nos critiques ont été reprises par les médias, notamment *Le Monde Campus* (16 décembre). Réactions à chaud, oscillant entre ironie et exaspération, ces tweets ne peuvent constituer à eux seuls une base de travail, et le SNPDEN a donc lancé une enquête début décembre, pour obtenir une vision la plus objective possible de ces dysfonctionnements chronophages. Près de 1 500 collègues ont déjà répondu à la trentaine de questions posées, qui nous permettront de disposer d'une base de discussion fiable avec la direction du numérique.

# Pédagogie

## Nouveau baccalauréat : objectif non atteint !

Le SNPDEN a participé à de nombreux échanges et rencontres de travail autour de la mise en place des E3C, épreuves communes de contrôle continu pour le nouveau baccalauréat. Nous avons défendu systématiquement nos mandats de simplification et le respect de l'esprit "contrôle continu", mais l'accumulation des directives nationales ou académiques, des épreuves mal calibrées, les calendriers trop souvent imposés, la prise en compte des aménagements d'examen comme s'il s'agissait d'une épreuve terminale et les contraintes induites par les applications informatiques finissent par aboutir à une organisation d'autant plus compliquée qu'elle doit se faire, théoriquement, sans suppression de cours.

**L** a mise en service calamiteuse de l'accès à la Banque Nationale de Sujets n'est que la partie émergée d'un ratage - au moins pour le moment - de l'objectif affiché de « simplification », si tant est que l'on ose encore employer le terme.

À la base, une première erreur manifeste : la tentative de faire cohabiter deux logiques, avec la mise en place d'un vrai-faux contrôle continu qui ne satisfait personne. Pour faire bonne mesure, il semble que toutes les décisions aient été prises dans le sens d'une complication, notamment la définition des épreuves, qui ne tiennent pas dans le cadre de deux heures, une épreuve orale pour la seule spécialité "arts", le maintien d'épreuves orales et pratiques, la permutation

des langues A et B et tutti quanti... Le SNPDEN a soutenu la réforme du baccalauréat pour ses objectifs de simplification, et d'instauration d'une part de contrôle continu. En cohérence avec cette logique, nous continuons à affirmer que le choix de recourir aux E3C constitue une complication inutile, qui est de plus, une source de stress pour les élèves dès la Première.

Seconde erreur, le fait de décider d'utiliser un système de scan des copies, certes déjà utilisé, mais dans une configuration tout à fait différente, celle d'épreuves terminales, où tous les élèves passent la même épreuve, le même jour, sur un sujet unique. Il est très vite apparu que les défaillances des applications proposées, leur non-interopérabilité, et la multiplicité des données à saisir pour faire fonctionner l'ensemble décuplent le temps de travail des personnels de direction, sans plus-value aucune pour les élèves ni pour les professeurs. La chaîne numérique peut être un progrès pour des épreuves terminales, pas pour des épreuves de contrôle continu ! Le SNPDEN a recueilli, auprès des secrétaires académiques, et compilé les dysfonctionnements de Cyclades, Santorin et consorts. Plus personne ou presque, dans les équipes de direction des lycées, ne croit vraiment aujourd'hui à la capacité de faire fonctionner harmonieusement une chaîne numérique aussi complexe dans son amplitude que dans sa mise en œuvre. Les correctifs apportés au fil de l'eau ont – un peu – amélioré la situation, mais

**Les collègues restent sur un ressenti particulièrement négatif.**

Les personnels de direction ne craignent ni le changement, ni la

complexité, et l'ont prouvé en mettant en place la réforme du lycée. En revanche, ils constatent plus que jamais que les E3C, qui plus est traités numériquement, sont une complication inutile.

Le fait que le SNPDEN a reçu la confirmation de l'engagement de principe du ministère pour l'attribution d'une indemnité spécifique E3C pour les personnels de direction ne change pas la donne, même si, dans l'attente d'une revalorisation globale de nos indemnités d'examens incluant DNB et BTS, c'est un premier pas.

**Nous voulons retrouver le sens de nos missions, au service de nos élèves, et non d'une "superstructure" aliénante, sans plus-value aucune, pour les élèves comme pour les équipes.**



# Vie syndicale

## Accompagner les personnels de direction

Depuis plusieurs années, notamment à l'occasion de tentatives de blocages des établissements scolaires, les personnels de direction sont régulièrement victimes d'agressions et de blessures dans l'exercice de leurs fonctions.

Face à ces inacceptables dérives et afin d'appeler solennellement à y mettre un terme

**Le SNPDEN-UNSA a décidé de se constituer partie civile lors de l'agression de l'un de nos collègues.**

Le tribunal correctionnel de Créteil, dans son jugement du 7 novembre, a condamné l'auteur des faits à une peine d'un an de prison ferme avec incarcération immédiate. Il nous a accordé un euro symbolique de dommages et intérêts reconnaissant le préjudice subi par toute la profession.

Les magistrats ont ainsi mis en lumière la particulière gravité des faits à l'encontre d'un fonctionnaire chargé d'une mission de service public et l'exaspération de toute une profession qui, par la voix du SNPDEN-UNSA, face à ces insupportables violences, lui demandait de dire : « ça suffit » !

## Retraites : le SNPDEN mobilisé avec sa fédération, l'UNSA

Considérant que l'engagement entre l'État et un salarié est un engagement spécifique qui conduit au statut de fonctionnaire, le

SNPDEN a toujours revendiqué le maintien des dispositions actuelles du calcul des retraites de la Fonction publique et refusé toute baisse des pensions actuelles et futures et toute unification du calcul des pensions de réversion.

**Le SNPDEN, à travers sa fédération, a par ailleurs toujours soutenu l'idée que le système de retraite actuel pouvait être amélioré, plus lisible et plus juste.**

L'UNSA-Fonction Publique et plus globalement l'UNSA, est engagée dans un processus de négociations et entend jouer pleinement son rôle de partenaire social en défendant les intérêts de ses mandants et la spécificité du statut de fonctionnaire. Elle ne s'oppose pas par principe à la mise en place du système universel de retraites. En revanche, elle demande au gouvernement de donner les garanties et les signes concrets nécessaires qui feront que cette réforme ne pénalise pas nos collègues.

En termes de revalorisation, c'est de manière générale l'ensemble des personnels qui doit faire l'objet d'une attention particulière. À l'Éducation nationale, le montant des primes et indemnités peut être sensiblement très inférieur à celui servi dans d'autres ministères. Des simulations précises sont nécessaires.

À l'heure actuelle, force est de constater que les mesures proposées à la discussion avec les partenaires sociaux ne garantissent pas aux personnels de direction une pension au moins équivalente à celle perçue par les collègues qui font actuellement valoir leurs droits à la retraite. Afin d'éviter une baisse trop importante des futures pensions, une revalorisation substantielle et une restructuration de nos carrières doivent avoir lieu. Or, pour l'heure, rien n'a été annoncé en ce sens.

Dans ces conditions, le SNPDEN a appelé l'ensemble de ses adhérents, actifs et retraités, à se mobiliser lors des rassemblements et manifestations organisés les 5 et 17 décembre sous la bannière de l'UNSA-Éducation.

# Conseil syndical national !

DES 14, 15 ET 16 JANVIER 2020

*C'est sous le signe de l'action et de la détermination que s'est déroulé notre dernier conseil syndical national. En ces temps incertains, la profession s'est mobilisée pour se doter de la ligne directrice qui permettra à notre syndicat d'obtenir des avancées significatives pour la carrière et les conditions d'exercice du métier de personnel de direction. Coïncidence, ce CSN avait lieu au moment même où le ministère devait révéler le calendrier des négociations. Il fut ainsi l'occasion de marquer solennellement la ferme volonté du SNPDEN d'avancer sur ces questions décisives (voir p. 61).*

<b>DISCOURS D'OUVERTURE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL</b>	<b>18</b>
<b>LE TOUR DES GRANDES RÉGIONS ACADÉMIQUES</b>	<b>24</b>
<b>COMPTE RENDUS DES TRAVAUX ET MOTIONS ADOPTÉES</b>	<b>39</b>
<b>CONCLUSIONS DU CSN ET CAHIER DES CHARGES DES NÉGOCIATIONS À VENIR</b>	<b>62</b>

# Discours d'ouverture du secrétaire général



Bonjour à toutes  
et à tous et bienvenue,

Tout d'abord, je vous présente mes meilleurs vœux pour cette année 2020, riche d'enjeux pour la profession et notre syndicat.

Certains d'entre vous, en cette période de grève, ont eu du mal à venir. Il a été envisagé de reporter ce CSN au vu des circonstances, mais il nous a paru important de maintenir notre rendez-vous. Cette entrée en matière sera probablement plus longue que d'habitude, parce que le contexte s'y prête et que le menu syndical est extrêmement copieux.

Mon propos s'articulera selon trois grands axes.

Tout d'abord, une analyse politique de la situation et de ses implications pour nous ; dans un deuxième temps, un balayage de l'actualité syndicale ; et enfin, j'envisagerai des pistes d'action pour notre organisation. Il s'agira de se demander, compte tenu de la situation actuelle, quels moyens d'actions syndicaux nous pouvons mobiliser.

## Analyse de la situation

Notre pays traverse des crises sociales à répétition, deux en moins d'un an, et selon des formes très différentes. Si la crise des gilets jaunes présente des aspects qui la rapprocherait des jacqueries sous l'Ancien Régime, la période actuelle de grève paraît plus habituelle, avec des revendications syndicales plus traditionnelles. La crise des gilets jaunes pourrait s'apparenter aux crises frumentaires (pouvoir d'achat, fiscalité), alors que la grève actuelle rappelle davantage les mouvements de revendications classiques, comme celui que l'on a connu

en 1995. Mais la proximité de ces deux crises nous interroge. Certains sociologues parlent de « sur conflictualité » pour rendre compte du climat exacerbé de conflits sociaux.

Il y a cependant des similitudes entre ces deux crises. Elles révèlent une société fragmentée, et la fragmentation ne concerne pas que les îlots jaunes sur les ronds-points. Elles mettent en scène également une forme systématique de binarité : c'est tout ou rien. Mais les questions sociales peuvent-elles se poser en termes de 0 et de 1 ?

On observe par ailleurs un certain nombre de violences autour de ces contestations : et nous en sommes les témoins directs devant nos établissements. Tout cela interroge sur le caractère réformable de notre société. Notre pays peut-il accepter la réforme ? N'y a-t-il pas derrière tout cela un refus du politique ? Comment donc, alors que le politique est contesté, trouver une issue politique

**Certains sociologues parlent de « sur conflictualité » pour rendre compte du climat exacerbé de conflits sociaux**

à ces conflits ? Tout cela pose la question de la gouvernabilité de la société, et de la mise en œuvre d'un programme de gouvernement.



Et, dans la situation actuelle, la difficulté réside dans le fragile équilibre du « en même temps ».

Sur le dossier retraite, nous voyons bien que le « en même temps » n'a pas joué. Sans quoi on n'aurait pas fait le double choix du systémique et du paramétrique. On aurait pu trouver un accord au niveau systémique sur un consensus, à moduler selon les organisations syndicales, autour d'un système par points plus simple et porteur de plus d'égalité, mais une réforme plus égalitaire à long terme était incompatible avec la

**Sur le dossier retraite, nous voyons bien que le « en même temps » n'a pas joué**

question de l'équilibre financier à court terme. On pouvait difficilement mener les deux de front. Et l'UNSA avait fait des propositions de transitions plus ou moins longues pour assurer le passage de l'un à l'autre. En plus, il était évident que cette idée d'un régime universel rencontrerait l'opposition de ceux qui sont a priori contre toute réforme, parce que le régime universel signerait la mort des régimes spéciaux. Ne pas choisir entre le systémique et le paramétrique, c'était chronique d'une crise annoncée. Et aujourd'hui, nous n'avons plus que le choix entre crise cardiaque et fin de vie douce. Tout cela ne manque pas de nous interroger sur les choix de gouvernance. Parce qu'associer dans un front du refus les organisations radicales et les organisations réformistes, pour lâcher sur l'âge pivot un mois après, nous interpelle sur la stratégie de départ. Parce qu'on a décidé dès le départ de se mettre à dos les opposants de principe et, selon le mot du président de la République, « ceux qui sont prêts à discuter », ceux que l'on compte désormais dans le camp des réformistes (CFDT, UNSA, CFTC).

À cela, il faut apporter un bémol de taille : du côté de l'UNSA, nous sommes certes prêt à discuter, mais Laurent Escure a clairement annoncé que nous ne serions pas des supplétifs du pouvoir en place.

Quelle est donc la place de l'UNSA dans tout cela ? Au-delà des considérations secteur par secteur, on peut dire de l'UNSA qu'elle sort grandie de ce conflit. Elle ne représente certes que 5 % des syndiqués en France. Pour autant, elle a acquis de la visibilité, l'audience médiatique de la fédération et de la confédération s'est accrue. Nous avons gagné de la reconnaissance sur le plan de l'expertise. Si Laurent Escure prend une plus grande place médiatique, c'est aussi parce qu'il porte une parole experte, y compris sur des aspects très techniques et pointus. Dès le départ, l'UNSA a posé une feuille de route claire et précise, en sachant parfaitement quels seraient les points sur lesquels la négociation était

**Si Laurent Escure prend une plus grande place médiatique, c'est aussi parce qu'il porte une parole experte, y compris sur des aspects très techniques et pointus. Dès le départ, l'UNSA a posé une feuille de route claire et précise, en sachant parfaitement quels seraient les points sur lesquels la négociation était possible**

possible. Cette expertise, c'est aussi l'efficacité d'un certain syndicalisme. Car, de cette crise, on ne sortira qu'avec des dégâts dans certains secteurs. L'UNSA a choisi d'accepter le principe de la réforme, mais pas nécessairement toute réforme. Parce qu'être réformiste, ce n'est pas dire oui à tout. Le réformisme promu par Laurent Escure est un réformisme combatif dans lequel nous pouvons nous retrouver.

Quels sont donc les derniers développements de cette crise ? Nous avons tous pris connaissance ce week-end du courrier du Premier ministre. On a beaucoup entendu aussi le mot fameux de Maurice Thorez, « il faut savoir terminer une grève ». Mais je dirais que pour Edouard Philippe, en ce moment,

c'est plutôt « il faut savoir terminer une crise ». D'autant plus que l'issue reste incertaine. La porte paraît entrebâillée, mais des questions persistent : comment se comportera le front dur de la contestation ? Usure ? Abandon ? C'est ce que semblent montrer les derniers chiffres de grévistes de la SNCF. Et quand bien même tout cela devait se terminer par une forme de bérézina pour les positions les plus contestataires, que restera-t-il du syndicalisme radical ? Comment ceux qui auront perdu plus d'un mois de salaire jugeront-ils la stratégie qu'ils ont suivie ?

Il y a également une forme d'ambivalence de l'opinion publique dont les

sondages indiquent qu'elle est majoritairement favorable au mouvement de grève, et majoritairement favorable à la suppression des régimes spéciaux.

Il faut aussi insister sur la fragilité des solutions possibles. Le Premier ministre renvoie au dialogue social la solution de l'équilibre budgétaire. Mais, compte tenu des positions tranchées des partenaires sociaux, imaginer qu'on puisse trouver un compromis dans les mois qui viennent supposerait un effort de convergence qui est loin d'apparaître évident. Qu'en est-il alors de la culture du compromis en France ? Si les vœux présidentiels, bien entendus par le Premier ministre, en appelaient à une solution rapide, le compromis reste encore à construire, ce qui est loin d'être acquis.

**On a beaucoup entendu aussi le mot fameux de Maurice Thorez, « il faut savoir terminer une grève ». Mais je dirais que pour Edouard Philippe, en ce moment, c'est plutôt « il faut savoir terminer une crise »**



Tout cela renvoie à cette espèce d'inculture française du dialogue social. Inculture des deux côtés. Alors même que le

des retraites. Par ailleurs, sur la durée, se posera la question de la migration d'un système à un autre.

**Certaines positions syndicales tiennent de la posture caricaturale. Ça me fait penser à ces footballeurs qui ont vu défiler trois entraîneurs, sont descendus de trois divisions, enchaînent les défaites et continuent à psalmodier « on ne lâche rien »**

haut-commissaire Delevoye travaille depuis deux ans sur ce dossier éminemment technique, le gouvernement a attendu le 11 janvier pour faire sortir des chiffres à peu près exploitables sur la question de l'équilibre financier. Comment voulez-vous commencer à négocier quand on ne dispose pas des éléments essentiels à l'échange? D'un côté, parler de dialogue social sans mettre sur la table le grain à moudre, c'est quand même une forme d'inculture. Et de l'autre, certaines positions syndicales tiennent de la posture caricaturale. Ça me fait penser à ces footballeurs qui ont vu défiler trois entraîneurs, sont descendus de trois divisions, enchaînent les défaites et continuent à psalmodier « on ne lâche rien ». Au bout d'un moment, il y a un décalage abyssal entre le discours et la réalité...

Pour ce qui est de l'Éducation nationale, on pourrait dire qu'on vit la crise par procuration. Nous voyons bien que dans les salles des professeurs, il y a une adhésion au mouvement, mais d'un autre côté, les organisations syndicales enseignantes ont du mal à faire basculer la profession dans un mouvement franc et massif. Il y a certes eu une mobilisation importante le 5 décembre, une mobilisation supérieure à ce qu'on avait vu auparavant. Mais, depuis, les chiffres de grévistes sont en baisse. La mobilisation des professeurs est très certainement impactée par l'opération de déminage menée assez tôt par Jean-Michel Blanquer, avec les annonces sur l'augmentation des salaires pour assurer le maintien des pensions. Tout cela pose un certain nombre de problèmes. Tout d'abord, techniquement, on contourne ce pivot que constituait les six derniers mois de salaire pour garantir le niveau

Le SNES a d'ailleurs surfé un moment sur ses simulateurs paramétrés pour mobiliser sur la crainte de chutes dramatiques du niveau des pensions. Cela a pu susciter des inquiétudes pendant un temps.

Désormais, c'est à la table des négociations que les organisations syndicales vont discuter de ce sujet extrêmement technique. Ont été annoncés 500 millions d'euros dès 2021, ou 10 milliards pour un rattrapage global des salaires. Reste à savoir selon quelles échéances, sur quelle période, selon quelle répartition?

Malgré ces incertitudes, il faut garder à l'esprit qu'en tant que personnels de direction nous avons un intérêt direct à ces discussions. Tout d'abord parce que nous sommes un corps de deuxième (et parfois plus) carrière, et par le jeu des reclassements, notre situation est directement liée au corps d'origine.

**I faudra bien que soit maintenue au début et dans le déroulement de nos carrières l'attractivité de notre métier, et donc le différentiel de rémunération avec les enseignants**

Ce qui a des conséquences sur nos retraites et notre fin de carrière. Mais également en cours de carrière : il faudra bien que soit maintenue au début et dans le déroulement de nos carrières l'attractivité de notre métier, et donc le différentiel de rémunération avec les enseignants. On assiste au passage à une sorte de « Blanquer bashing ». De ce point de vue, je rappellerai notre position apolitique. Après tout, s'il m'est permis de reprendre la formule de Mao : « qu'importe que le chat soit

noir ou blanc, pourvu qu'il attrape des souris ». Nous ne nous joindrons donc pas au mouvement généralisé de « bashing ». Qu'on se souvienne du précédent quinquennat : on a eu du « Hollande bashing », et on a fini avec une gauche en miettes et un gouvernement de centre droit...

Soyons donc attentifs aux conséquences de ce genre de posture.

## Les dossiers syndicaux du moment

Le moins que l'on puisse dire, c'est que la coupe est pleine. Victor Hugo disait : « ceux qui vivent sont ceux qui luttent ». Je peux donc vous confirmer que nous sommes bien vivant !

### **SUR LES E3C ET LE CHOIX INCOMPRÉHENSIBLE DE LA DÉMATÉRIALISATION**

On nous explique que cela se fait dans le cadre de la modernisation de l'administration et qu'il s'agit d'un dossier interministériel. J'imagine qu'à un moment, sous la pression de la coordina-

tion interministérielle, quelqu'un a dû dire « trouvez-moi une bonne idée », sans que je puisse dire si cela venait de la DGESCO ou du cabinet. Et puis, il a dû se trouver quelqu'un, fort de quelques bons retours d'expériences pour le bac, le BTS, quelques concours de grandes écoles, qui a dû dire : « on y va ! ».

Mais, pour reprendre une formule de Philippe Tournier, « quand on connaît l'univers bureaucratique, rigide et tatillon qui entoure les logiciels de l'Éduca-



tion nationale », il ne faut pas s'étonner de la situation à laquelle on est arrivé. Ceux qui ont un peu d'expérience dans le métier pourront dire avec moi qu'on les a toutes vues passer. Et ce, d'autant plus que même quand les choses sont bien faites, même quand les usagers

mérique. Nous avons donc cherché à rendre notre constat objectif. Une enquête a été lancée auprès des collègues. Nous leur avons demandé de noter sur 10 les applications imposées pour les E3C. Les résultats sont sans appel: BNS: 2,4 sur 10; Santorin:

sentants vendredi, il a fini par admettre qu'il valait mieux doubler la procédure numérique d'une procédure plus traditionnelle et plus sûre.

## **Q**uand on examine la dématérialisation des E3C, il manquait à peu près tout! Pas de cahier des charges! Avez-vous été interrogé sur le paramétrage ou les fonctionnalités de ces logiciels?

sont associés, les cahiers des charges bien définis, et qu'on prend le temps nécessaire, comme pour les logiciels Opéra et Opale, on est amené à reporter la mise en œuvre d'un an! Dès lors, imaginer qu'on pourrait s'en sortir avec le bricolage précipité des E3C revenait à jouer perdant d'entrée de jeu. On aurait donc dû se méfier.

Quand on examine la dématérialisation des E3C, il manquait à peu près tout! Pas de cahier des charges! Avez-vous été interrogé sur le paramétrage ou les fonctionnalités de ces logiciels? Pas moi! On a voulu recycler des logiciels qui étaient initialement destinés à d'autres usages. Imagin devait permettre au départ le paiement des indemnités d'examens. On a tout monté en tuyau d'orgues: Cyclades, Imagin, Santorin, la BNS, l'ordre importe peu..., mais on a imaginé que cette juxtaposition d'applications s'interconnecterait par je ne sais trop quel mystère. D'ailleurs, au moment où tout cela nous a été présenté à Rennes, on a vu des mines déconfites du côté de la DSI au cours d'un essai grandeur nature. Et, on a fini par nous avouer en off: « ils nous ont obligés à tout mettre en œuvre, mais on leur avait bien dit que rien ne fonctionnerait... ». On a donc droit à l'habituel capharnaüm: bugs, déconnexions, incompatibilités, fonctionnalités manquantes ou incomplètes, etc.

On nous a alors traités d'oiseaux de mauvais augure, on a mis notre regard critique sur le compte d'un rejet du nu-

4,6 sur 10; Cyclades: 3,7 sur 10; Imagin: 3,9 sur 10! Pas un seul logiciel n'atteint la moyenne, selon votre appréciation! Vous, les utilisateurs du quotidien! Comment peut-on imaginer donner une image positive du numérique dans l'Éducation nationale avec un montage pareil?

Nous avons lancé alerte sur alerte.

Au final, le dossier technique des insuffisances comptait 31 pages! Et à l'occasion d'une réunion à ce sujet avec le cabinet, j'ai présenté un état des lieux que je pensais préoccupant, et ce jour-là, j'ai été battu. J'ai été battu par un inspecteur général en charge du suivi du dossier qui a donné au DGESCO une image encore plus alarmiste de la situation. Si bien que la conseillère sociale du ministre a fini par lui demander s'il n'avait pas pris sa carte au SNPDEN! Nous avons donc fini par être entendus.

C'est alors que le DGESCO, le directeur de cabinet et tout un aréopage d'observateurs, ont été conviés à se rendre à Rennes pour tester les applications de mise en œuvre des E3C.

On nous a présenté les produits, leur ergonomie, leur fonctionnement, mais on ne nous a jamais répondu sur la capacité des produits à s'interconnecter. Et on a finalement élaboré un état des lieux commun, pour finalement obtenir deux modes d'emploi possibles. Le ministre veut certes à tout prix promouvoir la numérisation, mais devant nos repré-

J'ai du mal à comprendre aujourd'hui pourquoi on s'est entêté à mettre tous les œufs dans le même panier. Il était évident, d'entrée de jeu, que mener les E3C à terme dans de bonnes conditions était en soi un objectif ambitieux. Mais vouloir en même temps de nouvelles épreuves et de nouvelles modalités de mise en œuvre, c'était prendre un risque absolu. Et le risque s'est réalisé.

Et c'est ainsi que dans un contexte tendu, de pressions permanentes, la profession s'est retrouvée à bout. Que nos équipes soient autant mises en difficulté par ces outils, qu'elles soient aussi critiques,

## **V**ouloir en même temps de nouvelles épreuves et de nouvelles modalités de mise en œuvre, c'était prendre un risque absolu

c'est un signe inquiétant de l'état global de nos relations avec le numérique. Une fois tout cela dépassé, il faudra tirer tous les enseignements, qu'à minima, le comité national de suivi s'empare de tout cela. Et que l'inspection générale examine comment on a pu en arriver à un tel fiasco.

Évidemment, nous ne choisirons jamais de porter préjudice aux élèves.

Évidemment, nous ferons preuve de professionnalisme, et nous avons pour la plupart avancé pour surmonter ces blocages. Et même si, au final, nous avancerons dans la voie de la numérisation, il faudra malgré tout interroger la façon dont est conduit le changement. Et, de ce point de vue, nous verrons plus tard quelles actions nous pouvons mener à ce sujet pour obtenir de véritables améliorations.



## SUR LE DOSSIER GLOBAL DES RÉFORMES

Soit ès qualités, soit via la fédération ou la confédération, nous sommes très largement présents.

- **Le lycée :** sur la base d'une remontée et des préconisations du comité national de suivi, le ministre a répondu le 6 janvier qu'il envisageait un certain nombre d'évolutions: des groupes de compétences en mathématiques, des évolutions sur les conseils de classe, sur la fonction de professeur principal. Qu'en quelques semaines, le ministère soit capable d'ouverture sur ces questions rend encore moins compréhensible la porte fermée sur les E3C. Et de ce point de vue, notre position est extrêmement simple: basculons, pour le contrôle continu, de 10 à 40 %, et l'affaire est pliée! Sur cette question, nous pourrions être rejoints par tous ceux qui ont jadis tout fait pour qu'on ait cette usine à gaz des E3C. Reste à voir dans le détail quelles seront les conséquences financières et organisationnelles des réponses que le ministre entend faire aux remarques du comité de suivi. Il n'est pas question que les modifications proposées se fassent au détriment de nos marges.
- **La voie professionnelle :** les propositions du ministre sont plus réduites dans ce cadre. On nous demande un accompagnement renforcé des corps d'inspection. Ça ne peut pas faire de mal. On nous demande une réflexion sur les familles de métiers. Il faudra y être attentif. On annonce une réflexion sur l'adaptation de la co-intervention aux contenus des programmes, sur les chefs-d'œuvre et sur l'utilisation des heures de consolidation. Mais la proposition qui nous intéresse le plus est celle qui annonce une conférence nationale sur les diplômes de la voie professionnelle. Ce qui signifie que les branches professionnelles, les régions et les organisations syndicales, devront se concerter sur la question. Il est cepen-

nant inquiétant que soient annoncées des propositions pour l'été 2020: on voit mal comment les lycées professionnels pourraient se préparer à un changement pour la rentrée prochaine en si peu de temps.

- **Les téléservices :** on évoque la dématérialisation des dossiers Affelnet en fin de 3<sup>e</sup> et 2<sup>nd</sup>e (même si l'on sait que depuis vendredi la dématérialisation

« les circonstances sont bien peu de choses, le caractère est tout » disait Benjamin Constant. Autant dire que du caractère, il nous en faut!

en fin de seconde est abandonnée pour cette année). Globalement, sur cette question, il faut avoir à l'esprit trois éléments.

Premièrement, un arrêt du Conseil d'État rappelle que la dématérialisation peut être proposée aux familles, mais qu'elle ne peut pas être imposée. Et c'est justement notre position. Deuxièmement, ces dispositions entrent en opposition frontale avec l'autonomie de l'EPL. Il y a un critère de validité dans ce domaine: est-ce que le téléservice apporte une valeur ajoutée dans la relation entre l'EPL et les familles? Si ça n'apporte rien, on n'a pas à s'y engager. J'en discutais avec des collègues

**J'entends les contestations, les revendications, mais il y a des conditions à l'action qu'il faut réunir avant de décider d'y aller. Si nous disposons d'un soutien massif, nous prendrons nos responsabilités !**

des quartiers nord de Marseille: s'il faut confier Affelnet aux familles, on prend des risques pour l'affectation en lycée. Nous avons lancé une nouvelle alerte vendredi à ce sujet.

Troisièmement, tout cela renvoie à l'urgence d'un livre noir du numé-

rique dont va s'occuper la commission métier. Ce livre noir aussitôt annoncé est déjà très attendu: il nous appartiendra de dresser le constat, de faire des propositions et surtout d'évaluer ce qui existe. Où est la plus-value dans tout ça? Il faudra qu'on y réponde.

- **Le chantier du dialogue social :** « les circonstances sont bien peu de choses, le caractère est tout » disait Benjamin Constant. Autant dire que du caractère, il nous en faut! Sur la base des travaux du congrès de Colmar, nous n'avons pas cessé de remettre nos mandats sur la table des discussions. Trois chantiers sont prioritaires: la hors classe, les rémunérations, les conditions de travail. Nous avons adressé un premier courrier au ministre qui a indiqué être en accord avec nous sur le principe. À ce courrier, nous avons répondu par un cahier des charges détaillé qui mettait en regard tous nos mandats et les réponses du ministre. Rue de Grenelle, ils savent très bien quelles sont nos demandes. Aujourd'hui, nous avons une réponse du 6 janvier, du ministre lui-même, qui va bien au-delà de nos demandes. Et c'est la première fois qu'une telle réponse est adressée par le ministre lui-même à notre syndicat. Recrutement des faisant fonction, concours, formation initiale et continue, taux de promotion à la hors classe (avec inscription dans la loi de program-

mation de finances publiques), classement des EPL, primes d'examen (pour les chefs et les adjoints!), reconnaissance des fonctions de CEA et de tuteur, rôle de l'IF2R: tout a été abordé. Pour ceux qui estiment que ce n'est pas assez, il faut bien préciser que le ministre nous écrit le 6 jan-



vier, et que le 11 janvier au soir, on nous appelle pour nous dire que les négociations commencent le 16 janvier à 9h. L'ex-DGRH parle de propositions « ambitieuses » : on sait que la DGRH a déjà fait 4 propositions sur les questions indemnitaires au cabinet et que le cabinet a demandé davantage d'efforts à la DGRH. Il est aussi question d'une amélioration des conditions d'évaluation. Jeudi, nous serons déterminés et nous ferons valoir nos mandats.

Je m'étais engagé à des avancées collectives devant ce CSN : elles sont désormais à portée de mains. Mais si les avancées ne sont pas à la mesure de nos attentes, si elles ne viennent pas assez vite, s'il faut se mobiliser, nous saurons trouver les modalités d'action nécessaires. Mais il faudra que nos collègues soient prêts à y aller ! Le « armons-nous et partez ! », on connaît... J'entends les contestations, les revendications, mais il y a des conditions à l'action qu'il faut réunir avant de décider d'y aller. Si on a un soutien massif, on ira !

## Notre stratégie syndicale

Tous ces dossiers nous amènent donc à réfléchir à notre action syndicale.

**Sur les E3C**, certains ont considéré que nous nous étions fait « enfumer ». Cela dit, nous avons vu clair sur les bugs possibles, les difficultés techniques et organisationnelles. Il nous a fallu, à nous comme à d'autres, le temps de saisir l'ensemble des interconnexions nécessaires, l'ordonnancement des actions à mener. Et finir par saisir que l'arrivée de Santorin pouvait être plus ou moins compliquée selon ce qui avait pu être mis en œuvre auparavant. Ensuite, nous avons dû prendre en compte la diversité des situations locales, et faire la part des choses entre ce qui relève de la responsabilité académique et ce qui relève

du national. Autant d'académies, c'est autant de façon de procéder, de relations avec des secrétariats généraux, des DSI, des modes opératoires. Et nous avons dû aussi prendre en compte le fait que, certains, y compris dans nos rangs, considéreraient que nous menions un combat d'arrière-garde. Je l'ai dit très clairement au ministre vendredi : nous ne sommes pas par principe des opposants au changement ! En revanche, nous refusons que ce changement ait des conséquences néfastes pour nos collègues au quotidien. Nous soutiendrons donc le changement quand nous considérerons qu'il est un vecteur de progrès pour la profession.

Mais sur les E3C, j'ai le sentiment que la question de la numérisation est presque derrière nous et que ce sont bien d'autres

***J* e l'ai dit très clairement au ministre vendredi : nous ne sommes pas par principe des opposants au changement ! En revanche, nous refusons que ce changement ait des conséquences néfastes pour nos collègues au quotidien**

difficultés qui nous attendent : le refus de proposer des sujets ; le boycott des surveillances ; la grève des corrections ; ou le 20/20 pour tous les élèves.

À nous de réfléchir à la manière dont nous allons pouvoir accompagner les collègues dans ces conditions. Parce que même si le ministre nous a assurés vendredi de l'appui des autorités académiques, il nous faut réfléchir à la façon d'outiller les collègues pour éviter qu'ils ne prennent seuls la foudre dans leur coin.

**Pour ce qui est des négociations carrières**, j'ai entendu à peu près les mêmes critiques. « Les propositions ne sont pas assez précises, trop diluées dans le temps, on nous ballade. »

Mais soyons clairs. Est-ce que cela tarde à venir ? Oui, c'est trop long. Parce que dans l'Éducation nationale, comme plus globalement dans ce pays, le dialogue social n'est pas dans les us et coutumes,

sauf à l'encombrer de déclarations liminaires à n'en plus finir, ce que je me suis refusé à faire vendredi dernier.

Alors, est-ce qu'on nous ballade ? Car on ne ballade pas le SNPDEN, pas plus qu'on ne l'enfume ! La meilleure preuve de tout cela, c'est l'annonce de discussions le 6 janvier, mises en œuvre dès le 11 janvier, pour une première rencontre dès le 16 janvier au matin.

Nous entrerons donc dans ce nouveau cycle avec des ambitions hautes. Hautes, parce que le résultat doit être à la hauteur des avancées précédentes. Si aujourd'hui il y a embouteillage à l'entrée de la hors classe, c'est bien parce que nous avons obtenu l'accélération des carrières au niveau de la classe normale. Est-ce qu'un ratio de 8,4 %

du corps à la HC est un progrès ? Oui ! Est-ce un ratio satisfaisant ? Non ! Voulez-vous nettement mieux ? Oui ! Et nous nous mettrons en position de l'obtenir par notre action, parce que, non, je le répète, on ne ballade pas le SNPDEN !

Mais ces moyens d'action, nous devons les gager en améliorant encore notre cadre syndical. Ainsi, au cours de ce CSN, il va nous falloir décider si nous quittons ou pas la FGR. S'il y a quelques semaines encore, certains pouvaient avoir des doutes sur le bon choix, ils doivent être maintenant levés. Je comprends bien la volonté de fidélité qu'ont certains à un engagement désormais ancien. Mais la crise sociale autour du projet de loi de réforme du régime des retraites a permis de révéler au grand public l'UNSA et son secrétaire général, Laurent Escure. La notoriété que s'est construite Laurent dans ce domaine a renforcé la crédibilité et la visibilité de notre fédération. L'UNSA s'est imposée avec lui comme une interlocutrice majeure



sur ce dossier. En contrepoint, et c'est malheureux, la FGR a été complètement invisible dans cette affaire. Je vous encourage donc à faire en la matière un choix clair et responsable. S'il est fait, il faudra que nous en tirions toutes les conséquences et investissions avec détermination le pôle retraite de l'UNSA pour y prendre toute notre place.

Dans le même esprit, nous vous proposons de créer un nouvel échelon de cotisation pour les actifs et de prévoir une augmentation graduée et progressive des cotisations des adhérents. À cela, il y a trois bonnes raisons. Tout d'abord, le principe simple selon lequel

mandes pour faire plus et mieux en termes d'action syndicale. Ici ou là, s'entendent aussi des doutes sur les modes d'action choisis en commun, voire même sur la nécessité de s'engager dans une organisation syndicale. Ne nous y trompons pas, ce n'est pas de moins de syndicat dont nous avons besoin, mais de plus !

De plus de syndicat dans cet espace particulier qu'est nécessairement un syndicat de l'encadrement. Mais cela ne doit pas nous empêcher d'agir avec conviction et exigence, cela ne doit pas nous empêcher d'être ambitieux et volontaires, cela ne doit pas nous

## **E**st-ce qu'un ratio de 8,4 % du corps à la HC est un progrès? Oui! Est-ce un ratio satisfaisant? Non! Voulons-nous nettement mieux? Oui!

chacun contribue à la hauteur de ses revenus. Deuxièmement, il n'est pas anormal que le syndicat bénéficie des avancées salariales que les adhérents obtiennent par son action. Enfin, la nécessité de bonne gestion: il ne faut pas laisser se creuser l'écart entre des dépenses qui augmentent mécaniquement et des recettes en stagnation. J'ai bien entendu les demandes d'instructions plus longues sur ce dossier, mais ne pas l'instruire maintenant reviendrait à reporter la décision d'un an, et il ne me paraît pas sage d'attendre encore un exercice budgétaire pour procéder aux ajustements nécessaires. Nous avons déjà beaucoup tardé par le passé à prendre ce type de décision, ce qui nous a conduit à prendre parfois des mesures drastiques qui ont pu limiter notre capacité d'action faute de moyens financiers. Il me semble être de la responsabilité du secrétaire général d'éviter ce genre de situation.

Nous allons donc vivre un CSN dense du fait de l'actualité, et exigeant du fait de l'attente des collègues, au regard de ce que sont aujourd'hui nos conditions de travail et le déroulé de nos carrières. Nous avons donc l'exigence de prendre en compte les difficultés rencontrées par les collègues, non pas pour les déplorer, ou seulement les constater, mais pour apporter des réflexions, élaborer des propositions et agir concrètement. Ici ou là, comme à chaque moment de tension que nous avons pu vivre, s'expriment des de-

empêcher d'être réactifs et pugnaces. Et de ce point de vue, quel que soit le contexte et quel que soit le ministre, le SNPDEN n'est pas dépourvu de ressources.

À nous donc, ici, durant trois jours, d'élaborer nos mandats, de réfléchir à notre stratégie et de penser nos moyens d'action. Mais nous devons le faire avec sang-froid et clairvoyance, il en va de notre responsabilité. Et une fois ce travail collectif réalisé, les objectifs arrêtés, vous pouvez être sûrs que la direction nationale du SNPDEN aura la détermination, l'engagement, la force de conviction et l'énergie nécessaires pour atteindre les buts que nous nous sommes fixés ensemble.

Cette dynamique est enclenchée depuis maintenant un an et demi. Nous tenons d'ailleurs nos cadres informés très régulièrement de l'avancée des dossiers et savons arrêter avec eux en conférence nationale, ou de façon plus informelle, nos manières de faire. Et c'est au final, après-demain, dans un mois ou dans un an, qu'il faudra tirer le bilan de notre action ou des progrès accomplis pour toute la profession. Car c'est la mission du SNPDEN que de tirer le métier ou la carrière des personnels de direction vers le haut: il le fait depuis 25 ans, il le fera encore. N'en doutons pas, nos efforts paieront car notre détermination est complète et notre engagement entier! □

# Intervention

**1**  
AUVERGNE-  
RHÔNE-ALPES



Gérard HEINZ,  
SA Lyon



Richard COMMEAU,  
SA Clermont



Djamil CHERFI,  
SA Grenoble

Cher-e-s camarades,

Les propos vont se succéder et se concentrer en fin de compte



# ns des secrétaires académiques

sur une thématique centrale, celle de la surcharge de travail, de la souffrance même, du manque de considération et du mépris de nos autorités hiérarchiques directes.

C'est un comble lorsqu'on pense qu'aujourd'hui, malgré tout ce que l'on a pu dire sur la gouvernance de Laurent Wauquiez en Auvergne-Rhône-Alpes, nous avons de bien meilleures relations avec la région qu'avec le rectorat: dans les groupes de travail, notre parole est prise en compte, les dialogues de gestion sont de vrais échanges, et la région apporte, quand elle le peut, des soutiens matériels et humains au fonctionnement des lycées.

Avec nos autorités de tutelle, rien de tout cela. Les dialogues de gestion sont des monologues, les contrats d'objectifs restent lettre morte une fois qu'ils sont signés, et en attendant, les arrêts maladie pleuvent. La direction de l'encadrement ne sait plus comment gérer les intérimis, d'autant plus que les collègues sollicités refusent de plus en plus d'assumer un intérim... chose impensable il y a encore quelques années.

Cette souffrance se concentre sur 3 objets essentiels:

- en LEGT et LP, réforme du lycée et transformation de la voie professionnelle
- en Collège, les PIAL;
- globalement, une incompréhension sur les modalités d'évaluation, et ce qui en découle, c'est-à-dire les opérations de mutations et de promotions, sachant que l'entretien d'évaluation est de plus en plus mal vécu, avec notamment des DASEN adjoints qui se révèlent être d'une sévérité féroce (surtout en direction des chefs d'établissement adjoints, ce qui interroge sur la connaissance du terrain des DASEN adjoints!).

Bref, les personnels de direction vont mal à Clermont, Grenoble et Lyon. Nous sommes ragailardis par les propos combatifs et déterminés de notre secrétaire général prononcés à l'instant, et nous sommes prêts, à Clermont, à Grenoble et à Lyon, à nous battre pour améliorer les conditions de travail de nos collègues.

Merci pour votre attention et bon CSN!

2  
RENNES



Pascale LE FLEM,  
SA Rennes

L'académie de Rennes souhaite ses meilleurs vœux à l'ensemble des participants et va tâcher de résumer son état des lieux pour dégager quelques points saillants sur les sujets proposés, dans un contexte de grogne inédit au sein des établissements scolaires.

**Concernant les E3C**, à Rennes, il nous paraît significatif de séparer la préparation technique qui est faite par le rectorat sous la direction du secrétaire général et avec les DEC, des difficultés de terrain. En effet, nous avons bénéficié de réunions techniques construites, précises, assorties de formations aux outils type Santorin pour ceux qui ne l'avaient pas encore expérimenté. Un dia-

porama complet qui sert de support est ensuite envoyé aux établissements et nos questionnements, nombreux depuis le démarrage de cette affaire font l'objet de traitement, dans la mesure du possible. Effort louable, mais non sans relation avec la pression exercée par notre secrétaire général au plus haut niveau.

Au final, nous considérons que dans ce bazar numérique ayant engendré surcroît de travail dans nos équipes et fatigue inutile, il est de la part du rectorat difficile de mieux faire techniquement à cette échelle. Une adresse mail E3C dédiée nous a également été proposée et nous avons échangé au fil de l'eau avec les services par une FAQ.

Notre inquiétude porte maintenant sur les risques de refus des équipes enseignantes de répondre aux grandes phases: retours sujets, surveillances et corrections. Sur ce point, l'inventivité est grande en ce moment et aux occupations nocturnes d'établissements, s'ajoutent des courriers de plus en plus nombreux d'équipes se déclarant prêtes à tout bloquer. Un sondage fait auprès des



lycées révèle que 80 % des collègues prévoient divers blocages et/ou constatent de grosses tensions dans leurs établissements. Nous avons envoyé lundi un courrier aux adhérents proposant un accompagnement individualisé de tous ceux qui seraient en difficulté.

**Sur le numérique en général:** nous avons un Blanchet numérique, sous-commission au Blanchet. Celui-ci s'est réuni le 19 décembre pour traiter de l'ensemble des sujets: EduConnect, RGPD, ARENA, GAR... Très technique, il s'agit d'un espace de concertation nécessaire. Les représentants SNPDEN y sont quasiment les seuls à intervenir.

Dans le même esprit nous avons obtenu un « Blanchet ressources humaines ». Depuis ses débuts, nous avons rappelé quasi systématiquement le mal-être croissant de nos collègues. Nous avons cherché des solutions, mis en place des instances de proximité, demandé un accompagnement des adjoints de lycée notamment devant les tâches techniques de plus en plus complexes et chronophages. Au dernier Blanchet, l'ouverture du compte épargne temps a été évoquée, c'est un sujet qui, à l'évidence, n'est pas encore maîtrisé dans notre académie.

Reste que l'ampleur du problème lié à la RH dans l'Éducation nationale en général, et à celle de notre profession, est telle qu'à ce jour, le tout amplifié par le contexte social actuel, nos collègues sont épuisés, fatigués, souvent avec le sentiment de

n'être pas suffisamment écoutés, reconnus. Ces dernières semaines n'auront pas démenti ce ressenti et nous sommes par conséquent inquiets. Les conditions de travail des cadres de terrain de l'éducation n'ont pas encore fait l'objet d'une réponse satisfaisante de la part de notre employeur. C'est pourquoi nous comptons beaucoup sur notre dialogue social.

Et je termine sur ce sujet en saluant l'action du national, et en particulier de Philippe, dont la constance et la solidité ces derniers jours auront permis à notre syndicat d'être plus que jamais un interlocuteur incontournable et un soutien aux établissements.

Et si nous n'existions pas, que se passerait-il ?

## CORSE



Pierre ALBERTINI,  
SA Corse

Bonjour à tous, comme nous sommes toujours en période de vœux *Pace è Salute à tutti!*

Cette expression Corse résume bien la situation actuelle. Car pour avancer, construire ou consolider il nous faut bien sûr une bonne..., voire une excellente

santé, mais ce n'est pas tout, il nous faut aussi la paix.

Et à l'heure où je vous parle les personnels de direction n'ont pas la paix. Cette paix nécessaire pour travailler de façon sereine dans nos établissements s'éloigne un peu plus tous les jours.

Quand bien même la petite taille de notre académie permet d'avoir des relations de confiance avec notre administration, l'académie de Corse n'échappe pas au climat morose des personnels.

L'école de la confiance, tant voulue par notre ministère, se transforme en école de la défiance.

Les personnels avertissent depuis plusieurs mois leur administration sur leurs conditions de travail qui se détériorent, l'empilement des tâches, la multitude des enquêtes, la temporalité des réformes, etc. Rien n'y fait.

On nous répond en disant: « que l'on comprend... », on nous rassure... « on est des personnels loyaux », vendredi en commission Blanchet Monsieur le ministre nous a dit que nous étions de « hauts fonctionnaires », peut-être... mais ni le salaire ni les primes qui vont avec!

Soyons sérieux! Ce que demande les personnels de direction ce sont des actes et des réponses claires à leurs demandes.

Bon CSN à tous!

## GRAND-EST



Eve-Marie BARROIS,  
SA Reims



Isabelle BEGIN,  
SA adjointe Nancy-Metz



Isabelle MARCHAND,  
SA Strasbourg

Chèr(e)s Collègues,

Au nom de l'académie du Grand-Est: belle année 2020!

Nous avons souhaité revenir sur la visioconférence de vendredi. Le Grand-Est n'est pas intervenu, la forme de l'exercice ne s'y prêtait pas. Nous n'attendions pas grand-chose, nous n'avons pas été déçus! Nous partageons le sentiment d'un ministre peu enclin à accepter les difficultés rencontrées et surtout un ministre s'adressant à des personnels de



direction en faisant parfois fi de leur qualité de représentants syndicaux.

Avant d'évoquer le sujet des E3C, nous souhaiterions évoquer 3 sujets plus locaux.

- Depuis deux ans, nous nous opposons en inter-syndicale aux élus régionaux et à une DGL qui par des décisions unilatérales notamment dans la gestion des ATTE, ont mis fin à un dialogue constructif avec les personnels de direction. Force est de constater, que l'autorité fonctionnelle telle que prévue par les textes est bafouée et porte préjudice au bon fonctionnement de nos EPLE. Solidaires et déterminés, nous refusons toutes les réunions techniques tant que nous n'aurons pas obtenu une audience avec les élus.
- La région académique Grand-Est se doit également d'évoquer brièvement l'apprentissage parce qu'elle concentre un quart des apprentis de France en CFA publics. La loi de 2018 dont le retentissement est très large, contraint chaque académie à opter pour des gestions différentes. Pour les uns, un CFA adossé au GRETA, pour d'autres la création d'un CFA académique. La place des personnels de direction reste encore à définir et que dire d'un mixage de public incompatible avec le mixage des statuts.
- En ce qui concerne nos relations avec nos rectors respectifs, elles sont

basées sur la volonté affichée d'un dialogue social. Seule l'académie de Strasbourg a pour le moment obtenu une audience bilatérale sur la mobilité des personnels de direction. Et nous avons pu faire l'amer constat des atteintes au paritarisme, une opacité totale sur la situation de la mobilité des personnels de direction. Quelles conséquences sur l'engagement syndical sur les sympathisants et militants qui n'obtiennent plus les services pour lesquels ils cotisent! Que dire également de l'attente forte et de l'urgence sur les négociations salariales et les promotions.

Enfin, nous avons souhaité terminer notre intervention avec le texte de l'académie de Nancy-Metz illustrant les E3C.

La DEC du rectorat de l'académie de Nancy-Metz nous demande d'opter pour un code couleur selon les situations: des pastilles vertes quand le prof a terminé ses corrections, grises quand il est en train de corriger ses copies et jaunes quand il n'a pas commencé...

Nous proposons à notre tour un code couleur en direction de notre ministre...

Feu rouge, Monsieur le ministre, pour une organisation des E3C en mini-bac tout au long de l'année de première et de terminale! Mini E3C mini-bac, mais maxi complexité.

Feu rouge pour la durée des épreuves de 1 heure

ou 2 heures oubliant qu'une séquence de cours dure au mieux 55 minutes.

Feu rouge pour la convocation des élèves dans Cyclades, dans des groupes classes ou de langues sans modifications possibles.

Feu rouge pour des outils incomplets, qui ne dialoguent pas entre eux, d'une ergonomie dépassée.

Feu rouge pour nous obliger à contrôler individuellement les convocations de chaque élève.

Feu rouge pour les aménagements les tiers-temps, lecteur, scripteur, ordinateur d'examen. Où trouver les accompagnants?

Feu rouge pour les délais pour remplir Décade, feu rouge pour les réponses du rectorat.

Feu rouge pour la BNS, incomplète, parfois illisible.

Feu rouge pour les erreurs dans les sujets.

Feu rouge pour des sujets à 2 épreuves;

Feu rouge pour la calculatrice en mode examen.

Carton rouge pour avoir comparé les E3C à des bacs blancs (en plus simple...).

Feu rouge pour des espaces Cyclades protégés par des identifiants et mots de passe spécifiques.

Feu rouge pour la non-reconnaissance d'un code-barres par Santorin.

Feu rouge pour la création d'un secrétariat des E3C.

Feu orange pour une prime de 500 € brut qui ne sera certainement pas déduite des indemnités du BAC 2021.

Feu vert pour faire compter les notes du bulletin à 40 %!

L'académie Grand-Est remercie Philippe Vincent pour son travail et lui renouvelle toute sa confiance.

## ORLÉANS-TOURS



Bernard PALACIN,  
SA adjoint Orléans-Tours

Cher Philippe,  
Cher(e)s membres du CSN,

L'académie d'Orléans-Tours essaie d'être dans le même positivisme que le ministère et propose que nous chantions tous ensemble :

Je vais bien tout va bien...  
Je suis gai tout me plaît...  
Je ne vois pas pourquoi...  
Pourquoi ça n'irait pas...

### Sur les E3C

Si M. Blanquer semble être dans une confiance totale et complète, les personnels de direction de l'académie d'Orléans-Tours sont eux très inquiets concernant les E3C, malgré l'énorme travail



mené conjointement par le SNPDEN-UNSA et le rectorat très volontaire sur cette thématique.

Sur ce dernier sujet, nous avons fini le groupe visio-Blanchet par une discussion et des échanges sereins et constructifs avec M<sup>me</sup> la rectrice et ses services. Très concrètement, nous avons la chance d'avoir un groupe académique « réforme du lycée » (Doyenne IA-IPR, IADASEN et des proviseurs du SNP-DEN-UNSA) qui a vraiment fait un boulot énorme. En effet, dès le début de la réforme du lycée, le SNPDEN-UNSA Orléans-Tours a exigé et obtenu un groupe de travail pluri-catégoriel sur ce thème. Ce groupe s'est réuni très souvent et beaucoup d'écueils ont été évités. Des proviseurs ont testé des choses et expérimenté des situations avec l'appui de la DSI et des IA-IPR.

M<sup>me</sup> la rectrice, la DEC et la DSI sont déterminés à accompagner les proviseurs et à se rendre sur le terrain si nécessaire et si besoin dès le début des épreuves.

Pour la saturation des réseaux, apparemment pas de souci car, par exemple :

- 600 correcteurs d'un même lycée peuvent se connecter en même temps sur Orléans-Tours ;
- même si votre tas de copies tombe au sol avant le scanner, l'application et le scanner reconstituent l'ordre du bordereau d'émargement (reconnaissance écrite... ne m'en demandez pas plus...);
- vous pouvez mettre les copies A3 des élèves en

adaptations avec les copies A4 des candidats sans adaptations, cela ne pose pas de soucis ;

- etc.

Ce qui inquiète le plus au final, c'est la capacité de mobilisation des personnels et la désorganisation résultant de cela.

Bref, comme Franck Ribéry, professeur de philosophie à Florence, nous espérons « que la routourne va vite tourner » pour les E3C, et surtout pour nous.

### **Sur le numérique**

Nous sommes souvent une académie expérimentatrice dans ce domaine, notamment depuis que M<sup>me</sup> la rectrice est la présidente de la convention des recteurs.

Concrètement, nous ne supportons plus les applications numériques du MEN :

- non ergonomiques ;
- souffrant de déconnexions régulières ;
- mises à jour donc inaccessibles trop souvent ;
- peu connectées les unes avec les autres ;
- peu pragmatiques pour les personnels de direction en termes d'exploitation par nos soins ;
- etc.

Les évaluations nationales amènent des avis très, très partagés. En assemblées générales bi-départementales ce fut du 50-50 pour une motion de suppression de celles-ci.

Dans une volonté constructive, le CSA a réalisé une motion pour que les prochaines évaluations tiennent

vraiment compte de nos demandes et de la réalité du terrain. Notre CSA demande également une conception de ces évaluations permettant une véritable exploitation simple et efficace des résultats pour concertation avec les enseignants.

Enfin, PIX est une obligation accueillie avec beaucoup de fraîcheur par les équipes de direction. En effet :

- selon qu'elle sera intégrée ou non aux ENT, cela sera facilitant ou nous donnera davantage de travail ;
- les personnels sont non formés ;
- c'est encore une mission supplémentaire... ENCORE !
- etc.

Enfin le PIAL est toujours aussi catastrophique et engendre davantage de perte de temps que de facilitation dans notre travail

Concrètement, si la DSI nationale se prend pour une entité efficace et qui apporte à notre quotidien, alors c'est comme avec les imprimantes, c'est une impression.

### **Dialogue social**

Globalement, sur notre académie, nous sommes écoutés et les échanges sont sereins.

Par exemple, suite à notre demande de réduire les enquêtes, le rectorat ne diffuse quasiment plus d'enquêtes à tel point que cela frustré les IA-IPR, interdits de diffusion en notre direction par le SGA. Ils souhaiteraient pourtant nous sonder sur telle ou telle thématique dont ils sont référents académiques.

La DGESCO, elle, continue en court-circuitant le rectorat qui n'est jamais au courant des enquêtes qui descendent ainsi du ministère. C'est nous qui les leur transférons.

Nos appels d'anticipation ou de remarques sont souvent pris en compte pour réguler les actions de l'administration.

M. Daumin, SGA, vient de nous quitter pour les Hauts-de-France et nous attendons les premiers échanges avec sa remplaçante, M<sup>me</sup> Le Gal, pour savoir si nous avons été chanceux au mercato d'hiver.

Tout n'est pas parfait à 100 %, mais clairement, nous pouvons nous considérer comme plutôt bien lotis.

D'ailleurs, l'administration orléanaise est rarement ciblée par l'ire et les propos peu amènes des collègues. En effet, le ministère et la DGESCO cristallisent toute cette colère.

### **Conditions de travail**

Pour parodier un célèbre entraîneur de football, sur 100 % de nos missions on maîtrise le pilotage à 99 %, ce sont les 11 % restant qui nous sont fatals.

Concrètement voici les conséquences sur Orléans-Tours de ces conditions déplorables :

- de plus en plus de collègues en arrêts non remplacés (même en lycée en cette période) ;
- chaque collègue que j'ai au téléphone ressent de la fatigue et m'inquiète d'un point de vue moral ;
- des collègues qui gèrent



2 établissements en même temps ;

- plus de temps pour aller en salle des professeurs pour échanger, se montrer, faire du sous-marinage et désamorcer les tensions ;
- plus le temps de faire du pilotage pédagogique ;
- on fait continuellement de la forme mais sans âme : c'est le principe du coffre-fort sans fond, cela n'a aucune utilité et cela ne sécurise rien ni personne ;
- etc.

De manière réaliste, nous sommes en train de devenir des administrateurs et non plus des pilotes pédagogiques d'EPLÉ.

#### **En conclusion**

L'académie d'Orléans-Tours remercie Philippe Vincent et toute son équipe et lui apporte à nouveau tout son soutien pour poursuivre leurs actions avec la même détermination.

C'est impératif car pour reprendre la fable de la grenouille, si l'on nous plongeait subitement dans nos conditions de vies professionnelles actuelles, nous changerions de métier ou ferions la révolution. Alors qu'actuellement cette sournoise et continue mise en ébullition de notre administration est en train de nous étouffer et de nous détruire à petit feu.

Avez-vous et avons-nous simplement réfléchi aux conséquences de cet état de fait sur nos physiologies et sur nos santés à moyen et long terme ?

Confiance donc à l'ESN pour nous faire sortir de cette professionnalité actuelle dés-humanisée et désenchantée.

Membres du CSN, Orléans-Tours vous soutient et vous remercie pour vos travaux à venir.

## E HAUTS-DE-FRANCE



Gilles BAYARD,  
SA adjoint Amiens



Hubert FERRARE,  
SA Lille

Pour répondre à la commande de ce CSN impacté par les mouvements sociaux, les académies de Lille et d'Amiens vont faire œuvre commune en évitant toutefois de vous prendre de haut... de France cela va de soit.

**Concernant les très proches E3C** de la semaine prochaine, nous n'avons pas identifié à ce moment dans nos académies de forts vents de contestation, refus de surveillance ou de correction, même s'il est tou-

jours possible qu'ici où là dans un établissement, de tels évènements se fassent jour. En revanche, l'inquiétude est grande quant aux sujets pas toujours adaptés, aux barèmes etc. Inquiétude renforcée par le fait que les sujets continuent d'arriver ajoutant de la confusion.

Pour les adjoints toujours, et aussi les chefs parfois, le mot EXASPÉRATION est un délicat euphémisme pour décrire leur état d'esprit devant la répétitivité, chronophage et stupide, de saisies informatiques d'un autre âge.

L'ÉLOGE de la COMPLEXITÉ faite lors de la visioconférence ministérielle vendredi dernier, ne fera en l'espèce qu'ajouter à l'agacement général.

Mettre ici en cause la responsabilité des services informatiques nationaux serait une erreur et une insulte pour leurs personnels. La responsabilité est bien celle des cahiers des charges aux évolutions fréquentes contradictoires et erratiques, qui font que les meilleurs spécialistes ne peuvent produire les applications finalisées dans les temps imposés. La responsabilité est donc bien celle du seul pilotage national !

On nous avait par ailleurs présenté les E3C comme pouvant se faire au fil de l'eau et sans contraintes, il n'en est rien c'est bien d'un mini-bac qu'il s'agit.

**Sur le numérique**, que dire qui n'a déjà été dit ! Des applications mal pensées, et donc peu efficaces, pas du tout ergonomiques et trop souvent à visée

de reporting. Une marche forcée du tout numérique voulue par les chantres de la START-UP NATION pour la communication avec les usagers qui ne fera qu'accentuer la fracture de la société française entre la France des métropoles et celle des périphéries ou de la ruralité profonde.

L'impression aussi de retirer de l'humain pour les usagers. Humain que d'ailleurs les établissements doivent souvent mettre en place en ajoutant des missions à leurs personnels pour aider les familles à démêler les fils virtuels de la dématérialisation. N'oublions pas non plus que cette marche forcée cache de nombreuses réductions d'effectifs que les services des Impôts et du Trésor connaissent depuis quelques années, et dont nos services académiques commencent à découvrir les charmes.

Enfin, sur le numérique éducatif, la volonté louable a priori des collectivités de fournir des ENT puissants se trouve confrontée à la réglementation des marchés publics, entraînant possiblement des solutions radicalement différentes tous les 2 ou 4 ans. Cela conduit les académies à mettre en place dans l'urgence des formations chronophages et coûteuses au détriment d'autres formations. Cela rend plus complexe la mobilisation des enseignants pour utiliser des solutions non pérennes.

Enfin, se pose la question des livres numériques et des supports à l'état d'expérimentation dans les Hauts-de-France et qui ne semble pas aujourd'hui être vue comme l'universelle panacée.



**Sur les conditions de travail,** là encore beaucoup a déjà été dit. Nous soulignons que le nombre de collègues à l'arrêt pour des raisons de santé importantes est plutôt à la hausse, il n'est qu'à voir le recours aux faisant fonction. Nombre de personnels sont aujourd'hui dans un état de résignation mortifère, tant pour eux-mêmes que pour leur établissement et le système éducatif en général.

Parmi les choses difficilement supportables, enquêtes, injonctions contradictoires, évaluations difficilement compréhensibles. Il faut y ajouter cette année les PIAL, les cités éducatives qui sont des tâches nouvelles, lourdes et complexes. Enfin on voit poindre l'évaluation des établissements par les corps d'inspection, nouvelles feuilles du mille-feuille pseudo-évaluatif des personnels de direction comme des établissements, sans que l'on voit pour l'instant d'autres points disparaître au risque d'épuiser les évaluateurs eux-mêmes.

Dans les Hauts-de-France comme ailleurs, concernant les personnels de direction, à la manière d'Audiard c'est « *J'supprime pas j'redéploie* », la conséquence est la même, puisqu'on ne ferme pas d'établissements et que les critères sociaux de nos académies ne s'améliorent pas, c'est la dégradation continue des conditions de travail d'un nombre toujours plus important de collègues !

**Concernant le dialogue social,** s'il est satisfaisant dans nos deux académies, en revanche au niveau du

national, en général et à l'Éducation nationale en particulier, il est le plus souvent perçu comme une concertation, dans laquelle on nous ÉCOUTE mais on ne nous ENTEND pas.

Si nous sommes conscients que nous sommes dans une négociation globale, le ressenti de la base est que son profond mécontentement ne se retrouve que très partiellement dans les récents échanges avec le ministère. Les Hauts-de-France pensent qu'il ne faut en aucun cas baisser la garde mais au contraire montrer les muscles.

Nous l'avons bien vu vendredi dans ce qu'il faudra bientôt peut-être appeler une « BLANQUER » c'est-à-dire une « MEGA BLANCHET ». L'objectif premier était de faire en sorte de pouvoir dire que les E3C seraient réussies...

Mais, nous avons toutefois noté le tacle à ceux qui portent des prophéties d'échecs qui ne se vérifient jamais.

Or, ce tacle nous visait également chers amis, car tant pour l'organisation du nouveau lycée que pour celle des E3C, nous avons dénoncé, nous, SNPDEN, et publiquement, les grandes difficultés et même les risques majeurs. La réforme du BAC qui contrairement à ce qu'affirme le ministère n'est pas exactement celle que souhaitait le SNPDEN, qui lui voulait, rappelons-le une simplification de l'EXAMEN, et non la disparition des filières, et moins encore les E3C.

La plus-value apportée pour les élèves sera à analyser

par un suivi de cohorte d'ici à 3, 5 et 10 ans.

Notre ministre déplore de plus que la parole publique ne soit plus crédible ou plus audible, semblant à l'évidence remettre en cause ceux qui la reçoivent et la contestent, nullement ceux qui la portent. Pourtant, si l'on considère notamment les mesures de reports financiers prises au début du mandat, les jeux de bonnetaux budgétaires et si on ajoute que nos dirigeants, souvent très technos et dont nul n'est titulaire du CAP de DIALOGUE SOCIAL, ont souvent des prises de paroles maladroites, voire méprisantes : il y aurait beaucoup à dire !

Ainsi, on peut se demander pourquoi il a fallu attendre le déclenchement du mouvement sur les retraites, pour que l'on parle de manière effective de la revalorisation des métiers de l'Éducation nationale, avec le succès que l'on sait. Le bon sens eut voulu que l'on commençât par là. Il était sans doute trop simple d'y penser...

Méfions-nous encore une fois des belles paroles entendues vendredi qui n'avaient pour but immédiat que de faire passer les E3C ; aucun engagement n'est signé, et surtout BERCY n'a pas tranché.

Enfin, en Hauts-de-France, nous sommes très circonspects sur cette forme de communication du ministre vers les Blanchet. À notre sens, les interlocuteurs sont nos représentants nationaux, et les lieux, les audiences et les GNPD éventuellement élargis. Au-delà le pouvoir pour-

ra s'engouffrer dans d'éventuelles contradictions et cela brouillera notre message. Cette méthode n'est pas non plus un bien selon nous pour les autorités académiques. Que dirons-nous quand le ministre s'adressera directement aux représentants des professeurs en académie par exemple ?

Pour conclure, même s'ils ne relèvent pas de notre champ de syndicalisation, nous pensons qu'il faut souligner l'investissement de nos personnels administratifs, afin qu'ils ne soient pas oubliés dans la revalorisation promise.

Nous déplorons également que les CPE, corps spécifique à la France, le plus souvent à nos côtés au quotidien et dans les moments difficiles avec un réel apport sur le climat scolaire, aient été cités par le ministre comme supplétifs aux carences de surveillance des E3C...

Bon CSN à tous !

Pour nos métiers et notre carrière, soyons vainqueurs aux points si ce n'est par KO !

## ÎLE-DE-FRANCE



Sébastien VOLPOËT, SA Cétéil





Marie-Alix LEHERPEUR,  
SA Paris



Myriam HONNORAT,  
SA Versailles

Il y a quelques jours, comme vous, les élus Franciliens du SNPDEN des académies de Versailles, Paris et Créteil, ont vécu leur première visioconférence en mondia-vision avec leur ministre, le ministre de l'Éducation Jean-Michel Blanquer.

Comme désormais nous le connaissons tous en « vrai », permettez-nous de l'appeler par son prénom, Jean-Michel ou JM comme cela se fait beaucoup maintenant.

Lors de cette visioconférence, JM est même devenu JMM.

Nous eu JMM, Jean-Michel le Magicien, qui transforme toutes les difficultés en un claquement de doigt sur tous les sujets: pas de surveillants, prenez vos CPE; vos promotions, quelques dixièmes de plus; vos difficultés face au E3C, 500 € bruts; le SIEC est mal organisé, rassurez-vous il est enterré et ne sert plus à rien...; vous êtes des personnels de direction en souffrance, mais non vous

êtes des hauts cadres, squette de notre système!

Nous avons eu JMM, Jean-Michel le Manipulateur, qui décrédibilise la parole publique mais qui s'étonne que celle-ci ne suffise plus pour convaincre: « Oui Mesdames et Messieurs les Sénateurs, les E3C ne sont pas plus compliquées à organiser qu'un bac blanc » qui devient devant nous: « Oui, c'est plus compliqué, je vous l'accorde Monsieur le proviseur »; « les problèmes informatiques, mais non, regardez cette visioconférence, qui imagine cela possible à l'Éducation nationale »; « des difficultés techniques, mais vous pouvez faire confiance à vos DSI ».

Nous avons eu aussi JMM, Jean-Michel M'aime (moi personnel de direction) qui a rappelé son amour pour nous, et qu'en plus nous croyons sincère, mais qui arrive à point nommé dans un moment de crise... Mais vous le savez, il n'y a pas d'amour, il n'y a que des preuves de cet amour...

Nous avons eu JMM, Jean-Michel MAIS, qui avoue son inaction MAIS sa volonté: sur nos promotions, si le ministre veut MAIS que Bercy bloque alors le SNPDEN doit changer d'interlocuteur: le Premier ministre? le conseiller éducation d'Emmanuel Macron? Brigitte Macron?

Enfin, nous avons eu JMM, Jean-Michel le Meneur, qui sur son cheval, épée en main, nous laisse aller au combat... seul!

Car oui, « nous ne devons pas tomber dans le catastrophisme ».

Car oui, « nous ne pouvons pas bloquer le système ».

Car oui, « nous sommes des cadres », « nous sommes ses cadres », voire même des membres de son cabinet, invités à sa table de discussion par la magie de la visioconférence.

Honnêtement cette visioconférence n'a servi à rien.

Elle fait fi du GNPD et nous nous sommes retrouvés à parler de nos primes et de nos salaires devant nos recteurs, rectrices, DASEN et chefs de services membres des Blanchet!

Elle n'a pas respecté la représentativité syndicale avec des syndicats sans élus mais présents au Blanchet qui ont pu s'exprimer devant nos recteurs, rectrices, DASEN et chefs de service membres des Blanchet!

Elle n'a pas fait avancer nos demandes et n'a servi qu'à nous transférer la responsabilité pleine et entière des E3C devant nos recteurs, rectrices, DASEN et chefs de services membres des Blanchet!

Car, du point de vue du ministre, cette visioconférence a servi à nous faire avaler la couleuvre des E3C; car nous sommes trop bien élevés pour tenir tête et nous opposer; car nous sommes trop soucieux de nos élèves pour bloquer le système!

Nous avons obtenu notre plan B mais les clauses sus-

pectives et les conditions sont tellement complexes que nous allons tous préférer devenir des opérateurs de saisie et choisir la numérisation. Alors, notre ressenti est amer, même si, en tant que cadres de l'Éducation et cadres de notre syndicat, nous ferons avec... mais il va falloir que le concret arrive vite car dans ce contexte de baisse des ETP dans les académies et sa conséquence sur les DHG; d'inquiétude sur ces premières mutations sans CAPN; du faible taux de promotions et du nombre de bloqués à l'échelon 10; l'incertitude sur nos retraites, car lisez attentivement le texte du projet de loi qui intègre l'augmentation des salaires, la loi n'évoque QUE les enseignants que nous ne sommes pas! Compte-tenu de la souffrance au travail des collègues que nous représentons, nous craignons un désamour de nos adhérents et donc de notre influence!

Comme nous l'écrivons souvent au bas de nos bulletins: « Attention, réagissez! ».

## NORMANDIE



Hugues BROUSTAIL,  
SA Caen





Joël DELHÔPITAL,  
SA Rouen

Cher(e)s collègues,

Nous voudrions pour commencer évoquer les conditions dans lesquelles le Blanchet normand a suivi, non pas la visio, mais l'audio conférence avec les autres académies, à 20 autour d'un téléphone portable. Électricité volontairement coupée, manifestation d'enseignants et d'éléments extérieurs à l'Éducation nationale, tentative d'intrusion dans le rectorat et brutalité à l'égard de la directrice de cabinet de la rectrice. Ce vendredi après midi a été le reflet de la brutale montée de la tension relative au rejet des E3C par une partie du corps enseignant dans un certain nombre de lycées avec cristallisation des refus, notamment des choix de sujets. La situation est bloquée dans un peu plus d'une vingtaine de lycées mais s'étend de jour en jour.

Les personnels de direction, avec qui nous avons fait le point, se retrouvent dans le propos de notre secrétaire général que l'on remercie pour son action et sa détermination.

Néanmoins, nous devons redire la difficulté que nous avons eue à formuler sur les E3C des mots d'ordre à la fois audibles par la profes-

sion et crédibles dans leur mise en œuvre. Notre travail devait s'arrêter au « cul » du scanner, et finalement ce sera peut-être le cas puisque la grande majorité des actions se fait en amont. Que n'aurons-nous pas fait au final? Tout a été organisé pour reposer uniquement sur les personnels de direction et nous avons cédé.

Second point que les adhérents normands ont souhaité que nous abordions : de plus en plus souvent notre loyauté nous conduit à mentir.

- Mentir aux personnels lorsque nous leur affirmons que la réforme du baccalauréat va dans le sens d'une simplification, que la réforme du lycée ou la transformation de la voie professionnelle ne sont pas commandées par la recherche d'économies de moyens alors que les DGH qui viennent de tomber administrent la preuve du contraire.
- Mentir aux usagers en leur vendant les télése-rvices comme la simplification assurée, les PIAL comme un gain en efficacité dans la prise en charge de leurs enfants.
- Se mentir à nous-mêmes lorsque nous finissons par croire que notre ministre a une haute considération pour les personnels de direction. Nous n'oublions pas que notre ministre appartient à un gouvernement, qui par pure idéologie, a mis à bas le paritarisme.

Troisième point que nous souhaitons aborder. Le ministre nous ramène au sens des réformes qu'il a entreprises.

En retour, renvoyons-lui la perte de sens pour nos métiers que la façon dont les dites réformes sont mises en œuvre génère. Perte de sens pour tous, souffrance pour certains. Quel sens cela a-t-il de scanner des dizaines de milliers de copie deux, trois fois dans l'année? D'user ses yeux et sa patience sur des applications dont l'interopérabilité, nouveau mot à la mode, laisse à désirer?

L'an dernier, nous, SA de Normandie, étions porteurs d'impatiences de la profession. Mais depuis plusieurs mois, c'est l'exaspération, la colère, le découragement qui ruissellent de nos AGD et de nos AGA. Colère face à la cécité et la surdité d'un ministre et d'un DGESCO. Et qui en rajoute. Souvenons nous quand même de l'annonce relative à la généralisation des Téléservices orientation et affectation. Pour notre académie, la nouvelle a failli être communiquée directement par la DGESCO aux familles; sans intervention in extremis du rectorat, nous l'aurions découverte en feuilletant le document destiné aux familles.

La colère est certes mauvaise conseillère et notre ministre nous exhorte à faire preuve de responsabilité, mais nous ne parvenons pas à lire à travers sa réponse à notre cahier des charges cette lumière, cette issue favorable à nos revendications. En lieu et place de reconnaissance, nous voyons langue de bois et provocations.

La Normandie conquérante, forte de sa fusion définitivement actée depuis le 1<sup>er</sup> jan-

vier, est prête à mener le combat. Le combat pour un taux de promotion à la hors classe digne de la confiance que notre ministre dit nous accorder; le combat pour des reconnaissances financières pour chaque nouvelle mission qui nous incombe (PIAL, E3C, CEA, référent de formation...); le combat pour une IF2R réellement revalorisée; le combat pour une refonte des modes de calcul de l'avancement, le combat pour la mise en place du compte épargne temps.

Nous ne voulons plus accepter qu'un personnel de direction, même débutant, gagne moins que l'enseignant qu'il était avant.

C'est cette colère et ce combat que nous portons lors de ce CSN. Comment les mettre en mot pour qu'ils soient audibles et productifs, les médiatiser pour qu'ils soient visibles? C'est le mandat dont nous sommes porteurs.

*Petite confidence. Nous avons parfois des élans irresponsables et nous nous laissons gagner par l'envie qu'une voix radiophonique nous susurre dans l'oreille: « En raison d'un appel à une action forte émanant d'une organisation syndicale représentative de la profession, nous ne sommes plus en mesure d'assurer l'intégralité de nos missions et vous prions de bien vouloir nous en excuser ».*



## POITIERS-BORDEAUX-LIMOGES



Xavier Yvart;  
SA Bordeaux



Marc BARTOLI  
SA Limoges



Thierry Roux,  
SA Poitiers

Je souhaite partager avec vous l'expression des collègues des académies de Poitiers, Bordeaux et Limoges : il s'agit d'une expression désenchantée, de la colère des collègues de nos académies face à la très forte dégradation de nos conditions de travail. Désenchanté revient de manière lancinante, comme la même chanson des années quatre-vingt-dix.

La situation est en effet explosive parmi nos adhérents : les E3C sont actuellement l'illustration de ces sentiments et

non content de cela, le MEN en rajoute toujours plus dans l'incohérence, tels les télé-services aux fins de procédures d'affectation, comme si le progrès numérique pouvait à lui seul sublimer les déboires qu'il génère, en tout cas au MEN.

Auparavant, nos collègues nous parlaient de rémunération, de métier et d'évolution de carrière, maintenant on nous parle de perte de sens et de démotivation.

Nos collègues expriment de manière appuyée qu'ils sont en nette surcharge de travail : depuis juin dernier la tension n'est en effet jamais retombée ; après la session mémorable du bac de juin, les PIAL à organiser en urgence et dans l'impréparation la plus totale, les emplois du temps de lycée de l'été, les aléas et difficultés multiples des E3C dans le contexte de la mise en œuvre de la réforme du lycée, c'est à chaque fois le même scénario : une accélération permanente, un rythme à marche forcée qui brusque la machine.

La suite n'est pas moins préoccupante. La conjonction des E3C avec l'arrivée de DGH en lycées annoncées contractées par le financement à moyens constants annoncent une période particulièrement dure et une période janvier et février noire.

Le ministre peut en effet se satisfaire que toutes ces étapes aient été réussies, mais à quel prix pour nos collègues ? Ils ont le sentiment que malgré le travail réalisé, ils sont peu considérés. Il est vrai que les E3C, avec en corollaire des outils

numériques en test grandeur nature et censés nous faciliter la tâche, sont un cas d'école et chaque jour apporte son lot de consolation !

Au printemps dernier, il se disait que la rentrée ne pouvait être ratée et que nous pouvions ensuite espérer une nette amélioration de notre reconnaissance et de nos conditions de carrière. Nous sommes en janvier, et nous devons encore nous contenter des promesses du ministre. Prétendre qu'un ratio de promotion à la HC à 8,4 est un progrès quand celui des professeurs et des IA-IPR est nettement au-dessus, c'est se moquer de nous.

Nous ne pouvons plus accepter de telles évolutions qui dégradent nos conditions de travail, et sont vécues comme une forme de maltraitance professionnelle.

La visioconférence avec le ministre vendredi dernier (10 janvier) en est un témoignage flagrant : plus manager, chef d'entreprise que ministre, et un mode de management qui confine à la brutalité.

Nous ne pouvons pas en rester là, à boire des promesses dont la réalisation se fait attendre.

Nous demandons que de ce CSN émergent des actions fortes, qui tout en témoignant de l'exaspération des personnels de direction, exercent une pression supplémentaire sur le MEN, afin d'obtenir les améliorations légitimes attendues, et qui, en fonction de l'évolution des négociations prennent à un moment donné la forme d'un mouvement

social qui serait la meilleure traduction de l'exaspération de nos collègues pour être entendus.

Pour cela, nous faisons totalement confiance à Philippe Vincent pour sa combativité et sa pugnacité dans ce contexte.

## 10 TOULOUSE



Yvon MANAC'H,  
SA adjoint Toulouse

L'académie de Toulouse a de nouveau changé de pilote durant l'été ; notre nouveau recteur se montre à l'écoute des organisations syndicales, notamment du SNPDEN, et semble s'intéresser aux conditions d'exercice du métier de personnel de direction. Cependant, ces dernières semaines, il n'a pas été en mesure de répondre à nos questions urgentes sur l'organisation des E3C, et le dernier groupe Blanchet a été particulièrement tendu sur ce point.

Comme nous, le recteur et ses services font de leur mieux mais ont du mal à suivre le rythme imposé par le ministre ; l'accélération du temps pédagogique pour l'ajuster au temps politique nous met tous en difficulté ; il manque



clairement une année pour mettre en œuvre sereinement la réforme du lycée mais la prochaine élection présidentielle est prévue pour 2022...

Permettez-moi une métaphore aéronautique pour décrire notre ressenti : l'appareil est actuellement en survitesse, la structure est sursollicitée et vibre dangereusement, le ministre doit réaliser qu'il n'est pas aux commandes d'un avion de chasse, l'Éducation nationale c'est plutôt un Airbus A380, voire un BELUGA. De plus, nous traversons une zone de turbulences sociales qui amplifie les oscillations de l'appareil. Le message est clair, à Toulouse nous commençons sérieusement à avoir le mal de l'air, nous craignons l'explosion en vol, il est urgent de réduire la vitesse pour retrouver de la stabilité et de la sérénité, cela a un impact déplorable sur nos conditions de travail.

Nous avons besoin de temps, et que l'on nous laisse travailler en respectant l'autonomie des établissements, par exemple en cessant de nous imposer des applications numériques non demandées et souvent inopérantes.

Les adhérents de l'académie de Toulouse attendent des avancées sur le plan indemnitaire; nous faisons toute confiance à l'exécutif national conduit par notre secrétaire général pour obtenir une progression du taux d'accès à la hors classe lors des prochaines négociations avec le ministère.

Enfin, en novembre dernier, le SNPDEN Toulouse a organisé son 9<sup>e</sup> séminaire qui s'in-

titulait: « Le corps des personnels de direction quelle (r) évolution? 20 ans, un corps dans tous ses états ». Nous nous sommes appuyés sur ces travaux pour réaliser des propositions de motions pour la commission métier.

Nous vous souhaitons à tous un excellent CSN.

# 11

## MONTPELLIER



Pierre FOURNIER,  
SA Montpellier

Cher(e)s collègues,

Mon intervention portera sur les conditions de travail, en prenant un exemple concret pour l'académie de Montpellier.

Nous avons dans l'académie de Montpellier des lycées hypertrophiés considérables, avec la plupart du temps un seul adjoint. Les collègues qui ouvrent, car nous avons des collègues qui ouvrent, le font avec un chef, qui a une secrétaire qu'il partage avec la gestionnaire, collègue qui monte très vite à plus de 500 élèves. Nous avons un taux d'encadrement en CPE, AED, dont les remplacements ne sont plus assurés dès mars de l'année civile, parmi les plus faible de France, tout comme,

d'ailleurs les personnels en administration centrale.

Combien d'élèves par personnel de direction? On peut le calculer grâce aux chiffres de 2017 donnés dans le bilan social, et selon les chiffres de la DEPP. Le taux national est de 327, selon mes calculs. Il est de 376 pour l'académie de Montpellier, le plus mauvais de la France métropolitaine avec Nice. Pour retrouver le taux national, il faudrait créer 73 postes, 40 pour retrouver un taux d'encadrement équivalent à notre sœur de l'Occitanie.

Si ce taux est une partie intégrante de l'académie, l'une des plus dynamiques de France par sa démographie, on peut s'en contenter. Et prévenir les collègues tentés par l'aventure Montpelliéraine, que cela sera dur, très dur. Cela explique peut-être les nombreux arrêts maladie, l'épuisement professionnel tout particulier qui est le nôtre, et le sentiment amer que nous n'arrivons jamais à exercer nos missions, sinon dans l'urgence, et au détriment de notre santé, de notre vie de famille et de la conduite sereine des EPLE.

Mais nous parlons entre SA... et nous savons qu'ailleurs on supprime des postes, au prétexte de la démographie. Mais on ne crée pas de postes dans l'académie, ou un par an... Alors? Où sont les postes? Où sont les supports budgétaires qui ont été cruellement fermés ailleurs?

Vous nous avez dit, M. le ministre que notre institution était sous-encadrée. C'est vrai, vous avez raison. Mais

votre propre administration y contribue.

# 12

## NANTES



Dominique FAURE,  
SA adjointe Nantes

L'académie de Nantes vous souhaite ses meilleurs vœux, et particulièrement Xavier Chartrain, le SA que je remplace aujourd'hui.

Tout comme ailleurs la situation dans les EPLE se crispe et particulièrement dans les lycées bien sûr où l'inquiétude augmente quant à la correction des copies des E3C.

Mais, nous voulons ici aussi porter la voix des 70 % de nos collègues syndiqués qui exercent en collèges et en LP, et qui font face eux aussi à des dossiers et des réformes certes moins emblématiques, moins médiatisés, mais tout autant, pour les personnels de direction, difficiles à conduire.

La généralisation du déploiement des PIAL et des téléservices et la réforme de la voie professionnelle sont des sujets quotidiens qui exposent nos collègues et dégradent nos conditions de travail.



Oui, Monsieur le ministre nous l'a dit nous sommes ceux qui doivent assurer la cohérence entre le bureau du ministre et la grille de l'EPL, et il n'a pas manqué de nous rappeler, certes avec brio, « de ne pas faire l'erreur d'interprétation de ce qu'est un cadre de l'Éducation nationale ».

Il ne suffira pourtant pas de s'autopersuader, de se féliciter de notre professionnalisme et de multiplier les enquêtes, utiles pour le ministère, pour pourvoir les postes encore vacants, nommer des pôles administratifs compétents et éviter les bugs et blocages dans l'organisation chaotique et contestable des E3C.

Concernant les rémunérations, les promesses ne suffisent plus, et nos collègues attendent des actes précis, rapides, et significatifs pour tous. Nous n'oublions pas en effet que 2022 sera une année électorale et que ce gouvernement à son arrivée avait choisi de décaler la mise en œuvre du PPCR des enseignants.

Alors que 1 200 chefs de service de l'hôpital annoncent ce matin leur intention de démissionner de leur fonction d'encadrement, que les avocats jettent leur robe au pied de la ministre de la Justice, sans hurler avec les loups et en dehors de tout mouvement de convergence, il y a un profond malaise lié au mode de gouvernance auquel sont soumis les acteurs de terrain. Les personnels de direction n'échappent pas à ce malaise. Ils le ressentent profondément, eux qui

sont aujourd'hui les cibles de pressions multiples qui conduisent à tout faire pour que cela marche et parfois à masquer la réalité pour se protéger! C'est pourquoi, les collègues de l'académie de Nantes souhaitent que le CSN soit le lieu d'une décision d'acte public symbolique, incluant une manifestation délocalisée et un boycott des évaluations nationales 6<sup>e</sup> et 2<sup>nd</sup>e, évaluations, tellement, tellement décalées de la réalité des établissements.

## 13 AIX-MARSEILLE/NICE



Isabelle Lagadec,  
SA Aix-Marseille



Sylvie Pénicaut,  
SA Nice

Les académies de Nice et d'Aix-Marseille vous souhaitent une excellente année 2020.

Lors de sa visioconférence du 10 janvier, M. le ministre nous a demandé « d'être ceux qui montrent le chemin ». Nous avons compris

qu'il y aurait les « bons » chefs, qui auront su instaurer un climat favorable et dont le chemin sera sans embûche vers Santorin, et les autres, ceux qui n'auront pas su instaurer ce climat favorable qui arriveront à Santorin mais à la rame...

Les E3C, ce n'est peut-être pas de « l'huile de foie de morue » mais c'est quand même indigeste, surtout si l'on en croit le sondage réalisé dans nos deux académies : sur 49 réponses, 61 % des collègues disent avoir des difficultés sur la logistique de mise en œuvre. Non, les épreuves ne pourront se faire au fil de l'eau, et oui, les E3C seront des mini-bac.

Depuis la rentrée, nous ne faisons plus le cœur de notre métier, nous sommes derrière nos ordinateurs pour tenter, souvent en vain, le triptyque Cyclades-Imagin-Santorin. D'ailleurs, les collègues de nos académies sont 73 % à affirmer qu'ils ont des soucis avec ces applications : bugs réguliers, enregistrements qui disparaissent dans la nuit, saisies multiples... Alors non, M. le ministre, il ne s'agit pas juste d'anxiété face à une réforme mais d'un constat plus large sur la mise en œuvre chaotique des outils numériques dans l'Éducation nationale, dont vous avez vous-même reconnu « que le système informatique n'est pas complètement fiable ». Alors pourquoi nous les imposer? Pourquoi prendre le risque d'un bug généralisé? Nous ne faisons pas partie de ceux qui souhaitent l'échec de la réforme mais notre sondage montre que nous allons être encore

une fois en première ligne : 59 % de nos collègues sont confrontés à des annonces de blocages. Nous sommes favorables à la simplification, à 40 % de contrôle continu, donc les E3C, ASSEZ!

Nous dénonçons aussi la prégnance des outils numériques dans l'exercice de notre métier. Nous revendiquons de n'utiliser que ceux qui nous semblent pertinents pour notre établissement. Nous refusons qu'on nous impose les téléservices orientation et affectation.

Alors, pour reprendre les paroles de John Lennon dans *Imagine*, « vous pouvez dire que je suis un rêveur mais je ne suis pas le seul » à rêver d'une école où je m'occuperai des élèves, où je prendrai le temps d'échanger avec eux sur leurs rêves, de discuter de pédagogie avec les enseignants. Bref, de faire « réussir tous les élèves » mais en oubliant un peu, beaucoup, les ordinateurs.

Je savais Sylvie que tu finirais par une chanson et, petit clin d'œil à France Gall (qui rappellera un certain épisode), je commencerai par un refrain pour synthétiser, devine... « Résiste, prouve que tu existes, cherche ton bonheur partout, va, refuse que ton boulot devienne tout numérique ».

Aujourd'hui, même avec le soleil du Sud, les collègues sont en souffrance et broient du noir car ils ne comprennent plus l'évolution du métier.

Il était temps que notre ministre prenne en compte



notre existence et notre rôle pivot pour conduire, faire face aux résistances. Il est temps maintenant que nous passions à la phase de la reconnaissance et de la valorisation de nos missions.

Cela passera par un message fort sur les carrières et sur des quotas à la hors classe en plus de l'indiciaire et des indemnités.

Mais il y a également ce nouveau protocole qui doit définir le fond du sens de notre métier: rester 80 % de son temps derrière un écran montre qu'à tous les échelons doit être repensé un mode de pilotage qui nous permette de ne pas devenir de simples exécutants mais des cadres capables de mener une véritable politique stratégique pédagogique, éducative et de GRH.

C'est pour nous le corollaire d'une refonte de l'évaluation du personnel de direction basée sur une nouvelle vision RH qui ne se résume pas au seul mode de sanction/récompense mais qui nous donne la possibilité d'un véritable dialogue entre cadres qui s'épaulent car ils partagent la complexité du terrain et les oppositions auxquelles nous devons faire face.

Trop de collègues ont le sentiment aujourd'hui que les réponses convenues de l'institution aux difficultés d'opposition que nous rencontrons sur le terrain se trouvent dans les techniques du bon manager. Bien entendu, cela en fait partie, mais dans un contexte où nous n'avons pas des outils de pilotage

fiables, une feuille de route avec un calendrier respecté qui ne fluctue pas pour nous laisser dans l'incertitude de réponses pour programmer et planifier, que nous n'avons pas des moyens attendus au regard des besoins, que nous n'avons pas des personnels administratifs dont les compétences sont à la hauteur de la complexité des nouvelles tâches numériques, mais par contre que nous avons toujours de nouvelles tâches qui incombent aux établissements mais qui ne trouvent pas obligatoirement preneur dans les fiches de poste... il y a un sentiment d'overdose, d'impuissance, d'injustice et de colère qui font dire que trop c'est trop.

Nous ne pouvons pas être les variables d'ajustement pour faire ce qui doit être fait mais qui ne peut ou refuse d'être fait par les autres. Sortons de ce cycle infernal et redonnons le sens à notre métier que nous avons perdu. Après l'école de la confiance, ouvrons l'école de la considération. C'est ce que nous attendons de ce CSN.

## 14 LA RÉUNION



François Rivière  
SA adjoint La Réunion

Cher(e)s membres du CSN,

Bonjour à tous, c'est avec plaisir qu'en ma qualité de SA adjoint de l'académie de La Réunion je représenterai notre section à ces travaux.

L'an dernier, j'avais utilisé l'humour culinaire pour illustrer mon propos, et cette année, ne souhaitant pas revenir grippé, l'idée d'un nez rouge typique de cet état de santé m'est apparu... et donc l'image du cirque et je me suis dit : tiens... ça pourrait coller à ce que je dois dire...

Cette image de l'entraide entre tous les acteurs, pour que le spectacle puisse se dérouler correctement avec des numéros variés et toujours renouvelés, peut effectivement être celle de notre quotidien. Tout faire pour que les enseignements, la demi-pension, ou encore la sécurité, soient assurés, c'est comme le programme de l'affiche qui est déroulé avec le respect des horaires.

Chaque année le spectacle est aussi réécrit, et même si certains numéros sont un succès, le changement doit être perpétuel... tout colle !

Le directeur du cirque doit être capable de tout faire sans embauche, en tenant compte des absents, sans renforcement des équipes, mais avec la responsabilité de toute la troupe... Le parallèle est donc possible...

La comparaison pourrait s'arrêter là, car au cirque le dresseur de chevaux ne passe pas à celui des lions juste en changeant l'affiche

et sans disposer par avance des grilles de protection... Nous OUI...

Grilles: nous avons connu l'épisode des grilles horaires fournies bien tardivement... Nous passons du Bac modèle 1900 à une nouvelle formule, avec comme discours « ce n'est pas la même chose il faut faire différemment, avec de nouveaux outils qui « arriveront » mais on utilise les mêmes règles sans tous les acteurs »... Ce numéro est maintenant sur toute l'année et entièrement sous la responsabilité de chaque EPLE et sans que la structure ne change.

Il l'est d'autant plus qu'il est souvent le Monsieur Loyal, le maître de piste, le chef d'orchestre des numéros. Je m'arrêterai là car ce Monsieur Loyal assure aussi l'entrée des clowns, et il faut dire que le rire et la bonne humeur ne sont plus d'actualité dans les structures que nous dirigeons.

Loyauté, cette qualité essentielle des personnels de direction, a permis de faire avancer les réformes, de « sauver le bac ou encore le brevet », mais aujourd'hui sur le terrain, le temps n'est plus au beau fixe...

Les changements perpétuels par le biais d'expérimentations généralisées, le rythme des réformes, entament le moral des troupes et en ces moments d'agitation, les directions des EPLE sont souvent seules sur le terrain et en temps réel doivent conseiller, faire, ajuster, ou encore rendre compte.

Ces changements ne cessent d'intervenir avec souvent une



valse de sigles dont les règles de composition qui sont dans la droite ligne de ceux initiés avec les ST2D, ST2A, ST2I...

Ainsi les E3C vont-elles bientôt devenir les E7C : Épreuves Communes de Contrôle Continu Confirmant le Cours de Connaissances et de Cultures ou encore E3C4D : Épreuves Communes de Contrôle Continu Détectant les Difficultés De Déduction par exemple ?

À l'heure où les personnels de direction sont actifs sur le terrain, les négociations de valorisation des seuls enseignants, la fin des échanges via les commissions paritaires, les primes allouées aux niveaux supérieurs, les messages de remerciements oubliés ou sans impact financier, la réforme des retraites qui pointe... tout cela fait que ça ne passe plus.

Dans les académies ultramarines, c'est le différentiel financier avec les autres acteurs, eu égard à nos missions, qui interpellent.

J'ajouterais les relations avec les autorités académiques qui sont souvent bonnes individuellement mais parfois des messages du niveau intermédiaire qui relèvent plus du #faitesvotreboulot, #lacademiedoitetrelamieuxclassée ou encore #pasdevagues conduisent à des tensions inutiles et démotivantes.

Comme tous les personnels de direction, nous avons les mêmes problématiques et notre syndicat doit permettre de continuer à accompagner les collègues sur le terrain et de renforcer notre poids dans le système. Bon CSN à tous.

## 15 BOURGOGNE- FRANCHE-COMTE



Fernande MARGARIDO,  
SA Besançon



Emmanuel MASSON,  
SA Dijon

La région Bourgogne-Franche-Comté vous salue. Emmanuel Masson étant à la tribune pour présider cette séance, c'est donc d'une seule voix que cette région intervient. Emmanuel n'hésitera pas à compléter si nécessaire.

Nous pouvons noter que les relations syndicales interacadémiques sont bien meilleures qu'entre les deux académies. Un climat glacial régnait lors de la première commission Blanchet interacadémique.

Notre intervention sera brève, nous connaissons tous les mêmes difficultés. À titre d'exemple, des collègues n'ont toujours pas à ce jour accès à la BNS. La préparation de rentrée 2020 ne va pas améliorer le climat dans les établissements.

La visioconférence du vendredi 10 janvier n'était pas satisfaisante ni sur la forme ni sur le fond. Il nous apparaît indispensable de maintenir le GNPD. Les difficultés exprimées par le SNPDEN ont été réitérées, le ministre ne pourra pas dire qu'il ne savait pas. Être cadre, c'est aussi connaître et dire la réalité du terrain.

Les adhérents de Besançon et de Dijon attendent maintenant le calendrier des négociations. Nous faisons confiance à l'exécutif syndical national du SNPDEN pour mener à bien ce lourd travail dans un contexte social difficile.

Les cadres syndicaux que nous sommes devront expliquer les actions menées et juguler l'impatience légitime des collègues. Il appartient au CSN de donner des lignes directrices, de proposer des modalités de soutien à nos représentants.

## 16 MAYOTTE



Didier Lepers,  
SA Mayotte

Chères et chers collègues,

Tout d'abord, au nom des syndiqués de Mayotte, je

vous présente mes meilleurs vœux pour cette année 2020.

C'est un réel plaisir pour moi de représenter les collègues de Mayotte pour mon premier CSN.

Mayotte est devenue, au 1<sup>er</sup> janvier 2020, région académique. Nous passons de vice-rectorat à rectorat de plein exercice. M. Halbout, arrivé en juin dernier, a été nommé dans la continuité recteur de Mayotte. Nos établissements restent toutefois des EPN et ne deviendront pas EPLE à court ou moyen terme. Les constructions scolaires et la gestion immobilière demeurent compétence de l'état.

Mayotte reste un territoire de défis, avec des établissements hors normes, tant du point de vue des effectifs que sur certains aspects structurels, des difficultés de maîtrise de la langue française (langue de scolarisation), un flux migratoire important, de nombreux contractuels à accompagner et à former, des élèves attachants et volontaires mais en grande précarité et de grandes attentes de la population vis à vis de l'école.

Dans ce contexte, je tenais à souligner la qualité d'un dialogue constructif entre le rectorat et notre syndicat, notamment lors des consultations de la transition vers un rectorat, ainsi que sur les projets et problématiques actuels. Dialogue favorisé par la taille du territoire, mais également par la volonté du recteur et de son équipe.



Le Bureau du SNPDEN Mayotte reste engagé et vigilant notamment sur les points suivants.

1. Un problème d'attractivité récurant, qui s'étend désormais à notre profession. Mayotte est passée de 2 faisant fonction à 19 en 4 ans, soit 25 % des personnels de direction. Je souligne que cela entraîne la perte d'une possibilité de promotion en classe exceptionnelle. D'autre part, les reçus concours sont, quant à eux, contraints au départ ou à renoncer au bénéfice du concours.
2. La mobilité, en lien sans doute avec mon premier point. L'an dernier, la DRH du ministère a « oublié » que les personnels de direction avaient droit à un accompagnement spécifique. Le vice-rectorat avait été trop attentiste à ce moment-là. Les collègues l'ont vécu comme un sentiment d'abandon, voire une « prise au piège ». La réponse a été une mobilisation intersyndicale forte. Le mouvement de cette année s'annonce encombré (à suivre).
3. La dotation établissement et rectorale en personnels montre un réel retard. Manque de CPE, d'agents... par exemple, deux CPE dans un collège 1 800, un infirmier dans un lycée 2 000, trois postes de médecins non pourvus depuis 3 ans pour 100 000 élèves. De manière générale, un grand nombre de personnels aux compétences

peu adaptées aux postes à pourvoir.

4. La « non-orientation » d'un certain nombre d'élèves liée au flux et au manque de locaux malgré une politique de construction ambitieuse et soutenue. Notamment: 3<sup>e</sup> à la 2<sup>nd</sup>e / 2<sup>nd</sup>e à la 1<sup>re</sup> / redoublement de terminale.

Je termine mon propos en remerciant la proximité du national malgré notre éloignement, en saluant nos 4 commissaires paritaires qui, à peine installés le 31 janvier 2019 pour la première fois à Mayotte, subissent les répercussions de la réforme de la Fonction publique, en remerciant mes 7 collègues du Bureau pour leur investissement, et enfin, en saluant le travail de Didier Le Guillouzer, mon prédécesseur en qualité de SA pendant 3 ans.

Bon CSN à tous.

Je vous remercie. □

# Rapport de la commission Ca

*La commission carrière du CSN s'est réunie mardi 14 et mercredi 15 janvier 2020 au lycée Louis Le Grand.*

*Le 14 janvier, la commission comptait 64 membres: 39 femmes et 25 hommes, soit 16 retraités et 48 actifs, représentant 6 chefs d'établissement adjoints et 58 chefs d'établissement de 28 académies.*

*Le 15 janvier, la commission comptait 66 membres: 29 femmes et 37 hommes, soit 16 retraités et 50 actifs représentant 6 chefs d'établissement adjoints et 44 chefs d'établissement, de 29 académies.*



Méthodologiquement, les documents envoyés aux membres de l'ESN comportaient les contributions académiques mais aussi les principaux mandats du congrès de Colmar. Cette présentation visait à ne pas réécrire les nombreux mandats dont nous nous étions dotés en mai 2018. Tous les mandats de Colmar se trouvent dans le numéro 263 de *Direction*.

Le discours introductif du CSN fait par notre secrétaire général a largement abordé les problématiques liées aux négociations



# rière

carrière. Les réponses du ministre à nos courriers abondent dans le sens de la presque totalité de nos demandes, il reste maintenant à les concrétiser.

Dans un contexte d'actualité prégnante, le premier point abordé est celui des retraites. À l'issue d'une fin de semaine où le gouvernement a accepté de temporairement retirer l'âge d'équilibre de son projet de réforme et renvoyé les partenaires sociaux à des négociations qui permettent d'équilibrer le régime



actuel, certains participants s'interrogent sur le positionnement de notre fédération, l'UNSA, qui leur semble ne pas représenter les mandats dont le SNPDEN s'était doté sur ce sujet lors du congrès de Colmar en 2018. Ces mandats, votés très largement, défendaient la retraite par répartition et s'opposaient à la retraite par points. Il

a été indiqué que chaque intervention d'un responsable UNSA était précédée d'une précision, c'est que nous n'étions absolument pas demandeurs d'un passage à la retraite par points. Il revient à la représentation nationale, élue démocratiquement, de décider de réformes ; nos représentants UNSA ont pesé dans les négociations et n'ont pas réussi à convaincre leurs interlocuteurs ; il leur revient maintenant la charge de négocier pour que leurs mandats puissent encore sortir gagnants des négociations qui s'annoncent.

## TROIS INFORMATIONS PRÉALABLES AUX MOTIONS QUI ONT ÉTÉ PRÉSENTÉES EN COMMISSION

- L'engagement d'assurer de façon systématique dans la revue *Direction* un espace consacré aux retraités ou aux retraites. Les adhérents trouveront dans ce numéro 267, un article sur le grand âge et la perte d'autonomie (dans l'attente du projet de loi, qui devait être initialement produit à l'automne dernier).
- La réunion du groupe mixte « actifs-retraités », initialement prévue le 8 janvier dernier a été reportée au mercredi 11 mars. Les convocations parviendront prochainement aux intéressés.
- Pour donner suite aux décisions qui ont été prises en vie syndicale et dans l'esprit de la motion 1, il a été demandé au secrétaire général de prendre l'attache de l'UNSA pour une rencontre avec Laurent Escure et avec Jean-Marc Schaeffer, secrétaire général de l'UNSA-Retraités afin de jeter les bases d'une construction efficace de sections dans tous les départements.

**Concernant les 3 premières motions de ce jour, elles s'inscrivent dans la poursuite du congrès de Colmar et du dernier CSN, et prennent en compte l'évolution de l'actualité du moment.**

On note, pour les retraités actuels une perte de pouvoir d'achat et une augmentation des prélèvements sociaux depuis plusieurs années et sous plusieurs gouvernements. Une première motion a été proposée à la discussion.

### MOTION 1 RETRAITE ET POUVOIR D'ACHAT

*Depuis plusieurs années, les retraités de la Fonction publique voient le pouvoir d'achat de leur pension brute baisser par rapport au pouvoir d'achat de l'année de leur départ de la vie active. Cette baisse résulte de la faiblesse des indexations annuelles pratiquées. Entre les gels et les décalages successifs des dates de revalorisation depuis 3 ans, les retraités ont été impactés en-deçà de l'inflation. Par ailleurs, les prélèvements sociaux n'ont cessé d'augmenter - CSG avec une dernière augmentation en janvier 2018 portant son taux de 6,6 % à 8,3 %, CASA (0,3 %) créée en 2013 et CRDS (0,5 %). Pour 2020, la dégradation se confirme car après avoir reporté à janvier 2019 la revalorisation selon l'indice des prix au lieu d'octobre (trois mois perdus), le gouvernement a fait adopter par sa majorité la suppression de la référence à l'indice des prix pour revaloriser les retraites. Ainsi toutes les retraites ont été revalorisées de 0,3 % au lieu des 1,6 % résultant de l'indice des prix, sans compter les trois mois manquants, soit environ 1,8 %.*

*Le SNPDEN-UNSA, réuni en Conseil Syndical National en janvier 2020, réitère son exigence exprimée lors du congrès de Colmar de la préservation du niveau de vie des retraités par :*

- la compensation intégrale et immédiate de la hausse de la CSG,
- la revalorisation annuelle des pensions de retraite au 1<sup>er</sup> avril au niveau de l'inflation de l'année précédente.

**Vote du CSN :  
Pour à l'unanimité**



## MOTION 2 DEMAIN, JE PRENDS MA RETRAITE !

Depuis plusieurs mois, le pays est soumis à de nombreux mouvements de grèves ou manifestations, liés au refus du gouvernement de négocier son projet concernant le futur des retraites. Le SNPDEN-UNSA a relayé les appels à manifestation de sa fédération et a appelé ses adhérents à y participer dans la mesure de leurs possibilités, en particulier pour les actifs en fonction de la situation de leurs établissements.

Depuis la première semaine de janvier, le gouvernement a transmis son projet au Conseil d'État, et samedi 11 janvier, le Premier ministre a écrit à l'ensemble des partenaires sociaux et aux caisses de Sécurité sociale, faisant état d'une concession, à savoir l'abandon « provisoire » de la notion d'âge pivot. Le soin est laissé à la « Conférence sur l'équilibre et le financement des retraites » de dégager les mesures pour atteindre l'équilibre en 2027, sans baisser les pensions, ni augmenter le coût du travail. La date butoir pour les conclusions de cette conférence est fixée à fin avril.

Le SNPDEN-UNSA réaffirme la nécessité de prendre en compte les autres points à faire évoluer dans le projet de loi (les risques psychosociaux, les transitions, les interruptions de carrière, l'emploi des seniors, la gestion des fins de carrière et les paramètres de l'équilibre financier du système à venir), dont toujours certainement une notion d'âge d'équilibre.

Le SNPDEN-UNSA prend acte des propositions actuelles du gouvernement et, conformément à la motion 18 du congrès de Colmar, le SNPDEN-UNSA, réuni en CSN à Paris en janvier 2020, dont les adhérents sont tous à minima dans une seconde carrière, demande que l'ensemble des primes et indemnités (GRETA, IF2R, examens...) soit intégré dans le calcul de la pension et renouvelle sa totale opposition à toute mesure entraînant une baisse des pensions actuelles et futures. Le SNPDEN-UNSA mandate l'UNSA et ses composantes, l'UNSA-Éducation et l'UNSA FP, pour intervenir en ce sens.

Vote du CSN :  
Pour à l'unanimité



Le SNPDEN s'est toujours positionné contre la mise en place d'une réforme par points. Si les mandats votés au congrès de Colmar et au CSN de janvier 2019 permettent un cadre de négociations assez vaste, il faut envisager aujourd'hui notre positionnement en cas de confirmation. La commission carrière a souhaité doter l'ESN d'un mandat qui, tout en respectant ce qui a été voté à Colmar, permet d'élargir encore les perspectives de négociation.

## MOTION 3 RÉFORME DES RETRAITES

La réforme de la retraite en cours, à laquelle s'est opposé le congrès de Colmar de mai 2018, si elle se confirme, modifiera en profondeur le calcul des pensions des actifs actuels.

Dans cette hypothèse, le CSN du SNPDEN-UNSA de janvier 2020 demande à l'ESN de prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'aucune mesure gouvernementale n'aboutisse à une baisse des pensions actuelles et futures mais au contraire qu'on aille dans le sens d'une amélioration pour tous.

Vote du CSN :  
Pour à l'unanimité

## MOTION 4 REVALORISATIONS

Les mandats successifs de ces dernières années ont pris en compte les évolutions du métier et la multiplicité des missions qui nous sont confiées voire imposées. La charge de travail des personnels de direction s'alourdit au rythme des réformes menées par les différents ministres. Le transfert de charges, notamment celles des examens, est une réalité qui doit être prise en compte. Les évolutions indiciaires des rémunérations obtenues dans le cadre du PPCR ne compensent pas la charge de travail que les personnels de direction assument au quotidien, aussi, conformément aux mandats du congrès de Colmar, le CSN du SNPDEN de janvier 2020 réaffirme que :

- toutes les missions supplémentaires liées à tous les examens – épreuves ponctuelles ou CCF - et concours qui se déroulent dans tout type d'EPL, doivent donner lieu à une indemnité proportionnelle à la charge de travail (motion 13 du congrès de Colmar) ;
- l'IF2R doit être revalorisée de façon significative avec un glissement de la part R vers la part F et doit être versée annuellement (motion 12 congrès de Colmar) ;
- les indemnités de tutorat doivent être au moins équivalentes à celles proposées pour le suivi de personnels stagiaires enseignants (motion 11 congrès de Colmar) ;





Laurence Colin intervient brièvement au cours de la commission pour expliciter les modifications induites par la réduction du périmètre d'activité des instances paritaires. Un moment spécifique à ce sujet est prévu à l'ordre du jour du CSN. Il nous a semblé important de moduler deux mandats précédents concernant les promotions.

### MOTION 5 PROMOTIONS

*Les négociations relatives à la mise en place d'un nouveau système de classement des établissements et à l'augmentation significative du taux de promotion à la hors classe n'aboutissent pas. Il est urgent de réaffirmer nos exigences pour une réelle prise en compte de la réalité de notre métier et d'exiger une équité de traitement avec les autres corps d'encadrement et une progressivité de la carrière.*

Conformément aux mandats du congrès de Colmar et du CSN de janvier 2019, le CSN du SNPDEN de janvier 2020 réaffirme que :

- le taux de promotion à la hors classe doit être équivalent à celui des autres corps, et demande un alignement sur le corps des IA-IPR (motion 3 congrès de Colmar), des agrégés, et a minima un taux de 20 % pour la prochaine campagne ;
- l'accès à l'échelon spécial doit être ouvert aux adjoints (motion 4 congrès de Colmar) ;
- le déroulé de carrière des personnels de direction ne doit se traduire en aucun cas par une diminution de leur rémunération (motion 6 du CSN 2019).

**Vote du CSN :**  
Pour à l'unanimité

Si l'intégration des directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps des personnels de direction leur a offert la possibilité de candidater sur tous types de postes, la réciproque n'est pas possible. Nous nous étions déjà dotés de mandats à ce sujet mais la motion adoptée lors de ce CSN précise la nécessité d'une formation d'adaptation à l'emploi.

- les personnels qui effectuent des intérim doivent bénéficier d'une réelle reconnaissance du service rendu à l'institution, et qu'en cas de perte de revenu l'indemnité et les bonifications indiciaires soient maintenues (motion 15 du congrès de Colmar) ;
- les primes de déménagement doivent prendre en compte la réalité des carrières (dès la troisième année) et le coût de la vie et des frais réellement engagés (motion 9 du congrès de Colmar) ;
- l'ouverture d'un compte d'épargne temps ne puisse plus être refusée sous des prétextes les plus fantaisistes et que la gestion soit uniformisée selon un modèle standard, fondé sur la confiance que l'institution doit accorder à des cadres autonomes (motion 16 congrès de Colmar).

**Vote du CSN :**  
Pour à l'unanimité



### MOTION 6 METTRE FIN AU VERROUILLAGE DES POSTES EN EREA/ERPD

*Depuis l'intégration des directeurs d'EREA et d'ERPD dans le corps des personnels de direction entre 2012 et 2016, nos collègues auparavant cantonnés dans ces postes ont pu bénéficier de mobilités beaucoup plus larges. Dans le même temps, de plus en plus de postes sont vacants alors que des personnels de direction souhaitent pouvoir les occuper. Cela donne lieu à des intérim et à des situations précaires qui ne donnent pas aux collègues concernés toute la sérénité nécessaire dans l'exercice de leurs missions.*

Le CSN de janvier 2020 du SNPDEN-UNSA demande :

- en application d'un mandat que nous avons déjà, que soit supprimée dans les meilleurs délais l'obligation d'être titulaire du diplôme de directeur d'établissement d'éducation adaptée et spécialisée (DDEEAS) pour les personnels de direction souhaitant postuler sur ces supports,
- que le recrutement sur ces postes relève désormais du mouvement général profilé,
- qu'une formation prise en charge par l'État soit mise en place au niveau national à destination des personnels de direction nommés sur ces supports sans être titulaires du DDEEAS, afin de leur permettre une parfaite adaptation à cet emploi.

**Vote du CSN :**  
149 pour et 1 abstention



La réforme des retraites en cours nécessite la prise en compte d'un âge de départ à la retraite variable en fonction de la date d'entrée dans la carrière.

Les mandats relatifs à la clause de pénibilité doivent être ajustés pour prendre en compte ces évolutions. Le mandat relatif à la clause de maintien, voté lors du congrès de Colmar (motion 6), peut être amendé.

#### MOTION 6 CLAUSE DE MAINTIEN

Le CSN de janvier 2020 du SNPDEN-UNSA demande la création d'une clause de maintien.

- Elle sera appliquée à tout personnel de direction qui a effectué au moins 12 ans de service effectif dans un établissement de catégorie 2 ou supérieure, suite à une mutation dans un établissement de catégorie inférieure.
- Elle permettra le maintien de la BI sans limitation de durée et sans condition d'âge.
- Sa mise en place permettrait de dissocier mutation et promotion et de fluidifier le mouvement des personnels de direction.

Vote du CSN :  
144 pour et 6 abstentions

Il est indiqué aux participants qu'une réunion doit se tenir début février à la DGRH concernant le futur classement des établissements. Il semble que certaines académies aient déjà constitué des groupes de travail à ce sujet mais ce n'est pas le cas dans toutes.

Ce CSN s'est tenu en une période socialement troublée. Les échanges ont cependant pu être fructueux, francs, et les textes qui ont finalement été votés par le CSN ont fait l'objet d'amendements efficaces.

La commission carrière de l'ESN tient à remercier l'ensemble des participants pour ces temps d'échanges et de travail. □

# Rapport de la commission Éducation

La commission Education et Pédagogie du CSN de janvier 2020 a réuni 48 participants, représentant 25 académies, sous la présidence de Myriam Honorat, secrétaire académique de Paris. Elle était animée par Lysiane Gervais et Gwenaël Surel, secrétaires nationaux, Olivier Beaufrère, Audrey Chanonat et Philippe Debray, membres de la commission Education et Pédagogie de l'Exécutif syndical national. À partir des contributions envoyées par 25 académies, la commission a proposé au total 15 motions : sur l'évaluation (3), le baccalauréat général et technologique (2), la transformation de la voie professionnelle (3), les PIAL (1), les autres points sur les réformes en cours (5). Une motion d'actualité a été ajoutée sur le thème des E3C. La note d'ambiance générale qui se dégage de cet apport venant des académies est un sentiment d'abord d'exaspération, puis de frustration et d'usure par rapport à de nombreux sujets sur lesquels le SNP-DEN fait des propositions depuis de nombreuses années sans avoir l'impression d'être toujours entendu par nos autorités : les outils numériques ergonomiques et qui fonctionnent, la réelle simplification des examens au profit d'apprentissages de qualité pour les élèves, le temps de mettre en place les réformes (sereinement en étant soutenu par l'apport de la formation initiale et continue), notamment celle du collège... Grâce aux 102 interventions en commission préparatoire des mardi 14 et mercredi 15 janvier, les débats ont été fructueux, engagés, collectifs et productifs. Ils ont permis d'aboutir à des textes les plus consensuels possible. Nous avons retenu dans les faits 14 motions.

## Partie 1 Des évaluations qui donnent confiance aux élèves

Que les évaluations soient normatives, formatives, sommatives, force est de constater qu'avec les nouveaux textes sur le lycée, nous pourrions passer notre temps à les organiser. L'exemple des épreuves communes de contrôle continu ou E3C, qui ne comptent pas

dans le bulletin scolaire, en est une illustration. Aussi, comment organiser le temps scolaire (cours, conseils de classes...) pour permettre de repérer les difficultés de l'élève et de trouver des remédiations pour une évolution des acquisitions des compétences ? Comment faire des évaluations, des outils diagnostiques et propédeutiques au service de la réussite des élèves ?

Concernant l'évaluation certificative (sans lien avec l'orientation) que constitue



# & Pédagogie



actuellement le DNB, nos collègues s'interrogent sur les annonces du MEN d'éventuelles évolutions de l'examen. Nos mandats d'une suppression du DNB avec maintien unique de l'oral en fin d'année et évaluation du socle, restent-ils d'actualité ?

Enfin, en matière de tests de positionnement et d'évaluations en 6<sup>e</sup>, 2<sup>nd</sup>e, 1<sup>re</sup> année de CAP, on peut s'interroger sur les moyens de s'en saisir comme indicateur supplémentaire du niveau d'un élève ? Comment utiliser cette évaluation pour une meilleure organisation de l'AP ?

## THÈME 1 : DNB

Sept contributions des académies ont été envoyées par Aix-Marseille, Montpellier, Nantes, Nice, Reims, Rennes et Toulouse. Elles reprennent nos mandats précédents (CSN janvier 2017, Congrès de Colmar 2018) de demande de suppression des épreuves écrites terminales du DNB, et insistent sur la nécessité de se baser sur le contrôle continu, et donc la validation du socle commun, ainsi qu'une épreuve orale prospective pour le lycée.

## MOTION 1 DNB ET ÉVALUATION DU SOCLE COMMUN

*Le SNPDEN-UNSA rappelle son attachement à des politiques éducatives en faveur d'une évaluation qui donne davantage de sens pour tous les acteurs et qui valide réellement les acquis des élèves.*

*Actuellement, les épreuves certificatives du DNB, associées à une validation du socle commun, apportent de la confusion et ne répondent pas à ces conditions. En conséquence, le SNPDEN-UNSA exige à nouveau l'abrogation des épreuves écrites terminales du DNB.*

*Il demande que la fin du cycle 4 soit sanctionnée par la seule validation de la maîtrise du socle commun en contrôle continu dont les critères doivent être clarifiés, et par une épreuve orale qui pourrait être une propédeutique à celle du Grand Oral du lycée.*

**Vote du CSN :**  
125 pour et 2 abstentions

L'organisation de la fin de l'année scolaire elle non plus n'est pas propice à la sérénité et à la réussite des élèves. Or, il nous semble indispensable que notre réflexion pédagogique porte sur les conditions nécessaires à cette réussite. Une motion précédente votée au CSN de janvier 2017 insistait déjà sur la nécessité de déconnecter les notifications d'affectation des épreuves du DNB. Les échéances sont trop contraintes et l'organisation du DNB ne tient pas compte du calendrier de l'orientation en collège. Une réflexion doit être menée dans le sens d'une harmonisation des dates tenant compte des différents enjeux.



## MOTION 2 DNB ET CALENDRIER DE FIN D'ANNÉE SCOLAIRE

Le SNPDEN-UNSA constate une nouvelle fois que l'organisation des épreuves écrites du DNB ne permet pas la mise en place d'un calendrier adapté aux besoins des élèves et ne prend pas en compte les multiples tâches et échéances de fin d'année scolaire pour les établissements. Dans l'attente de la suppression des épreuves écrites du DNB, le SNPDEN-UNSA demande que ses propositions d'harmonisation des dates de l'examen, des commissions et notifications d'affectation et des dates d'inscription des élèves de 3<sup>e</sup> en lycée, soient enfin entendues dans chacune des académies.

Vote du CSN :  
125 pour et 6 abstentions

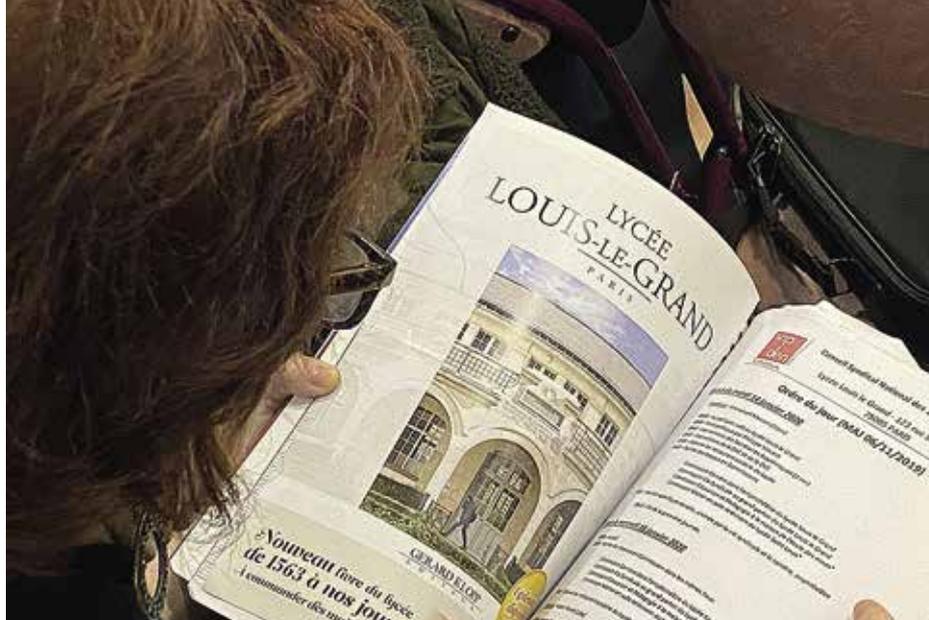
## THÈME 2

### ÉVALUATIONS NATIONALES ET TESTS DE POSITIONNEMENT

Le ministère souhaite se doter d'outils diagnostics qui fournissent une vision globale basée sur des cohortes d'élèves afin de mesurer les impacts des enseignements sur les acquis des élèves.

Le SNPDEN-UNSA a déjà acté au CSN de novembre 2017 qu'il n'est pas hostile à ces évaluations diagnostiques qui permettent de situer le niveau des élèves. Cependant il déplore les conditions techniques de passation et de restitution suivantes :

- mots de passe trop complexes ressemblant à des « codes nucléaires » pour les élèves de 6<sup>e</sup>,
- déconnexion rapide et intempestive,
- impossibilité pour les élèves de corriger leurs erreurs,
- impossibilité pour les professeurs de connaître les items et les corrections permettant à ces derniers une reprise des compétences non acquises,



- période de passation et de résultats à un moment où les professeurs connaissent déjà le profil de leurs élèves.

Les académies posent la question cruciale du manque de sens au sein de la communauté éducative dans les lycées et collèges. On le fait parce qu'on doit le faire ! Peu de collègues disent en faire usage ensuite !

De plus, ces tests et évaluations ne permettent pas à l'heure actuelle de constituer les groupes d'accompagnement personnalisé attendus.

Onze académies ont envoyé des contributions à ce sujet : Aix-Marseille, Amiens, Bordeaux, Caen, Lille, Montpellier, Nice, Orléans-Tours, Paris, Rennes, Toulouse, signe que c'est un sujet qui interroge fortement nos collègues. Les discussions intenses qui ont eu lieu au sein de la commission Éducation & Pédagogie en attestent. Au vu des contributions académiques, la commission avait proposé la formule : « à défaut d'améliorations, le SNPDEN-UNSA ne pourra en aucun cas garantir cette passation en début d'année prochaine ».

Rapidement, un peu moins de la moitié des académies présentes revendiquaient la suppression pure et simple des évaluations et tests de positionnement !

Sans consensus à ce jour, nous avons décidé d'un report de la question au prochain CSN.

## Partie 2 Baccalauréat général et technologique

### THÈME 1

#### ÉPREUVES COMMUNES DE CONTRÔLE CONTINU

En septembre, nous posions la question des modalités des épreuves communes de contrôle continu car, à cette époque, nous ne disposions que de très peu d'informations à ce sujet.

Celles-ci sont arrivées au fil de l'eau de la communication ministérielle habituelle : vidéo, power point, lettre...

La précipitation et la désagréable sensation de tout faire au dernier moment sont une constante du temps de travail des personnels de direction ces temps-ci.

La position du SNPDEN-UNSA depuis le début a été et reste la simplification des examens et l'introduction d'un contrôle continu important : 40 %.

C'est ce qui avait été prévu au début par le ministère, puis sont intervenues les négociations et diverses réunions avec les organisations syndicales enseignantes, et nous en sommes arrivés aux E3C telles qu'elles sont maintenant !

Nous avons alerté depuis le congrès de Colmar en 2018 que ces vagues d'examens successives ne seraient pas



tenables pour les élèves, les professeurs et pour nous-mêmes.

Nous demandions, si on devait les maintenir, qu'il n'y ait pas plus de deux vagues d'E3C dans le cycle terminal et que l'enseignement scientifique soit évalué seulement en fin de terminale !

En plus de ce travail supplémentaire, un fait nouveau intervient: la contestation des enseignants qui fait que les inquiétudes aujourd'hui sont grandes pour beaucoup de nos collègues: vont-ils parvenir à mettre en place les E3C ?

Quatorze contributions des académies ont conduit la commission à proposer la motion suivante.

### MOTION 3 E3C ET EXAMENS

*Le SNPDEN-UNSA a apporté son soutien à une réforme du baccalauréat allant vers une simplification des examens terminaux au profit d'une continuité des enseignements tout au long de l'année. Or, loin d'une simplification, force est de constater que les nouveaux examens proposés en plus du baccalauréat, les épreuves communes de contrôle continu (E3C), apportent une complexification des procédures occasionnant une charge de travail supplémentaire en lycée, le transfert des missions des DEC vers les établissements pour la gestion des sujets, le choix et la convocation des correcteurs ainsi que la correction des copies. Ils entraînent également une perte de temps de travail en classe. L'ensemble de ces charges supplémentaires empêche les personnels de direction de consacrer du temps à ce qui devrait être leur priorité, à savoir le pilotage pédagogique.*

*Le SNPDEN-UNSA déplore la précipitation et l'absence d'anticipation de l'institution pour la mise en œuvre des E3C. À quelques jours du début de ces épreuves, les EPLE viennent juste de recevoir de la part du ministère, des modalités d'organisation et de communication à l'intention de la communauté éducative.*

*Constant dans ses mandats, le SNPDEN-UNSA exige la suppression des E3C au profit de la prise en compte des moyennes des deux années pour le contrôle continu, comptant pour 40 % du baccalauréat.*

**Vote du CSN:  
Pour à l'unanimité**

### MOTION D'ACTUALITÉ 4 SUR LES E3C

Une motion d'actualité a été proposée en secrétariat national pour tenir compte de l'état d'incertitude dans lequel se trouvent nombre de collègues.

En effet, des actions de boycott inadmissibles et d'empêchement de tenue des épreuves de certaines organisations syndicales à l'égard des E3C se sont multipliées ces derniers jours mettant à mal la démocratie.

Aussi, le SNPDEN-UNSA apportera tout son appui aux collègues qui, bien qu'ils aient tout mis en œuvre pour tenir ces épreuves dans de bonnes conditions, seront dans l'incapacité de les faire à cause de blocages orchestrés par certains enseignants.

### MOTION D'ACTUALITÉ 4

*Dans l'attente de la suppression des E3C, certains établissements risquent de rencontrer des problèmes ou des dysfonctionnements lors des passations. Dans ces conditions, les personnels de direction ne pourraient être tenus responsables d'une impossibilité éventuelle de remplir leurs missions.*

*En conséquence, le SNPDEN-UNSA conseille à ses adhérents de remplir le courrier type proposé par le syndicat permettant de faire un constat de carence et d'informer les autorités académiques.*

*Le SNPDEN-UNSA apportera aide et soutien à tous les collègues mis en difficulté.*

*Ce courrier type sera proposé à l'issue du CSN dans la LDD à paraître vendredi 17 janvier 2020.*

**Vote du CSN:  
Pour à l'unanimité**

## THÈME 2

### BACCALURÉAT 2021

Au vu des difficultés rencontrées au cours de ce début d'année et du sentiment d'impréparation de l'institution qui se lit dans les contributions reçues de beaucoup d'académies, il est légitime de s'inquiéter de la mise place de la réforme en terminale à la rentrée prochaine.

À nouveau, va se poser en terminale le problème du financement des enseignements de spécialité qui nécessitent des dédoublements. Ceux-ci impactent largement la marge et empêchent de mettre en place d'autres dispositifs pédagogiques.

Aussi, la non-poursuite d'une spécialité en terminales n'est pas sans poser problème:

- Modification des groupes d'enseignements de spécialité installés en première, rompant ainsi les équilibres instaurés: groupe de LLCA ou spécialités plus rares telle danse... et pouvant avoir parfois des impacts sur les postes enseignants.
- La mise en place des nouveaux enseignements optionnels en terminale, que nombre d'élèves souhaitent prendre pour compenser l'arrêt d'une spécialité, notamment en mathématiques va, de fait, amputer encore la marge dont disposent les établissements et réduire leurs choix pédagogiques.
- Selon quelles modalités l'évaluation des deux enseignements de spécialité (ES) en terminale prévue au « printemps » peut-elle s'organiser, sachant que l'arrêté du 22 juillet 2019 relatif à la nature et à la durée des épreuves terminales des baccalauréats général et tech-





nologique, prévoit des durées différentes pour chaque enseignement de spécialité? Aussi, en raison du libre choix par les élèves des combinaisons de disciplines, on ne pourra faire passer qu'un enseignement de spécialité à la fois par demi-journée (examen du baccalauréat national avec un seul sujet par spécialité sur tout le territoire). Comment va s'effectuer l'organisation pratique: une semaine d'évaluation dans chaque établissement ou mise en réseau? Que fait-on des autres élèves du niveau à cette période (fin mars/début avril), puisque pendant ce temps, les classes seront en partie vidées?

Le même arrêté du 22 juillet qui prévoit en plus des 2 écrits, des évaluations pratiques d'une heure en Physique, SVT et Numérique (avec des évaluations différentes: respectivement 4, 5, 8 points...) met donc en œuvre un autre moment d'évaluation au printemps: quelle organisation sera prévue?

#### MOTION 5 ANTICIPATION POUR LA RENTRÉE 2020 EN LGT

**MOYENS:** Dans un contexte d'absence de communication sur l'organisation des enseignements et des examens pour l'année scolaire 2020-2021, le SNPDEN-UNSA demande que soient pris en considération les éléments suivants :

- une attention particulière doit être portée aux enseignements de spécialité rares à faible effectif ainsi qu'aux établissements de petite taille,
- les options inscrites en terminale (droit et grands enjeux du monde contemporain, mathématiques expertes, mathématiques complémentaires) à la carte des formations de l'établissement doivent bénéficier d'un financement.

**CALENDRIER:** Par ailleurs, le SNPDEN-UNSA interroge l'organisation de la passation des examens de deux enseignements de spécialité en terminales, prévue jusqu'à présent en avril, elle risque de perturber gravement et longuement les lycées.

De plus, contrairement à la philosophie de la réforme du bac 2021, qui prônait la reconquête du mois de juin par du temps d'apprentissage supplémentaire pour les élèves, les deux examens de fin d'année (philosophie et grand oral) suffiront-ils à inciter les élèves de terminales à rester en classe?

Le SNPDEN-UNSA demande que soit mesuré l'impact des examens des classes terminales aux mois d'avril et de juin 2021.

Le SNPDEN exige que le ministère réunisse au plus tôt un groupe de travail qui puisse établir des directives rapides et claires pour donner du sens aux apprentissages.

**Vote du CSN:**  
142 pour, 1 abstention et 7 contre

## Partie 3 Lycée professionnel

Le lycée professionnel est en constante évolution depuis plusieurs années. Le passage du bac professionnel de 4 à 3 ans d'enseignements, l'augmentation des effectifs dans les sections, le développement de l'apprentissage et la mixité des publics ces sept dernières années ont questionné régulièrement les personnels de direction des lycées professionnels.

De plus, la transformation de la voie professionnelle, et le contexte de l'apprentissage partagé entre le ministère du Travail, le ministère de l'Éducation nationale, les branches professionnelles et les collectivités territoriales, ont amené les académies à réfléchir à partir des thèmes suivants.

- Quelles évaluations, pour le co-enseignement notamment, qui puissent constituer un encouragement positif et porteur de sens pour les élèves?
- Quelle mise en place du chef-d'œuvre sur la première année de CAP?
- Quelles modifications pédagogiques provoquent les parcours mixés dans les EPLE?
- Quelle organisation académique a été retenue pour la mise en place de l'apprentissage (GRETA/CFA, UFA...)?

Au vu des retours des académies, la commission a choisi un regroupement autour de trois thématiques.

### THÈME 1

#### APPRENTISSAGE

La réforme de l'apprentissage, pilotée par le ministère du Travail en lien avec les branches professionnelles, modifie la place des EPLE dans cette offre complémentaire de formation. En fonction des académies, le pilotage des GRETA ou des CFA académiques a suscité de nombreuses phases d'incertitudes. Les nouveaux textes sont en cours de finalisation. Le développement des UFA en lycées professionnels et la conduite de parcours d'enseignement en mixité « initial-



apprentissage » interrogent les communautés éducatives

## MOTION 6 APPRENTISSAGE

*Le SNPDEN-UNSA salue la constitution des GRETA ou des CFA ou des GRETA/CFA académiques permettant de mettre en œuvre l'apprentissage dans des UFA au cœur des lycées professionnels.*

*Les différences d'interprétations et de mise en place en fonction des académies doivent être levées pour une installation sereine et égalitaire de la réforme.*

*Dans le cadre des parcours avec mixité des publics, de fortes interrogations ou réticences peuvent encore exister pour les équipes pédagogiques. Le soutien sans faille des chefs d'établissement par les DAFPIC, DASEN et IEN-ET s'impose.*

*Pour avoir les moyens de fonctionner au sein des EPLE et CFA GRETA d'une manière pérenne et constructive, le SNPDEN-UNSA exige de :*

- *maintenir des DGH fongibles et cohérentes sur les années de 1<sup>res</sup> et terminales dans le cas où des élèves en formation initiale choisiraient la voie de l'apprentissage.*
- *donner une marge d'autonomie pour permettre aux établissements d'impulser et de mettre en œuvre des enseignements en mixité « initial-apprentissage ».*

**Vote du CSN :**  
**Pour à l'unanimité**

## THÈME 2

### FAMILLES DE MÉTIERS

L'effet des familles de métiers sur les vœux des élèves en fin de 3<sup>e</sup> semble positif. Néanmoins la mise en œuvre des premières familles de métiers a amené des questions au cœur des établissements, pour les élèves et leurs familles. La poursuite d'études après la classe de seconde, le parcours des élèves vers un

baccalauréat professionnel et les réserves de l'offre de formation sur un territoire proche apportent de fréquentes interrogations.

Déjà prégnante dans les classes de troisièmes, l'orientation géographique ou sociale au détriment d'un véritable parcours de l'élève pourrait être accentuée par les familles de métiers au regard des cartes des formations pas toujours anticipées.

## MOTION 7 FAMILLES DE MÉTIERS

*L'instauration des familles de métiers peut encore dans certains cas entraîner des confusions sur la poursuite d'études en première, particulièrement si l'ensemble des métiers n'est pas présent dans la carte des formations des EPLE.*

*Pour éviter cela, la présentation et l'information de la Transformation de la Voie Professionnelle doivent se faire en direction des collèges par un renforcement de la liaison collège-lycée. Les personnels de direction des collèges, les équipes pédagogiques, les élèves et leurs familles doivent pouvoir recevoir une information pertinente par les acteurs de l'orientation, les corps d'inspection et les équipes de lycées. Pour cela, le parcours avenir bac -4/bac +3 doit être véritablement formalisé et facilité.*

*Pour permettre un meilleur parcours de l'élève, le SNPDEN-UNSA propose :*

- *de travailler le parcours des élèves vers une orientation réfléchie et choisie plutôt qu'une orientation géographique ;*
- *d'intensifier dès octobre 2020 l'ouverture de la procédure de « droit à l'erreur » en faveur des élèves de seconde ;*
- *d'installer véritablement les formations en prenant en compte la cohérence locale et géographique particulièrement sur les territoires ruraux ou isolés ;*
- *d'être associé à l'élargissement des cartes de formations auprès des autorités académiques, des autorités régionales et des branches professionnelles, en qualité d'expert par sa connaissance fine des formations initiales et des territoires.*

**Vote du CSN :**  
**171 pour et 9 abstentions**



## THÈME 3

### TRANSFORMATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

La Transformation de la Voie Professionnelle (TVP) a été mise en œuvre à la rentrée 2019 à l'issue du rapport Marcon-Calvez. Les nouvelles familles de métiers, la mise en œuvre de la co-intervention, la problématique du chef-d'œuvre sont au cœur du quotidien des établissements.

Le ministère, au travers des remontées du terrain et des propositions du comité de suivi de la TVP, semble prendre en compte les ajustements nécessaires.



## MOTION 8 TVP

Le SNPDEN-UNSA constate une augmentation des candidatures en voie professionnelle. À ce titre, la Transformation de la Voie Professionnelle semble avoir des effets positifs. Néanmoins, une vigilance reste de mise sur la parution des textes, les mises en œuvre et les moyens mis à disposition de l'EPL. Le SNPDEN-UNSA demande dans le cadre de la valorisation de la voie professionnelle de :

- maintenir et densifier une carte des formations cohérente et accessible à tous les élèves ;
- maintenir et renforcer la place des formations initiales de niveaux 3 à 5 dans les EPLE en s'appuyant sur l'expertise des chefs d'établissements et DDFPT ;
- favoriser et permettre un regard croisé des IEN-ET et des PERDIR qui sera partagé au cœur de l'EPLE ou du bassin ;
- maintenir des DGH cohérentes en respectant entre autres des structures à 24 et non pas à 35 ;
- simplifier les inscriptions administratives et numériques pour les certifications professionnelles.

La réussite de la mise en œuvre de la TVP nécessite de la part de l'institution de :

- donner des moyens à la co-intervention et au travail entre plusieurs disciplines ;
- développer un accompagnement à la démarche de projet et d'expérimentation pour la conception du chef-d'œuvre ;
- favoriser le repérage dès la classe de 1<sup>re</sup> des élèves sur les modules « poursuite d'études » et « insertion professionnelle » pour consolider le parcours avenir.

Vote du CSN :  
172 pour et 13 abstentions



## Partie 4 Mise en place des PIAL

La circulaire du 6 juin 2019 place les Pôles Inclusifs d'Accompagnement Localisés (PIAL) au cœur de l'accueil des élèves en situation de handicap. Les PIAL doivent permettre d'améliorer l'accueil de ces élèves, d'aider à construire un parcours personnalisé de scolarisation cohérent dont le but affirmé est d'arriver à la plus grande forme d'autonomie possible. La question des moyens, du fonctionnement des PIAL et de la charge de travail supplémentaire,

a été largement abordée par la commission métier.

Nous ne pouvons pas rester sans motion pédagogique sur les PIAL, même s'il est difficile de ne pas se focaliser sur les conditions de mise en place du dispositif.

Nous vous proposons une motion prospective : les PIAL, pour être efficaces et opérationnels au niveau pédagogique, doivent remplir un certain nombre de conditions.

## MOTION 9 PÔLE INCLUSIF D'ACCOMPAGNEMENT LOCALISÉ

Les PIAL créés depuis la rentrée 2019 par la loi sur l'école inclusive ont pour objectif d'optimiser les moyens (cf. commission métier) et améliorer l'accompagnement des élèves en situation de handicap et leur réussite. Cependant, le SNPDEN-UNSA s'inquiète des difficultés importantes de mise en œuvre qui se font jour. Ces difficultés sont telles qu'elles occultent à ce jour les avantages qui pourraient être tirés de la mise en place de ce dispositif, et nous alertent sur la rupture d'égalité qui se dessine.

Pour que le PIAL puisse fonctionner et devenir maintenant opérationnel, il faut :

- favoriser le renforcement de la mutualisation bénéfique d'expériences au sein de l'équipe pédagogique. Les AESH, en nombre suffisant et formés, doivent devenir réellement des spécialistes de l'adaptation,

sinon pédagogique, du moins technique. Ces personnels devraient être des ressources réelles pour l'établissement, dont le savoir-faire pourrait être valorisé et utilisé, et apporterait une plus-value à l'acquisition des compétences des élèves,

- renforcer la collaboration avec les services médico-sociaux, qui, quand elle existe, est un levier réel pour le suivi des élèves en situation de handicap. Dans ce cadre, le SNPDEN-UNSA demande que les outils de suivi partagés soient renouvelés afin de devenir opérationnels et puissent intégrer l'évolution des adaptations et des interventions multiples. Ces outils profiteront, à court et moyen termes, à tous les élèves à besoins particuliers.

Vote du CSN :  
119 pour, 46 abstentions et 20 contre



## Partie 5 Autres points sur les réformes en cours

### PROGRAMMES ET RÉFORMES DU COLLÈGE

Les programmes de collège ont été modifiés en 2008, 2013 et 2016. Ces modifications successives et rapprochées sont souvent vécues comme des traumatismes par les équipes pédagogiques. Elles ne permettent pas de donner le temps nécessaire au changement des pratiques pédagogiques, enjeu qui se joue sur le long, voire le très long terme. Chaque alternance politique voit son lot de réécriture de textes, de nouvelles lois, impacter plus ou moins fortement le système éducatif.

Le problème est qu'aucune évaluation réellement pertinente n'a été menée, ou du moins les enquêtes menées par la DEPP, le CNESCO ou la DGESCO ne permettent pas actuellement de mesurer les impacts globaux de ces changements. Exemple : qui peut dire quel est l'impact réel de l'enseignement par compétences ?

Par le courrier du 17 octobre 2019, le ministre de l'Éducation nationale demande au CSP de revoir les programmes de collège pour les adapter aux nouveaux programmes de lycée.

Le SNPDEN-UNSA, réuni en CSN, refuse fermement cette demande.

### MOTION 10 PROGRAMMES ET RÉFORMES DU COLLÈGE

*Le SNPDEN-UNSA rappelle sa motion d'ordre général du CSN de janvier 2017. « La réussite des élèves, la sérénité dans le cadre du travail ne doivent pas dépendre des alternances politiques mais des expertises professionnelles.*

*Le SNPDEN-UNSA demande la continuité des politiques éducatives pour tenir compte du temps long nécessaire au changement des pratiques pédagogiques. »*

*Il rappelle également que pour les modifications précédentes des programmes de collège, le CSP a indiqué de lui-même « ne pas disposer d'évaluation explicite d'ensemble, mais de données qu'il a collectées, issues de différentes sources (DEPP, PISA, recherches universitaires). Aussi les propositions de modification des programmes qu'il a formulées ne sont pas fondées sur l'évaluation de l'impact des programmes scolaires précédents ».*

*En conséquence, le SNPDEN-UNSA refuse expressément la demande formulée par le ministre dans son courrier en date du 17 octobre 2019 de revoir les programmes du collège pour mieux les articuler avec ceux du nouveau lycée. Au regard des premiers retours particulièrement négatifs, du fait des programmes de lycée non stabilisés à ce jour, et compte tenu de l'absence totale d'évaluation institutionnelle de la réforme de 2016, le SNPDEN-UNSA refuse toute évolution des programmes actuels du collège.*

*Il exige :*

- *que le ministère prenne en compte l'épuisement des équipes de direction qui enchaînent les mises en œuvre des réformes à un rythme toujours plus rapide ;*
- *que toute nouvelle réforme soit précédée d'une évaluation partagée de l'existant et/ou des expérimentations en cours ;*
- *que toute nouvelle réforme s'accompagne d'un calendrier qui permette d'anticiper la formation des équipes et la réflexion nécessaire à sa mise en œuvre.*

*Vote du CSN :  
Pour à l'unanimité*

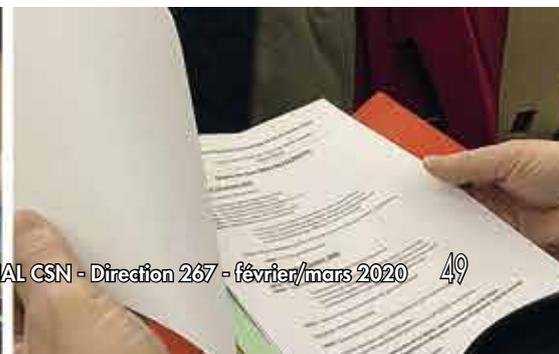


### CONSEIL DE CLASSE

La réforme du lycée, en modifiant profondément la structure des équipes pédagogiques et des classes, a remis en cause l'organisation des conseils de classe tels que nous les connaissons depuis le décret du 30 août 1985. Dans ces conditions, le conseil de classe traditionnel, avec l'expression nécessaire des représentants de parents d'élèves à une époque où les familles pénétraient peu dans les établissements scolaires, est-il encore d'actualité ? Doit-on envisager un changement de paradigme dont l'objectif viserait, en travaillant étroitement en équipe et avec les parents d'élèves, à une réelle amélioration des compétences de chaque élève dans le cadre des textes actuels qui prévoient plutôt un parcours personnalisé des jeunes ?

(Contributions des académies de Bordeaux, Grenoble, Lille)

L'objectif de cette motion est de faire en sorte que la modification du groupe classe induite par la réforme du Bac 2021, et par ricochet, le rôle du conseil de classe et les missions du professeur principal, permettent aux personnels de direction des lycées de travailler avec les enseignants en pleine AUTONOMIE pour un parcours de réussite de l'élève meilleur que ce qu'il est aujourd'hui.



## MOTION 11 CONSEIL DE CLASSE

*Dans le cadre de la réforme du lycée, le nombre important de dédoublements ou groupes d'enseignement interroge la notion même du groupe classe et du conseil de classe, ainsi que celle du rôle de professeur principal.*

*Le suivi des élèves devient en conséquence bien plus difficile à coordonner. Le conseil de classe a été défini par le décret du 30 août 1985. L'article R. 421-51 du Code de l'éducation modifié par le décret 2018-120 du 20 février 2018 - art. 3 en précise les attributions : « chargé du suivi des élèves, il examine toutes les questions pédagogiques intéressant le suivi des acquis des élèves et la vie de la classe, notamment les modalités d'organisation du travail personnel des élèves et de l'évaluation progressive de leurs acquis, en cohérence avec le volet pédagogique du projet d'établissement ».*

*Ce suivi des acquis est un enjeu essentiel de la réussite scolaire et de la construction progressive d'un parcours cohérent.*

*Le nombre parfois extrêmement important de professeurs qui composent les équipes pédagogiques complexifie et peut parfois empêcher la réunion sur le cycle terminal du lycée des conseils dans des conditions conformes telles que décrites dans cet article.*

*Le SNPDEN-UNSA demande :*

- la modification de l'article R. 421-51 en remplaçant le premier paragraphe par : « le CA de l'EPL fixe les modalités d'organisation et le fonctionnement des conseils d'accompagnement ou de suivi des élèves en pleine autonomie ».
- un assouplissement du cadre technique pour les futurs référents en charge du suivi des élèves.

**Vote du CSN :**  
186 pour et 1 abstention

## LES ATTENDUS DU SUPÉRIEUR

Trois motions ont été rédigées par les académies de Rhône-Alpes, Créteil et Paris sur ce sujet.

Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, a annoncé que les attendus de formation des universités pour les bacheliers ne seront revus que d'ici un an.

À ce jour, en effet, les attendus existants manquent de lisibilité et de précision. Ils sont le plus souvent formulés en compétences transversales et donnent peu d'indications permettant d'aider les élèves de seconde ou de première sur les choix les plus judicieux d'enseignement de spécialité et/ou de choix d'options en lien avec leur projet d'orientation. Dans la logique du bac-3/bac+3, le choix des jeunes et des familles est de plus en plus précoce même s'il n'est pas définitif et figé. De plus, de nouveaux profils sont attendus dans certaines formations. La logique actuelle favorise les élèves et les familles initiés avec un risque de creuser les inégalités en fonction des origines sociales.

Le SNPDEN-UNSA demande que les attendus du supérieur soient dès à présent publiés et explicites pour toutes les familles dans *ParcoursSup*.

## MOTION 12 LES ATTENDUS DU SUPÉRIEUR

*La nouvelle organisation du cycle terminal du lycée impose aux élèves de réaliser des choix d'enseignements de spécialité en classes de 1<sup>re</sup> et terminale pour la construction de leur parcours « Bac-4/Bac+3 ». Dès la fin de la classe de 2<sup>nde</sup>, le lycéen doit ainsi pouvoir mesurer les véritables enjeux des choix opérés au regard des compétences et connaissances attendues dans les formations de l'enseignement supérieur.*

*Le SNPDEN-UNSA constate que le manque de précision des attendus du supérieur pour l'an 3 de Parcoursup ne permet pas aujourd'hui aux élèves et à leur famille de faire des choix d'enseignements de spécialité éclairés. Cela risque d'aggraver encore les inégalités dans l'accès aux différents parcours de formation selon les origines sociales de chacun. Le SNPDEN-UNSA demande que les attendus des formations de l'enseignement supérieur soient rapidement communiqués en toute transparence à l'ensemble des acteurs.*

**Vote du CSN :**  
Pour à l'unanimité



## EVOLUTION DES PARCOURS EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

À l'heure où les diverses associations disciplinaires, associatives, corporatistes, semblent de plus en plus influentes auprès des différents interlocuteurs de notre hiérarchie, le SNPDEN-UNSA réaffirme son rôle incontournable ès qualité dans la mise en œuvre des réformes de l'enseignement supérieur (CPGE, participation aux différentes instances comme le CNESER, le CLSMD).

Deux principes nous guident :

- assurer la mixité sociale des futurs étudiants dans les formations, notamment en CPGE,
- favoriser les parcours d'excellence de tous les bacheliers.





### MOTION 13 ÉVOLUTION DES PARCOURS EN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

*Dans le cadre la réforme du lycée bac 2021 et de la loi ORE, le SNPDEN-UNSA rappelle qu'il est un partenaire incontournable ès qualité ou via sa fédération UNSA-Éducation dans le cadre des instances du supérieur telles que CPGE, CNESER, CSLMD...*

*Le SNPDEN-UNSA veillera à favoriser des parcours d'excellence pour tous les bacheliers. Il sera également vigilant:*

- à la mixité sociale des futurs étudiants de CPGE,
- à l'information apportée dès février 2020, par les établissements d'accueil des formations post bacs. La connaissance précise de ces attendus aidera les élèves de Première dans leur choix d'orientation (conservation des 2 ES en Terminale) et leur fournira des éléments pour choisir une éventuelle option (mathématiques expertes, mathématiques complémentaires, droit et grands enjeux du monde contemporain),
- aux modifications des concours (Pass, Las, Prépa véto...) pour mieux informer nos élèves et contribuer à la réussite de tous.

**Vote du CSN:**  
186 pour et 1 abstention

### DES RÉPONSES À LA DÉMOCRATISATION

Les résultats de PISA montrent que la France reste dans la moyenne des pays de l'OCDE, sans progrès réels par rapport aux précédents résultats, et confirment qu'elle continue d'être parmi les pays où les inégalités sociales déterminent largement la réussite scolaire depuis de nombreuses années.

Par ailleurs, les enquêtes sociologiques montrent que l'école française figure au triste palmarès de l'un des trois pays où les élèves se plaignent le plus du climat scolaire.

Certains pays ont réellement pris le problème en compte. Sans adopter « des modèles » qui ne sont pas nécessairement transférables en France, nous nous devons de prendre ce problème dans toutes ses dimensions dans le second degré.

Le dédoublement des classes de CP et CE1 et les moyens apportés dans le premier degré particulièrement en Éducation prioritaire, mesure phare du MEN, devront être évalués dans 5 à 10 ans.

Dans tous les cas, l'Éducation nationale n'a pas non plus vocation à répondre à toutes les problématiques sociétales diverses telles que la politique de la ville et diverses politiques sociales, nationales et territoriales.

Le SNPDEN-UNSA rappelle que l'objet principal du métier de personnel de direction est d'être le premier pédagogue de l'établissement et que sa priorité est le respect du temps éducatif long en opposition au temps politique, souvent plus court!

### MOTION 14 DES RÉPONSES À LA DÉMOCRATISATION

*Les résultats de PISA montrent que la France reste dans la moyenne des pays de l'OCDE et n'enregistre pas de progrès par rapport aux précédents résultats. Une confirmation: la France continue à être parmi les pays où les origines sociales conditionnent largement la réussite scolaire depuis de nombreuses années. Par ailleurs, nous sommes l'un des trois pays où les élèves se plaignent le plus du climat scolaire. Le SNPDEN-UNSA demande:*

- que les DGH prennent en compte les indicateurs de difficultés sociales et l'isolement des EPLE comme c'est le cas dans certaines académies. Des propositions concrètes doivent être faites dans chaque académie pour que tous les EPLE accueillant un public prioritaire bénéficient de moyens supplémentaires;
- que les moyens consacrés aux dispositifs d'aide (devoirs faits, AP, orientation...), encore plus quand ces derniers sont affichés comme priorités ministérielles, soient « sanctuarisés » et connus au préalable afin de favoriser le maintien des dispositifs existants et l'émergence de projets pérennes;
- que la question des élèves en difficultés d'apprentissage et donc, celle de la différenciation, soient des enjeux majeurs dans la formation initiale et continue des enseignants pour les aider à s'adapter aux différents publics;
- que des actions de formation initiale et continue des personnels de direction soient financées aux niveaux national et académique sur les questions du pilotage pédagogique, afin de nous permettre des temps forts de mutualisation et de réflexion.

**Vote du CSN:**  
172 pour et 17 abstentions



# Rapport de la commission Métier

Thème général de la commission :  
Les conditions de travail  
des personnels de direction

- Quels sont les impacts des outils numériques sur nos conditions de travail et notre métier? État des lieux, propositions d'amélioration pouvant déboucher sur un livre noir du numérique...
- Quels sont les accompagnements académiques des personnels de direction face aux risques psychosociaux? Recueil des bonnes pratiques académiques...
- Comment la mise en réseaux d'EPL modifie notre travail? Dans le cadre de mutualisations entre établissements, de l'apprentissage, de PIAL, d'EPSF...

## Thème 1

**Quels sont les impacts des outils numériques sur nos conditions de travail et notre métier? État des lieux, propositions d'amélioration pouvant déboucher sur un livre noir du numérique...**

Conformément aux engagements pris au CSN de janvier 2019, la commission a dévoilé les résultats de l'enquête sur le numérique, base de la rédaction d'un « livre noir du numérique ».

Notre enquête a été construite en octobre 2019, lors d'un groupe de travail réunissant les représentants syndicaux de 12 académies, et reprend quatre thématiques :

1. **Les applications numériques nationales et académiques**
2. **Les systèmes de communication**
3. **La maintenance informatique**
4. **Les risques psychosociaux liés au numérique**

Le travail de la commission métier élargie aux membres du groupe de travail s'engage, pour une présentation à notre Conférence nationale du 11 mars 2020, à :

- rédiger le livre noir du numérique, décrivant nos préconisations et reprenant nos mandats syndicaux ;

La commission métier du CSN a réuni 38 participants représentant 23 académies le mardi 14 janvier, et 40 participants représentant 24 académies le lendemain, sous la présidence de Thierry Roul, secrétaire académique de Poitiers.

Les différents thèmes de travail ont été traités et présentés par Didier Georges, Valérie Quéric, Cécile Poyet et François Ségurel, membres de l'exécutif syndical national. Joël Lamoise, secrétaire national et rapporteur de la commission, a introduit les débats et en a présenté les conclusions lors de la séance plénière du CSN, le jeudi 16 janvier.



nombreuses motions ultérieures sur le numérique. Il n'est qu'à relire la motion « Cahier des charges pour notre environnement numérique de travail et nos applications informatiques » du congrès de Lille, ou plus récemment, en 2018, la motion « numérique » du congrès de Colmar : « Toute application informatique doit faire l'objet d'expérimentations, d'évaluations, d'améliorations avant toute généralisation ; les EPLE doivent res-

ter responsables du choix des logiciels qui concernent les opérations placées sous leur responsabilité... » Depuis la rentrée scolaire 2019, après « SCONET-SDO », le ministère réitère en voulant nous imposer une application sur l'orientation, sans concertation, sans expérimentation, sans évaluation, mais sous prétexte de modernisation de l'action publique. Cette actualité conduit à la rédaction de la motion suivante :

- compiler les courriers que les collègues ont rédigés à l'intention du ministre de l'Éducation nationale ;
- partager les éléments d'une communication autour de notre livre noir.

## 1. MANDAT D'ACTUALITÉ

En mai 2010, le CSN a acté le refus d'utiliser l'application « SCONET-SDO ». Ce premier mandat a été repris dans de



### MOTION TÉLÉSERVICES ORIENTATION ET AFFECTATION

*Compte tenu de la volonté ministérielle d'imposer les « téléservices orientation et affectation », sans expérimentation et sans évaluation, en regard des expériences précédentes (télé-inscription, bourses via les télé-services, SIECLE SDO), le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement à l'organisation du dialogue d'orientation avec les familles et ses modalités rappelant qu'il relève de la compétence du Conseil d'administration de chaque EPLE.*

*Le SNPDEN-UNSA rappelle que :*

- Ces téléservices renforcent les risques de fracture numérique. Ce mode systématisé ne permettra pas à toutes les familles de maîtriser les enjeux de cette procédure complexe.
- Les familles ont le droit d'être accompagnées dans l'orientation. Afin de garantir ce droit, l'EPLE a le devoir de définir des procédures adaptées au contexte local et d'utiliser les outils qu'il juge les plus appropriés. Conformément au Code de l'éducation, article R. 421-2 paragraphe 4 : les EPLE disposent d'une autonomie qui porte sur « la préparation à l'orientation » et article 421-20 para-

*graphe 7b : le Conseil d'administration délibère sur « les questions relatives à l'accueil et à l'information des parents d'élèves ».*

- La procédure ne peut être imposée aux familles. En effet le conseil d'État a rappelé le 27 novembre 2019 qu'en référence au décret du 27 mai 2016 « les procédures de dématérialisation des démarches administratives doivent rester une option pour les usagers et non une obligation ».
- Enfin cette procédure introduirait une étape supplémentaire dans un calendrier de l'orientation déjà très contraint.

*Dans le cadre de leur autonomie, les EPLE doivent avoir la maîtrise du choix des logiciels qui concernent les opérations effectuées sous leur responsabilité. Le SNPDEN-UNSA demande que cette application ne soit déployée qu'à titre expérimental et sans caractère obligatoire pour les établissements.*

*Vote du CSN :*

*Pour à l'unanimité moins 6 absentions*

## 2. TEXTE D'ORIENTATION

Les textes fondateurs qui régissent le corps des personnels de direction ont 20 ans. Au terme de ces années, il apparaît urgent que les évolutions du métier soient intégrées dans un référentiel métier réexaminé, prenant en compte, en particulier, le nouvel environnement des EPLE lié aux différentes lois de décentralisation et qui incluent la qualité de vie au travail.

D'autant que, si les personnels de direction dénoncent avec tant de force la dégradation de leurs conditions

de travail, c'est parce qu'ils souhaitent pouvoir retrouver le sens de leur métier.

Lors de la lecture des contributions académiques reçues pour ce CSN, et suite aux prises de parole des secrétaires académiques le 14 janvier, en plénière, la commission métier présente au CSN le texte d'orientation suivant.



## TEXTE D'ORIENTATION RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET AU SENS DE NOTRE MÉTIER

Les personnels de direction du SNPDEN-UNSA ont toujours été des cadres autonomes, engagés au service de la réussite de leurs élèves. Notre métier demande une énergie et un investissement conséquents dans un cadre de travail aujourd'hui dégradé. Le SNPDEN-UNSA dénonce avec force :

- la perte progressive de contrôle sur nos missions transformant un métier de pilotage en une succession d'exécutions de tâches techniques ;
- un amoncellement des tâches qui incombent aux EPLE dans un caractère de contrôle d'urgence et injonctif ;
- le manque de personnel d'encadrement à la hauteur des besoins liés aux charges effectives des EPLE ;
- l'insuffisance de personnels administratifs formés et qualifiés ne permettant pas la constitution d'équipes complètes compétentes ;
- des outils numériques dysfonctionnant, inadaptés, chronophages... ;
- des transferts de charges et de responsabilité systématiques contraires aux annonces de simplification des procédures administratives (création des PIAL, charges d'examens des DEC-SIEC, gestion des contrats de travail, des travaux...);
- la complexification des procédures (GRH, orientation, disciplinaires, juridiques, financières...);
- des calendriers intenable du fait de l'absence d'anticipation, voire de l'improvisation dans la mise en place des directives et des réformes ;
- des responsabilités imposées sans les moyens afférents notamment de contrôle.

Les personnels de direction portent l'ambition d'un Service Public d'Éducation de qualité. Ils s'affirment déterminés à retrouver le sens de leur métier. Conformément à notre cahier des charges, le CSN mandate l'ESN pour travailler sur un protocole des chartes des pratiques de pilotage rénové, transmis au ministère.

Vote du CSN :  
Pour à l'unanimité

## 3. LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES PERSONNELS DE DIRECTION

Parmi les sujets de préoccupation des personnels de direction, les conditions de travail forment à coup sûr le plus prégnant et surtout le plus complexe. Il a fait l'objet d'un texte d'orientation complet et tourné vers l'avenir de la profession.

Ce texte se devait d'être accompagné d'une motion déclinant les exigences immédiates et fortes du SNPDEN-UNSA en cette matière.

À partir de 15 contributions académiques et de nombreuses interventions en séance, la commission métier du CSN a élaboré la motion suivante.

### MOTION CONDITIONS DE TRAVAIL

Constatant la dégradation des conditions de travail des personnels de direction le SNPDEN-UNSA demande une remise à plat de l'organisation administrative sans délai avec :

- un référentiel métier qui intègre la notion de qualité de vie au travail ;
- le respect de l'autonomie de l'EPL dans le choix des outils relevant de sa responsabilité ;
- une réelle simplification des examens et des processus de certification ;
- une réelle simplification de l'ensemble des procédures administratives ;
- des systèmes d'information opérationnels (avec de bonnes conditions de maintenance) ;
- la fin des transferts de charges ;
- des équipes complètes, qualifiées et formées.

En outre le SNPDEN-UNSA rappelle le caractère réglementaire de la charte des pratiques de pilotage publiée au BO n° 8 du 22 février 2007 et exige son respect.

Vote du CSN :  
Pour à l'unanimité

## Thème 2

**Quels sont les accompagnements académiques des personnels de direction face aux risques psychosociaux ?**  
**Recueil des bonnes pratiques académiques...**

## 4. LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Avec des constats clairs de transformation du métier de personnel de direction (cf. « Le livre noir du numérique » à venir), allant vers une dégradation de leurs conditions de travail, les différentes délégations académiques du SNPDEN-UNSA ont proposé une douzaine de motions sur le thème des risques psychosociaux. Ce thème, traité depuis plusieurs années, revêt une importance de plus en plus prégnante, notant une surexposition à des facteurs de risques : stress, temps de travail, pressions hiérarchiques, relations difficiles avec les usagers...

Le CSN propose de déterminer un cadre sous forme de « protocole » plus précis, plus effectif et plus rationnel dans toutes les académies. Le SNPDEN-UNSA insiste sur les spécificités du métier et souhaite analyser plus précisément les facteurs de risques dans une concertation avec l'État – Employeur.

La commission métier présente au CSN la motion suivante.



## MOTION RISQUES PSYCHOSOCIAUX/ GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ

*Avec la création d'une gestion des ressources de proximité le ministère affiche une volonté de mieux accompagner ses personnels.*

*Le SNPDEN-UNSA demande que cette démarche soit mise en place de manière effective pour les personnels de direction dans chaque académie. Il s'agirait de tenir compte des spécificités du métier tout en les dissociant du cadre des évaluations, des promotions, de la mobilité...*

*Il demande aussi que toutes les académies mettent en œuvre une procédure et l'évaluation de son fonctionnement pour accompagner les personnels de direction confrontés à des difficultés. Il souhaite aussi qu'un état des lieux, présentant les protocoles définis, concertés et lisibles pour tous, soit présenté en GNPD rapidement.*

*Enfin, le SNPDEN-UNSA demande que l'État assume ses responsabilités d'employeur, dans une démarche de prévention des risques psychosociaux et qu'une analyse précise des facteurs de risques et des actions entreprises soit réalisée pour améliorer le bien-être des personnels de direction.*

**Vote du CSN:**  
*Pour à l'unanimité  
moins 5 abstentions*

## Thème 3

**Comment la mise en réseaux d'EPLE modifie notre travail ? Dans le cadre de mutualisations entre établissements, de l'apprentissage, de PIAL, d'EPSF...**

### 5. LES PIAL

La circulaire de rentrée 2019, résultant du décret du 26 juillet 2019, institue un service public de l'École inclusive. Afin que l'École puisse rem-

plir mieux encore son rôle, l'organisation mise en place se décline dans le cadre des PIAL (Pôle Inclusif d'Accompagnement Localisé).

Le SNPDEN-UNSA a pu constater que la mise en place dans l'urgence des PIAL a été particulièrement complexe, voire chaotique, à la rentrée 2019. Les délais impartis par le ministère et les rectorats ont été très contraints, voire impossibles à tenir. Les moyens alloués par certaines académies se sont avérés insuffisants pour répondre à la commande ministérielle. Par ailleurs, la question de l'attractivité des missions d'AESH reste prégnante puisque de nombreuses académies peinent à recruter des AESH en nombre suffisant, le vivier étant tari et la coordination des PIAL a été mise en œuvre de façons très diverses par les académies ou départements, générant de fortes disparités territoriales.

Cette mise en route du dispositif à marche forcée a eu un impact fort sur les conditions de rentrée des EPLE « pilotes de PIAL ». Le temps consacré aux PIAL par les collègues a été souvent considérable, dans une période dont on sait qu'elle est déjà très chargée.

En parallèle, le ministère a beaucoup communiqué auprès des médias avec un slogan répété à l'envie: « Mon AESH m'attend dans mon école ». Ce sont encore une fois les chefs d'établissements PIAL qui ont dû organiser, gérer, communiquer et parfois se justifier auprès des usagers faisant valoir leurs droits.

Le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement à la réussite de chaque élève et considère que ces pôles, s'ils sont dotés des moyens suffisants, sont une réponse adaptée aux besoins des élèves en situation de handicap et à leurs familles.

Néanmoins, le SNPDEN-UNSA n'admet pas que le transfert de la gestion des personnels AESH vers les EPLE se fasse au détriment des conditions de travail des personnels de direction.

Les interventions en séance, en appui des contributions académiques, ont permis la présentation de la motion suivante.

## MOTION LES PIAL

*Le SNPDEN-UNSA, réuni en CSN, dénonce le transfert de charges et de responsabilités vers les EPLE induit par la mise en place des PIAL sans aucune concertation préalable. Il demande l'ouverture de négociations avec le ministère afin de redéfinir les conditions de leur mise en œuvre. Les sujets à aborder concernent:*

- *la limitation de la taille des réseaux PIAL;*
- *une harmonisation nationale des moyens alloués, en particulier pour la coordination du dispositif;*
- *une reconnaissance financière pour les chefs d'établissement et adjoints en charge du dispositif;*
- *la simplification des procédures (multiplication des réunions et des rencontres, gestion et évaluation des AESH...);*
- *l'élaboration d'outils simples, ergonomiques, et efficaces pour la gestion des dispositifs PIAL;*
- *une sécurisation juridique autour des procédures liées aux PIAL.*

**Vote du CSN:**  
*Pour à l'unanimité*

## 6. TRAVAIL EN RÉSEAUX ET MUTUALISATIONS

Certains recteurs voient dans les organisations en réseaux des EPLE le périmètre idéal pour la déclinaison de leurs actions. Des exemples récents font état de nominations de personnels chargés de piloter ces réseaux, et dans quelques cas, des moyens (IMP) ont été retirés des EPLE pour les attribuer à des réseaux.

L'autonomie de l'EPLE est, de fait, mise à mal par ces nouvelles dispositions. Le SNPDEN-UNSA rappelle que l'adhé-



sion à un réseau est subordonnée au conventionnement entre EPLE, présenté et voté en conseil d'administration.

À partir de nombreuses interventions des délégué(e)s académiques, la commission métier au CSN a rédigé la motion suivante.

#### **MOTION TRAVAIL EN RÉSEAUX ET MUTUALISATIONS**

*Certaines évolutions du système éducatif et les politiques afférentes, conduites par le ministère, reposent de plus en plus sur des mises en réseau d'établissements. Les mutualisations d'enseignement de spécialités, les PIAL, l'apprentissage et les CFA académiques en sont quelques exemples parmi d'autres.*

*Toutes ces mises en réseaux et mutualisations engendrent une démultiplication importante des réunions et une complexification des processus qui alourdissent sensiblement le travail des personnels de direction.*

*Par ailleurs, l'autonomie de l'EPL est, de fait, mise à mal par ces nouvelles dispositions.*

*Le SNPDEN-UNSA rappelle que l'adhésion à un réseau est subordonnée au conventionnement entre EPLE.*

*Le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement à l'autonomie des EPLE traduite, au quotidien, par la réalisation des objectifs inscrits dans le projet d'établissement, votés démocratiquement par les membres des conseils d'administration.*

*Le SNPDEN-UNSA, réuni en CSN, demande à ce que les recours aux réseaux ne soient pas la réponse systématique à la mise en œuvre d'une politique académique ou départementale. Cela constituerait une strate supplémentaire inutile au bon fonctionnement du système éducatif.*

**Vote du CSN :**

**Pour à l'unanimité  
moins 1 abstention**

# Rapport de la commission Vie Synd

*La commission Vie syndicale a réuni 48 participants, représentant 21 académies, sous la présidence de Richard Commeau, secrétaire académique de Clermont-Ferrand.*

*Y participaient 6 membres de l'ESN et 6 CVC + CNC + 1 ancien secrétaire général.*

*La réflexion a été menée autour de 7 thématiques et des 20 motions envoyées par les académies. À cela, s'ajoutent 3 modifications de RI et 5 motions présentées par la CVS au vote du CSN.*

La commission Vie syndicale (CVS) a travaillé en 2 temps, à savoir une première demi-journée sur le retour des motions de 2019 (voir ci-dessous) et une série d'échanges et d'informations sur les outils de communi-



# icale

tion, la formation et les nouveaux modes d'action en 2020.

Une seconde demi-journée a été consacrée à l'étude des motions des académies et à l'élaboration des motions nationales.



## TABLEAU DE BORD DE SUIVI DES MOTIONS VOTEES LORS DU CSN 2019

THEMATIQUE	MOTION	RAPPEL DES VOTES	SUIVI ET MISE EN ŒUVRE
RÈGLEMENT INTÉRIEUR	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 ».	UNANIMITE	Motion mise en œuvre
RÈGLEMENT INTÉRIEUR	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. »	UNANIMITE	Motion mise en œuvre
RÈGLEMENT INTÉRIEUR	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 »	UNANIMITE	Motion mise en œuvre
RÈGLEMENT INTÉRIEUR	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. »	UNANIMITE moins 1 abstention	Motion mise en œuvre
RÈGLEMENT INTÉRIEUR	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. »	UNANIMITE moins 3 abstentions	Motion mise en œuvre
FGR	Motion 2 : Souhaitez-vous que le SNPDEN maintienne son adhésion à la FGR ?	UNANIMITE contre sauf 22 pour et 6 abstentions	Motion votée lors du CSN 2020
LAÏCITÉ	Motion 3 : Le SNPDEN 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.	UNANIMITE	Motion mise en œuvre
PARITARISME	Motion 4 : Le CSN 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.	UNANIMITE	Motion non mise en œuvre : la loi de transformation de la FP a changé les règles du paritarisme
GOVERNANCE	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.	UNANIMITE	Motion mise en œuvre
COTISATIONS	Motion 6 : Le CSN 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.	UNANIMITE moins 1 abstention	Motion mise en œuvre



## THÉMATIQUE 1 RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET STATUTS

(2 contributions : Paris et Créteil)

La thématique RI et Statuts devait aborder 2 points : à savoir notre position collective au sein de la FGR et la modification des cotisations selon le mandat du CSN de 2019, afin d'intégrer les avancées de carrière obtenues ces dernières années par le syndicat.

- Pour le 1<sup>er</sup> point, il convenait aussi de prendre une décision politique conformément à l'article S3 de nos statuts. Cela a conduit à 2 votes.
- Pour le 2<sup>nd</sup> point, une fois actée notre position au sein de la FGR, il convenait de faire un vote sur les cotisations actifs et retraités.

Pour rappel, les modifications de RI avaient été présentées dans le *Direction 265* conformément à nos textes réglementaires.

### MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

*Le secrétaire général demande au CSN, conformément à l'article S3 alinéa 2, de se prononcer sur l'adhésion à une seconde organisation de retraités. Vote: le syndicat doit-il adhérer à une seconde organisation de retraités, à savoir la FGR ?*

**Vote du CSN :**  
*Contre adhérer à la FGR, à l'unanimité moins 22 pour et 6 abstentions*

### MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

*L'article R27 du règlement intérieur est modifié comme suit. Dans l'alinéa « Pour les retraités », la partie « ainsi qu'au montant de la cotisation due à la FGR et fixée annuellement par cette fédération » est retirée.*

**Vote du CSN :**  
*Pour à l'unanimité moins 7 abstentions et 8 contre*

### MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

*Évolution des cotisations syndicales  
Présentation du tableau des actifs et des retraités avec prise en compte de la sortie de la FGR (cf. Direction 265)*

**Vote du CSN :**  
*Pour à l'unanimité moins 15 abstentions et 7 contre*

## THÉMATIQUE 2 GOUVERNANCE

(2 contributions : AURA et Limoges)

### Éléments d'analyse

La CVS indique que le fonctionnement de nos instances syndicales a connu une forte évolution ces dernières années pour mieux prendre en compte la vie des territoires. La conférence nationale doit encore évoluer pour gagner en efficacité. Une réflexion sur l'évolution de ses modalités d'organisation peut encore être menée. Cette thématique n'a pas donné lieu à l'élaboration d'une motion mais a fait l'objet de 2 recommandations à l'adresse de l'ESN.

- Envoyer l'ordre du jour des conférences nationales, défini collégalement avec les SA ;
- Organiser 1 conférence nationale pendant les CSN.

## THÉMATIQUE 3 COMMUNICATION

(3 contributions : AURA, Guadeloupe et Lille)

### Éléments d'analyse

La CVS indique que la réflexion sur la communication demandée au dernier congrès a donné lieu à plusieurs évolutions :

- Nouveau site (présentation par Bruno Bobkiewicz) ;
- Application smartphone ;
- LDD ;
- Hebdo ;
- Direction cadres, etc.
- Formations.

Certaines pistes proposées par les académies doivent être intégrées à ces nouveaux outils. Une présentation du nouveau site internet et de ses applications a été faite en plénière. De même, à titre d'essai et de test, 2 votes électroniques ont été réalisés lors du CSN.

## THÉMATIQUE 4 SYNDICAT DE SERVICE

(5 contributions)

### AIDE ET ACCOMPAGNEMENT (1 contribution AURA)

La commission Vie syndicale a souhaité, sur la base des remontées des académies et dans un cadre professionnel de plus en plus judiciaire, mettre en avant 2 textes sur l'aide, l'assistance et l'accompagnement juridique des collègues, en lien avec notre fédération, et sur le soutien apporté par le syndicat en cas d'agression physique de personnels de direction.

### MOTION 4-1

*Le SNPDEN a déjà développé auprès de ses adhérents un service de conseil et d'accompagnement dont l'utilité est reconnue.*

*Constatant les évolutions qui judiciarisent de plus en plus l'exercice professionnel, le CSN demande à l'ESN de renforcer l'assistance juridique professionnelle aux collègues en se rapprochant notamment de sa fédération UNSA-Éducation.*

**Vote du CSN :**  
*Pour à l'unanimité moins 1 abstention*

### MOTION 4-2

*Conformément à l'article S4 des statuts, et en particulier lors d'agressions de personnels de direction, le CSN demande à l'ESN d'envisager de se constituer partie civile au titre de la profession et en accord avec le(s) collègue(s) concerné(s).*

**Vote du CSN :**  
*Pour à l'unanimité*



## FORMATION

(2 contributions : Guadeloupe et Orléans-Tours)

### Éléments d'analyse

Le programme de la formation proposé par la CVS s'est étoffé depuis ces dernières années. La perspective de l'intégration d'une composante encadrement au sein du Centre Henri Aigueperse (centre de recherches, de formation et d'histoire sociale de l'UNSA) devrait permettre d'élargir l'offre de formation.

L'accompagnement des personnels exige le développement de nouvelles compétences à inscrire prioritairement dans nos programmes de formation, sans pour autant se substituer aux obligations de l'employeur.

Cette thématique n'a pas donné lieu à l'élaboration d'une motion mais a fait l'objet d'un engagement de la Commission Vie syndicale.

Par ailleurs, la CVS proposera plus spécifiquement son aide aux sections des Antilles dans ses besoins de formation.

## OUTILS SYNDICAUX

(2 contributions : Lille et Nice)

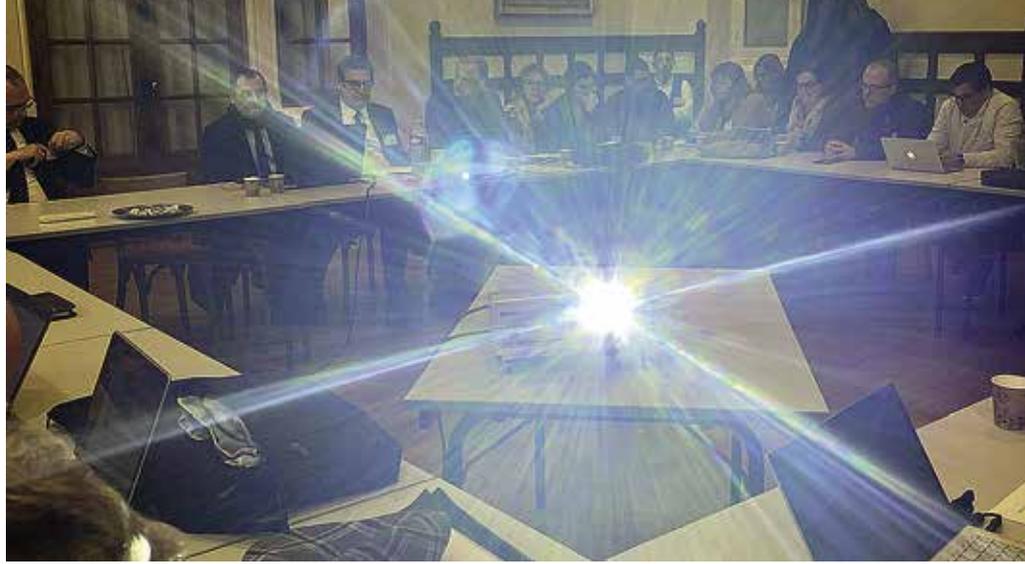
### Éléments d'analyse

Les académies demandent la création de nouveaux outils syndicaux pour accueillir tant les nouveaux adhérents et stagiaires que les plus chevronnés, afin de répondre aux besoins d'évolution de la communication syndicale.

Conformément au mandat qui lui a été confié, la CVS a développé 3 vade-mecum :

- Élections professionnelles
- Accueil du nouvel adhérent
- Laïcité.

La CVS a par ailleurs fait une étude pour financer des outils de consultation et de vote des adhérents. La solution retenue, la moins onéreuse, a été présentée lors



du CSN 2019. Certaines académies s'en sont emparées pour la préparation de ce CSN.

Cette thématique n'a donc pas donné lieu à l'élaboration d'une motion au regard des évolutions récentes, mais a fait l'objet d'une demande de réalisation d'un vade-mecum « Élections » pour les prochaines élections internes de notre organisation.

## THÉMATIQUE 5 RETRAITÉS

(5 contributions : Créteil, Montpellier, Nice, Orléans-Tours et Strasbourg)

La commission Vie syndicale a souhaité, une fois de plus, et dans le contexte social actuel, mettre l'accent sur le rôle et la place de nos retraités à tous les niveaux départementaux, académiques et national.

Bien qu'une motion de Colmar en fasse déjà allusion, il a été demandé que le syndicat renforce sa présence au sein de l'UNSA retraités.

### Rappel de la motion 4.3 du Congrès de Colmar

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

### MOTION 5-1

*Le SNPDEN-UNSA, réuni en CSN, mandate l'ESN pour intervenir auprès des instances fédérales de l'UNSA et auprès du bureau national de l'UNSA retraités aux fins que soient créées des sections dans tous les départements. Cette volonté doit être manifeste et se traduire par une aide administrative et financière, si besoin, et par une injonction forte auprès des unions départementales et régionales de l'UNSA.*

**Vote du CSN :**  
Pour à l'unanimité  
moins 1 abstention

### MOTION 5-2

*Le CSN mandate l'ESN pour mener une réflexion sur la syndicalisation des retraités et sur leur rôle au sein de notre organisation, tant au niveau national, académique et départemental.*

**Vote du CSN :**  
Pour à l'unanimité  
moins 1 abstention

## THÉMATIQUE 6 LAÏCITÉ

(1 contribution : Paris)

### Éléments d'analyse

La CVS indique que depuis le congrès d'Avignon, le groupe Laïcité a été créé





conformément au mandat. La CVS a par ailleurs été entendue par la commission du Sénat en date du 1<sup>er</sup> octobre 2019 et a retransmis la motion de Lille reprise par le congrès de Colmar.

Les membres du CSN ont par ailleurs été destinataires du compte rendu de ce groupe. La CVS a fait une adresse aux académies pour alimenter ce groupe. Le groupe Laïcité fait état d'une réflexion qui doit évoluer en fonction du nouveau contexte observé depuis 2012, mais à ce jour aucune nouvelle motion ne semble se dégager.

Par ailleurs, un vade-mecum Laïcité a été élaboré avec l'ensemble de nos motions. En l'état, les échanges n'ont pas donné lieu à l'élaboration d'une motion.

## THÉMATIQUE 7 ACTION

(2 contributions : Bordeaux et Caen)

La commission Vie syndicale a souhaité échanger et débattre sur les modes d'action en 2020. Ces échanges ont donné lieu à l'action de soutien de nos représentants rue de Grenelle alors que s'ouvre un cycle de négociations avec le ministère.

Il a été avancé qu'une action se devait d'être partagée, pertinente et efficace, pour être visible dans un contexte dominant de réseaux sociaux et de partage d'info immédiat. Elle peut revêtir di-

verses formes selon le sujet et le niveau territorial concerné.

Dans un contexte social tendu de la profession, la commission VS a souhaité donner corps à ces remontées par l'écriture d'une motion.

### MOTION 7-1

- Face à la charge de travail qui ne cesse d'augmenter,
- Face aux risques psycho-sociaux,
- Face aux conditions de mises en œuvre des réformes successives depuis 2015,
- Face aux nouvelles missions qui ne cessent de se surajouter les unes aux autres,
- Face au manque de considération « effective » dont fait preuve notre ministre,
- Face à l'absence de perspective immédiate d'évolution de carrière ou de rémunération,

*le CSN mandate la CN pour définir des modalités d'action pertinentes et partagées, afin de témoigner de l'exaspération des personnels de direction sur les conditions d'exercice de leur métier et obtenir, selon un échéancier contractuel, des réponses concrètes en termes de progression de carrière et de qualité de vie au travail.*

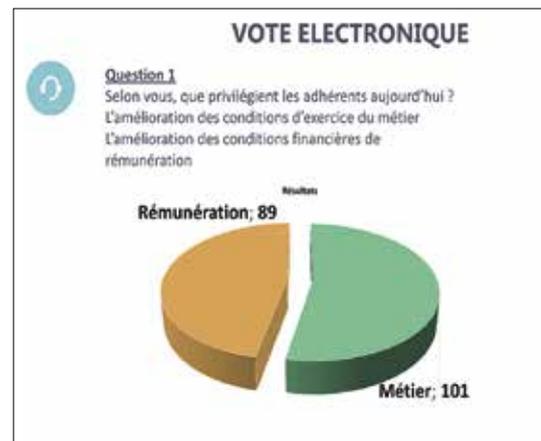
**Vote du CSN :  
Pour à l'unanimité**

## VOTE ÉLECTRONIQUE

### Question 1

Selon vous, que privilégient les adhérents aujourd'hui ?

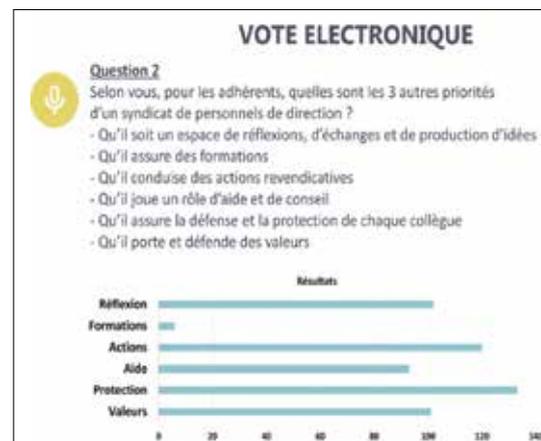
- L'amélioration des conditions d'exercice du métier : 101 votes, soit 53,2 %.
- L'amélioration des conditions financières de rémunération : 89 votes, soit 46,8 %.



### Question 2

Selon vous, pour les adhérents, quelles sont les 3 autres priorités d'un syndicat de personnels de direction ?

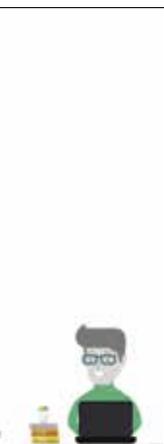
- Qu'il soit un espace de réflexions, d'échanges et de production d'idées : 102 votes
- Qu'il assure des formations : 6 votes
- Qu'il conduise des actions revendicatives : 120 votes
- Qu'il joue un rôle d'aide et de conseil : 93 votes
- Qu'il assure la défense et la protection de chaque collègue : 133 votes
- Qu'il porte et défende des valeurs : 101 votes



# Un conseil syndical mobilisé !



*Le csn réuni du 14 au 16 janvier a rappelé l'urgence et la nécessité d'une revalorisation ambitieuse et rapide des rémunérations des personnels de direction. Pour faire entendre au ministère notre exigence de reconnaissance, tous les secrétaires académiques ont accompagné symboliquement leur secrétaire général et la délégation SNPDEN Rue de Grenelle. À l'heure où s'ouvrent des discussions décisives pour l'avenir du métier, le CSN tenait à montrer au ministère la détermination, la mobilisation et l'unité de toute la profession.*



# Discours de conclusion du secrétaire général



Le SNPDEN-UNSA a été reçu par la DGRH le jeudi 16 janvier 2020. En conclusion du CSN, il rend compte des éléments échangés et de la position du SNPDEN sur la question des conditions d'exercice du métier et sur les négociations qui s'ouvrent pour la revalorisation de nos rémunérations.

J'ai été très transparent en indiquant que le premier chantier est bien dans la main de la DGRH, voire du cabinet, mais que c'est aussi du côté de Matignon que la décision finale doit se faire, puisque c'est la Fonction publique qui tient les cordons de la bourse.

Le calendrier sera serré et effectivement, on nous a donné un calendrier très serré.

Quelques principes: il y aura bien une enveloppe spécifique pour les personnels de direction, déconnectée du dossier retraite et de ses 500 millions. Donc, nous pourrions bien toucher deux fois: une fois au titre des personnels de direction, une fois au titre de l'Éducation nationale. Aucun chiffre n'a été avancé, mais en insistant, on nous a lâché le chiffre de 20 millions d'euros. À titre indicatif, l'ensemble de la revalorisation salariale pour toute l'Éducation nationale s'élève à 30 millions d'euros pour l'année 2019.

Autre élément de calendrier: les premières conclusions doivent être rendues début mars. Le calendrier est donc bien serré. Il y aura peut-être un dernier tour conclusif en avril, mais les délais devraient être tenus.

Troisième point, et c'est un préalable important pour le SNPDEN: l'ensemble des personnels de direction doit être concerné par la hausse du traitement indemnitaire. Nous devrions donc avoir beaucoup de travail. J'ai insisté pour que la séance de travail sur l'indemnitaire (entre le 2 et le 6 mars) se fasse sur la base d'éléments qui nous seront communiqués au préalable. Il faut que nous ayons le temps de nous

préparer et également le temps de mobiliser la profession si ce qui nous est proposé n'est pas à la hauteur de nos attentes.

Il semble donc bien que les moyens répondant à notre demande sont prévus. Par ailleurs, on nous annonce la fin du versement triennal de l'IF2R variable. Dès lors, l'évaluation triennale que nous contestons sera révisée.

Nous avons également demandé à ce qu'il y ait des rémunérations spécifiques liées aux nouvelles fonctions ou missions.

J'ai également fait valoir la nécessaire révision de l'ensemble du dossier des indemnités d'examens.



La DGRH a montré une volonté de conclure. Il nous appartiendra de mettre les moyens en route pour peser sur l'issue de ces discussions, et il appartiendra à l'ensemble des représentants du SNPDEN de se prononcer sur la signature de l'accord définitif.

Pour l'heure, nous pouvons faire l'économie de la mobilisation, le dialogue social est engagé, mais si cela s'avère nécessaire, il faut se tenir prêt à mobiliser la profession.

Sur la partie conditions de travail, je vous demande de mandater l'exécutif pour rediscuter des conditions de travail. Je voudrais que vous puissiez repartir outillés pour porter notre message à nos adhérents. C'est important que vous puissiez dire que nos syndiqués ont été entendus.

Je voudrais remercier les secrétaires académiques d'avoir su retranscrire la réalité du terrain, mais aussi de s'être mobilisés de façon très directe.

Nous nous sommes emparés des sujets d'actualité, des attentes de la profession, et nous allons faire vivre nos mandats pour faire avancer nos rémunérations et nos conditions de travail. J'espère que vous allez repartir de ce CSN regonflés à bloc!

Pensez à vous, prenez soin de vous, et préparons-nous à nous mobiliser! ☐



## SENS et SÉRÉNITÉ

Le Conseil Syndical National du SNPDEN, rassemblé à Paris au lycée Louis Le Grand du 14 au 16 janvier 2020, fait le constat que l'ambition et le calendrier actuel des réformes conduisent à une dégradation du dialogue social qui impacte négativement le fonctionnement des établissements et l'exercice de notre métier au quotidien.

Ces difficultés aujourd'hui majeures provoquent chez les personnels de direction, malaise et exaspération, voire souffrance et colère, car ils ont le sentiment d'avoir perdu le sens du métier qu'ils ont choisi d'exercer.

C'est le message qu'ont porté l'ensemble des secrétaires académiques, et qui a été entendu.

Le SNPDEN accompagne et défend toute une profession, engagée et déterminée, qui veut donner du sens à son métier et retrouver la sérénité pour l'exercer.

Donner du sens, c'est avoir le temps de la réflexion, le temps de la construction, le temps de la mise en œuvre pour conduire dans l'établissement des politiques éducatives, des projets et des actions, au profit de la réussite des élèves et du bien-être des personnels.

Retrouver de la sérénité, c'est pouvoir le faire dans des conditions stabilisées et à l'écart des pressions et injonctions trop souvent contradictoires.

Pour retrouver au plus vite sens et sérénité, le SNPDEN revendique :

- une actualisation et un respect de notre Charte des pratiques de pilotage,
- une considération et un soutien de nos autorités de tutelle,
- une amélioration d'ensemble de la qualité de nos conditions d'exercice du métier et une diminution réelle des pressions qui pèsent sur nous,
- une reconnaissance de notre engagement professionnel.

### MOTION D'ACTION

*Dans le cadre de la nouvelle phase de dialogue social qui s'ouvre, le Conseil Syndical National mandate l'Exécutif Syndical National pour soutenir ces principes et notre cahier des charges. Il déterminera les différentes formes d'action syndicale à mettre en place, sur une base nationale déconcentrée pour appuyer cette dynamique.*

*En fonction des premiers résultats obtenus, la conférence nationale décidera au besoin, d'une nouvelle étape de mobilisation renforcée de l'ensemble de nos syndiqués pour obtenir la satisfaction de nos revendications à court et moyen termes.*



# Ce que nous voulons !

## *Le cahier des charges du SNPDEN pour un « relevé de conclusions » entre le ministre de l'Éducation nationale et le SNPDEN*

*Le SNPDEN a décidé, en décembre 2019, d'adresser au ministre une synthèse de l'ensemble des dossiers « carrière » et « exercice du métier » en cours, depuis le 11 octobre 2018. Il s'agit d'un état des lieux de l'avancement des différents dossiers sur la base des réponses déjà apportées (texte en italiques), et des travaux déjà engagés par les services. Vous en trouverez ci-dessous les principaux éléments. Ce document a été communiqué dans son intégralité aux adhérents dans la LDD 903.*

## Notre cahier des charges

L'entrée dans le corps,  
la formation au métier et l'évaluation  
des personnels de direction

### **LE RECRUTEMENT**

Lors de la réunion du 15 mai 2019 organisée par le service de l'encadrement, il nous a été rappelé les attentes exprimées par le GT du 13 juin 2018 :

- Clarifier les voies de recrutement qui se concurrencent aujourd'hui,
- Faire évoluer les épreuves du concours actuel,
- Améliorer le recrutement des « faisant fonction » et leurs conditions de rémunération

- Ouvrir le corps à des profils nouveaux.

Il nous a aussi été présenté des propositions.

- **Rénovation du concours actuel** pour mieux prendre en compte l'expérience professionnelle de chaque candidat. C'est un retour au format antérieur du concours qui nous convient davantage que le modèle actuel qui n'a pas fait la preuve de son efficacité dans l'amélioration du recrutement contribuant,

au contraire, à écarter des candidats « faisant fonction » dont l'institution se satisfaisait pleinement par ailleurs.

- **Recrutement plus important par liste d'aptitude** destiné principalement aux « faisant fonction ». Cette évolution correspond aussi à nos demandes. Il conviendra cependant de parvenir à un traitement identique entre « faisant fonction » et « aides à la direction » pour les académies qui, au prétexte de ne pas disposer de « supports » budgétaires pour recruter des « faisant fonction », ont créé la charge d'« aide à la direction » pour accomplir de fait les mêmes missions de direction que les « faisant fonction ».
- **Évolution de la voie du détachement** destinée à des personnels relevant de corps, cadre d'emplois et emplois comparables à celui des personnels de direction.
- **Création d'une « 3<sup>e</sup> voie »** destinée à de nouveaux profils (c'est la mise



en cohérence du concours de recrutement des personnels de direction avec ceux des autres secteurs de la Fonction publique).

Le calendrier annoncé :

- Session 2021 pour l'évolution du concours actuel et la mise en place du 3<sup>e</sup> concours, qui supposent pour l'un comme pour l'autre des candidatures déposées en octobre 2020, et nécessitent des aménagements de textes.
- Septembre 2020 pour l'évolution de la liste d'aptitude et le détachement.

Un arrêté fixant les modalités de ce concours « 3<sup>e</sup> voie » était annoncé pour le mois de novembre 2019. Nous n'avons, à ce jour, reçu aucune communication des projets de textes, finalisant le travail engagé depuis la rentrée 2018.

### LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Le service de l'encadrement a fait une présentation, le 20 novembre 2019, des éléments d'un plan général de formation des personnels de direction.

Il nous semble qu'est trop minoré le rôle du chef d'établissement d'accueil qui est pourtant celui qui va assurer l'essentiel de la formation de terrain, dans sa forme de « compagnonnage ».

Il nous paraît également, et nous l'avons exprimé à différentes reprises, que l'aspect « managérial » de la formation institutionnelle demeure bien trop limité, comme est inexistant celui de la maîtrise de la communication et de la conduite du dialogue social pourtant ô combien essentiel dans le cadre du pilotage des EPLE.

### L'ÉVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Un consensus est présent à tous niveaux afin que

### **L'évaluation des personnels de direction se transforme radicalement dans une perspective de simplification.**

En effet, celle-ci demande à chacun des acteurs, qu'il s'agisse des personnels de direction eux-mêmes, comme de leur hiérarchie, d'y consacrer un temps particulièrement important et souvent répétitif sans que l'intérêt de ces opérations le justifie.

Nous avons ainsi accueilli avec intérêt l'idée d'une seule lettre de mission pen-

dant le temps d'exercice dans un EPLE et, éventuellement, à l'issue d'une période de 5 ans, la simple rédaction d'un avenant.

Le système actuel, particulièrement complexe, confond deux types d'évaluation statutaire, aux objectifs bien différents, à savoir évaluation de l'atteinte des objectifs de la lettre de mission et évaluation du potentiel dans le cadre de la mobilité. Il peut amener certains personnels de direction à rencontrer leur hiérarchie plusieurs fois par an, dans des processus inutilement redondants. De plus, compte tenu de l'existence d'un corps unique de personnels de direction, la lettre de mission pourrait être commune à l'équipe de direction, puis déclinée pour chacun.

## La carrière des personnels de direction

### STRUCTURATION DES GRADES DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

L'application du PPCR doit permettre à chaque agent d'être promu au moins une fois dans sa carrière. Sans une augmentation significative du ratio « promus-promouvables » en ce qui concerne le passage à la hors classe, cet engagement de l'État ne pourra à terme être tenu pour ce qui concerne les personnels de direction.

Par ailleurs, les personnels de direction ne peuvent que vivre négativement l'affichage de taux bien plus élevés pour d'autres catégories, certes en effectif de corps moins important pour les IA/IPR, mais en beaucoup plus important s'agissant des agrégés.

### **Il est donc légitime que les personnels de direction voient le même taux de 30% leur être appliqué.**

En ce qui concerne l'échelon spécial, celui-ci est actuellement inaccessible aux

personnels qui font le choix d'une carrière d'adjoint, généralement commencée en collège et poursuivie en lycée. Sauf, pour ce seul objectif, à devoir s'engager dans un projet de mobilité vers un poste de chef qui ajoute à l'engorgement des mutations. La grande complexité de la fonction d'adjoint, tout particulièrement aujourd'hui en lycée du fait de la réforme engagée et de celle du baccalauréat, donne à ces derniers une véritable expertise qu'il est temps de reconnaître en leur permettant l'accès à l'échelon spécial.

### CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS ET RÉGIME INDEMNITAIRE

#### Classement des établissements

« S'agissant de la révision générale du classement des établissements, différée en raison des travaux en cours sur l'éducation prioritaire et les territoires, une réflexion sera menée dès le début de l'année 2019 avec l'ensemble des parties concernées, pour examiner dans quelle mesure il est possible d'en faire évoluer les principes et les modalités afin que les



compétences détenues soient pleinement reconnues, comme elles doivent être reconnues par une évaluation qu'il conviendra aussi de repenser».

L'absence de travail mené sur l'évolution que vous évoquez nous conduit à penser, au regard du calendrier désormais tardif, que celle-ci ne sera pas engagée dans les délais nécessaires.

Il nous paraît cependant important que dans le cadre des actuelles modalités de classement soient mises en œuvre :

- **l'extinction de la 1<sup>re</sup> catégorie** pour améliorer l'attractivité des petits établissements ;
- **l'officialisation de la 5<sup>e</sup> classe**, en lieu et place de la « 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle » afin d'assurer une meilleure fluidité des mouvements de mutation.

#### Volet indemnitaire

Dans notre courrier du 16 avril adressé au directeur général des ressources humaines, nous présentions de manière détaillée les attentes de notre profession en matière de régime indemnitaire. Si nous supposons que celles-ci ont bien été prises en compte dans le cadre du chiffrage des « propositions ambitieuses » évoquées lors du GNPD du 8 juillet dernier, nous n'en avons pas reçu confirmation à ce jour. Ainsi, en ce qui concerne les régimes indemnitaires existants, nous demandons :

### **l'augmentation uniforme de la Bonification Indiciaire des chefs et adjoints de première et deuxième catégorie de 20 points,**

- d'opérer un glissement dans la part fixe de l'IF2R et une majoration de celle-ci qui n'a pas été revalorisée depuis 2012, selon le tableau suivant :

CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT	IF2R FIXE ACTUELLE	IF2R FIXE POSSIBLE	IF2R FIXE ACTUELLE	IF2R FIXE POSSIBLE
	CHEF		ADJOINT	
4 <sup>e</sup> exceptionnelle	583	750	495	650
4 <sup>e</sup>	392	600	344	550
1 <sup>re</sup> , 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup>	337	550	287	500

En ce qui concerne la part variable de l'IF2R, force est de constater aujourd'hui son absence générale de sens, son impact quasi nul au plan de la modulation et l'inadéquation d'un versement triennal avec le nouveau mode de prélèvement des impôts sur le revenu à la source. Il nous semble donc qu'il est maintenant indispensable de se diriger vers un versement annuel, voire de la supprimer, en utilisant les montants financiers mobilisés pour augmenter la part fixe actuelle.

Enfin, s'agissant d'indemnités spécifiques, nous demandons :

- la révision du système indemnitaire lié aux examens, comprenant la revalorisation des indemnités liées à l'organisation du baccalauréat et des E3C, qui pèsent de façon plus importante qu'antérieurement sur les personnels de direction, mais aussi la prise en compte de l'organisation du DNB et des examens du BTS ;
- l'amélioration de l'indemnité de chef d'établissement d'accueil, tuteur ou référent d'un personnel de direction stagiaire *a minima* au niveau de celle versée aux professeurs tuteurs de stagiaires ;
- **la reconnaissance indemnitaire spécifique de nouvelles missions.** (exemple « tête de PIAL »)

Au niveau des personnels « faisant fonction », l'hétérogénéité des pratiques académiques pénalise souvent les personnels qui s'engagent dans cette mis-

sion. Les indemnités qui leur sont octroyées sont, au mieux, de 40 % (sur l'IF2R part fixe) de celles des personnels titulaires, pour l'exercice des mêmes fonctions.

Au moment où la prise en compte d'un accès facilité au concours se met en place et la mission de « faisant fonction » tend à devenir un passage encouragé vers la titularisation, il est indispensable que ces personnels bénéficient du même niveau d'indemnités que leurs collègues titulaires.

Bien évidemment, l'ensemble de ces mesures visant à une revalorisation indemnitaire ne doit pas se substituer, mais s'ajouter, à celles – de tout ordre – qui seraient rendues nécessaires par l'adoption de la réforme des retraites, dont le Président de la République lui-même relevait qu'elle impacterait fortement le monde enseignant.

#### **Mobilité des personnels de direction et conséquences salariales**

Afin de fluidifier le mouvement de mobilité, et éviter que les adjoints d'établissements de 4<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle ne voient baisser leurs rémunérations à l'occasion d'une nomination sur un emploi de chef d'établissement, il est indispensable que soit mis en place un régime indemnitaire compensatoire adapté - selon des modalités qui restent à déterminer - mais suffisamment discriminantes pour rendre attractive la mobilité sur ces postes.

Cette demande figurait également dans notre courrier du 16 avril 2019 adressé au DGRH, qui a fait l'objet d'un chiffrage.



# L'exercice du métier de personnel de direction

**Le temps de travail et le « compte épargne temps »**

« **Enfin, en ce qui concerne la question du temps de travail, la DGRH va rappeler aux recteurs d'académie la nécessité de permettre à chacun d'exercer son droit à ouvrir un compte épargne temps s'il le désire** ».

Malgré vos instructions, Monsieur le ministre, force est de constater que trop de rectorats opposent un refus à l'ouverture d'un compte épargne temps, sous des prétextes les plus fantaisistes. Nous réitérons notre demande d'une gestion uniformisée par académie selon un modèle standard, fondé sur la confiance que l'institution peut accorder à des cadres autonomes.

## L'évolution des conditions de travail

Le congrès du SNPDEN de Colmar en 2018 a, pour la première fois, mais de façon massive, abordé la question des

## Risques psychosociaux des personnels de direction.

Mal-être, épuisement professionnel, perte de sens sont des termes qui reviennent régulièrement dans le discours d'une profession jusque-là épargnée.

Nous avons fait à plusieurs reprises le constat que la Charte des pratiques de pilotage de 2007, obtenue après une action sociale d'envergure en 2006, n'a été que partiellement mise en œuvre, et de façon très diverse selon les académies.

Il s'agit là d'une remise en cause de l'enagement de l'État. Les personnels de

direction, cadres autonomes, subissent trop souvent des pratiques managériales – qui tiennent parfois d'un caporalisme

d'un autre âge – appliquées au travers de pseudo contrats d'objectifs, de visites surprises de contrôle, de jugements de valeur hâtifs en lieu et place d'une évaluation s'inscrivant dans une logique moderne de gestion des ressources humaines.

Les applications numériques imposées sans concertation ni prise en compte de l'utilisateur final, ni plus-value assurée pour les EPLE, contrairement à ce qu'impliquait la Charte des pratiques de pilotage, entrent pour une bonne part dans ce mal-être exprimé par nos collègues.

De la même façon, l'ensemble très lourd et souvent redondant du projet d'établissement, du contrat d'objectifs, du diagnostic, de la lettre de mission, du rapport annuel, du rapport d'activité et autres sera à interroger pour aller vers une nécessaire et utile simplification.

## Perspectives de carrière après celle de personnel de direction

La fonction de personnel de direction correspondait lors de la création du statut en 2000 à une dernière carrière. Avec le rajeunissement de la profession, ce n'est plus le cas.

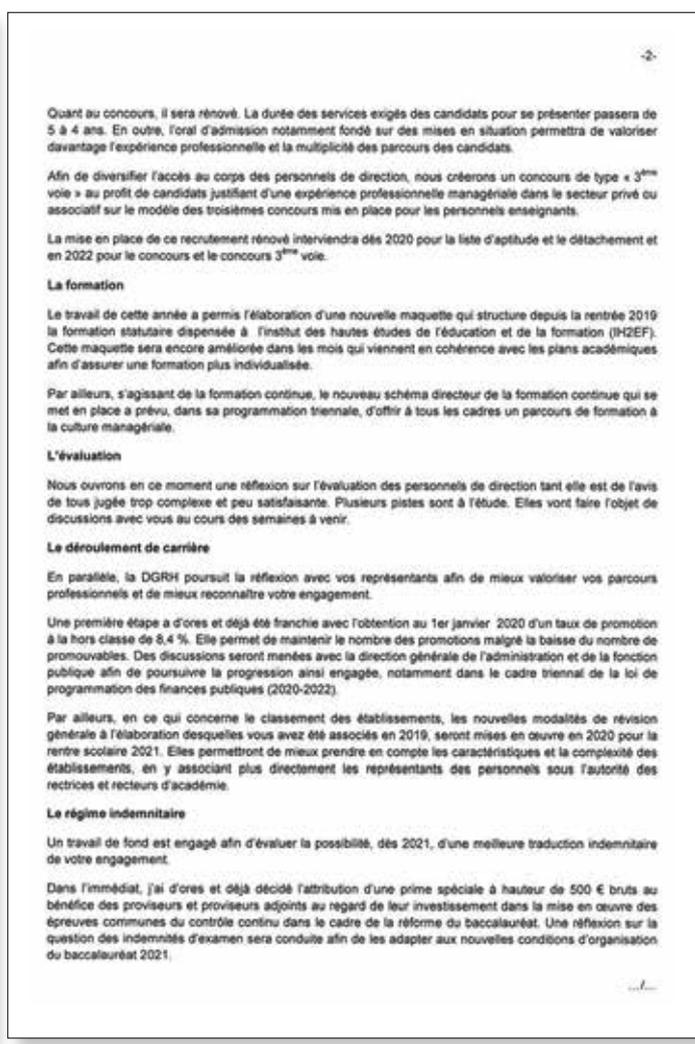
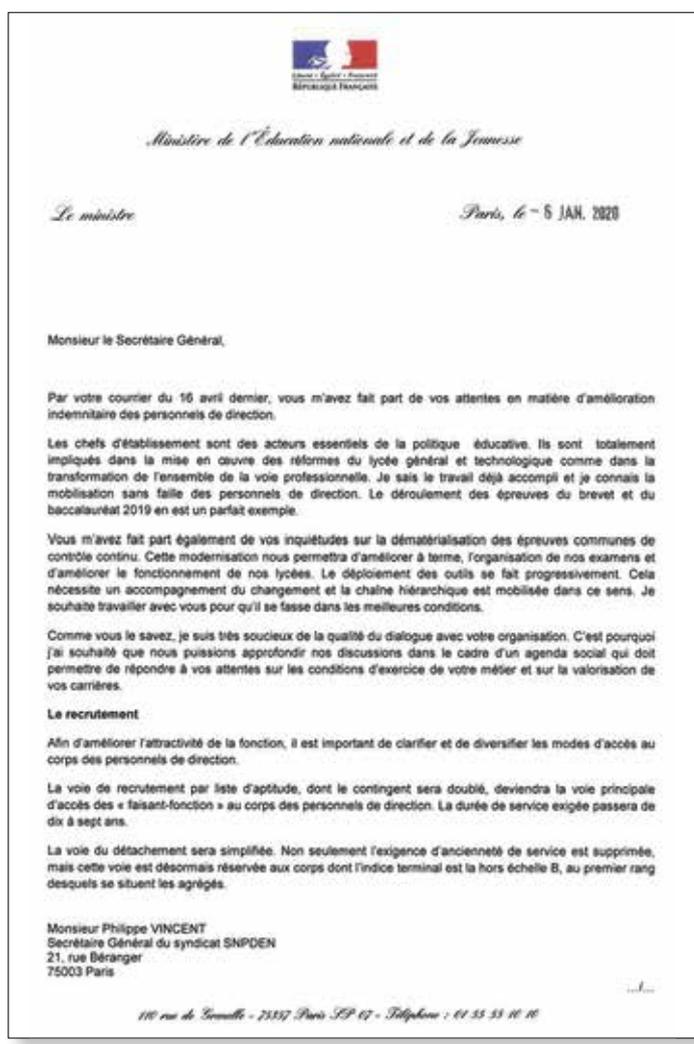


Les personnels de direction ont la spécificité d'être des cadres « produisant de la décision » et ayant développé des compétences particulières. Quelles perspectives de carrière peut-on aujourd'hui leur offrir ?



# La réponse du ministre

Elle nous est parvenue le 6 janvier 2020 (LLD 904).



# Des clarifications encore nécessaires...

Notre Conseil Syndical National a analysé les propositions du ministre pour préparer au mieux les échéances de négociations prévues à court terme. Retenons cependant que ce courrier apporte, dans l'ordre de notre « cahier des charges », des réponses à presque tous les points que nous soulevons.

La première réunion, de cadrage, a eu lieu le jeudi 16 janvier.



**L'ensemble des secrétaires académiques a accompagné rue de Grenelle notre secrétaire général, afin de marquer notre détermination d'aboutir rapidement. À la sortie, le SNPDEN disposait d'une ligne claire et d'un calendrier resserré : déterminé à aboutir, vite !**

## L'agenda social 2020



Le recrutement et la formation	Evaluation	Revalorisation	Missions et conditions de travail	Classement des établissements
<ul style="list-style-type: none"> <li>•concours, liste d'aptitude, détachement, 3ème concours - modification de la maquette de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•simplification et mise en cohérence des différentes évaluations</li> <li>•modification du rythme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•revalorisation de l'IF2R part fixe et variable, indemnités (tuteur...)</li> <li>•une enveloppe en cours de négociation (20 millions par an sur une enveloppe globale de 30)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•amélioration de la qualité de vie au travail, CET, simplification des tâches</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•révision du classement actuel</li> </ul>
<p>agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• semaine du 11 au 15 mai</li> </ul>	<p>agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• semaine du 2 au 6 mars et semaine du 30 mars au 3 avril</li> </ul>	<p>agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• semaine du 2 au 6 mars et semaine du 30 mars au 3 avril</li> </ul>	<p>agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• semaine du 16 au 20 mars</li> </ul>	<p>agenda</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• réunion le 3 février</li> </ul>

**Nécessité d'obtenir des avancées rapides, particulièrement sur l'accès à la hors-classe**



# Grand âge et perte d'autonomie

*Rendu fin mars 2019 à la ministre des Solidarités et de la Santé, le rapport Libault « Grand âge, le temps d'agir » aborde quatre grands objectifs: favoriser le maintien à domicile, améliorer la prise en charge en établissement, alléger le reste à charge, et remédier à la pénurie de candidats aux métiers du grand âge.*

De façon générale, ce rapport, qui formule 175 propositions, place le besoin impérieux pour la Nation d'investir dans l'attractivité de l'ensemble des métiers liés au grand âge. C'est la reconnaissance pour les personnes âgées qu'elles soient accompagnées, et par des personnels qualifiés. Affirmer que la perte d'autonomie est un risque social qui doit être porté par la solidarité nationale marque une prise de conscience de notre évolution démographique puisque la France devrait compter 4,8 millions de personnes de 85 ans, et plus en 2050, au lieu des 2,1 millions actuels.



Jean-Claude SEGUIN  
Commission Carrière

## Ce qu'il faut en retenir

### **1. La nécessité d'un plan national de revalorisation des métiers du grand âge**

Le rapporteur estime qu'il faut agir sur l'augmentation des effectifs et propose une hausse de 25 % du taux d'encadrement en EHPAD d'ici 2024 par rapport à 2015 (soit 80 000 postes supplémentaires). Cela passe par la transformation des modes de management, la prévention des risques professionnels, l'évolution des perspectives de car-

rière et la revalorisation des salaires. Le tout doit permettre d'améliorer la qualité de la prise en charge par une augmentation conjointe des compétences, des ratios d'encadrement et de la qualité de vie au travail.

### **2. Améliorer la qualité de l'accompagnement et amorcer une restructuration de l'offre**

Le rapporteur propose d'y consacrer 300 millions d'euros par an, en finançant notamment une plus forte intégration entre EHPAD et domicile, et plus généralement des EHPAD plus ouverts sur leur territoire. Un plan de rénovation de 3 milliards d'euros sur 10 ans pour les EHPAD et les résidences autonomie est également prévu.

### 3. Diminuer le reste à charge

Ce reste à charge, qui constitue une des grandes difficultés rencontrées par les personnes âgées et leurs familles, est élevé en établissement. Le rapport propose une action ciblée en direction des familles modestes se traduisant par une baisse du reste à charge mensuel de 300 € en établissement pour les personnes gagnant entre 1 000 et 1 600 € par mois. Cela devrait soulager un nombre important de familles et rendre l'hébergement en établissement plus accessible.

### 4. Augmenter l'espérance de vie en bonne santé en renforçant la prévention

Il est préconisé une mobilisation nationale pour la prévention de la perte d'autonomie avec la sensibilisation de l'ensemble des professionnels et la mise en place de rendez-vous de prévention pour les publics fragiles.

### 5. Renforcer la mobilisation du service civique et du service national universel

L'objectif étant de rompre l'isolement des personnes âgées et de favoriser les liens intergénérationnels.

### 6. Assurer l'indemnisation du congé de proche aidant et la négociation obligatoire dans les branches professionnelles, pour mieux concilier sa vie professionnelle avec le rôle de proche aidant.

### 7. Créer un guichet unique

Il est proposé la création d'un guichet unique pour les personnes âgées et les aidants dans chaque département, avec la mise en place des maisons des aînés et des aidants.

### 8. Quel financement ?

Il faut, évidemment, dégager des ressources. Le besoin de financement public supplémentaire est évalué à 1,6 % du PIB en 2030, soit près de 35 % de plus qu'en 2018. Le schéma de financement proposé dans le rapport ne prévoit aucune hausse de prélèvement obligatoire.

Il se déclinera en deux temps : en 2024, date d'extinction de la dette sociale aujourd'hui amortie par la Caisse d'amortissement de la dette sociale, financée actuellement par la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS),



la CRDS serait remplacée par un prélèvement social pérenne, dont le produit serait en partie affecté au financement de l'autonomie. La réutilisation de cette recette existante garantirait l'absence de hausse des prélèvements obligatoires.

Avant 2024, les dépenses seraient financées en recourant à l'affectation d'excédents du régime général, à une priorisation des dépenses relatives aux personnes âgées dans l'arbitrage de l'évolution des dépenses sociales, et à un décaissement du Fonds de réserve des retraites. En matière de financement privé, la priorité semble devoir être donnée à la mobilisation de l'épargne existante. Cependant, si ces mesures peuvent sembler positives, elles ne règlent rien pour l'immédiat, et des moyens sont nécessaires immédiatement. Pour faire la jonction avec 2024, l'UNSA souhaite que la concertation s'ouvre pour convenir d'un mode de financement qui ne soit pas assis sur les seuls salaires, mais soit le plus adapté possible au caractère universel du risque dépendance à couvrir.

En résumé, le rapport Libault place la personne âgée et son libre choix au centre de ses ambitions. Il se prononce en faveur d'une meilleure qualité de vie et d'une citoyenneté pleinement reconnue comme cela a déjà été admis antérieurement. Mais il propose cette fois, outre la réaffirmation claire de la primauté de la solidarité nationale, des avancées à vocation opérationnelle très significative sur le financement, le modèle de prise en charge et sur les métiers. Reste à voir sa traduction sur le terrain et dans les textes, et d'ores et

déjà, quel calendrier sera prévu pour la préparation de la prochaine loi sur le grand âge et l'autonomie.

## Quelle analyse peut-on faire actuellement ?

La majorité des préoccupations portées par l'UNSA en janvier 2019 se retrouvent dans le rapport en termes de prévention, de consolidation du maintien à domicile, d'attractivité et de valorisation des métiers, de soutien aux proches aidants. La résolution générale du congrès de l'UNSA Retraités en décembre 2018 insistait sur la perte d'autonomie, conséquence du vieillissement ou d'un handicap, qui doit être prise en charge par la solidarité nationale. Elle soulignait en particulier la nécessité de développer la prévention, le bien vivre à domicile, le besoin d'une grande qualité d'accueil tant dans les structures intermédiaires qu'en établissement. L'UNSA Retraités s'est prononcée pour la création d'un droit universel de compensation pour l'autonomie et pour la création d'un cinquième risque de protection sociale, cinquième risque qui doit prendre en charge la totalité des frais liés aux soins et à la perte d'autonomie, que la personne soit à domicile ou en établissement.

Il nous reste à attendre le projet de loi qui devait sortir en fin d'année 2019. □

• Lien du rapport : [https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_grand\\_age\\_autonomie.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_grand_age_autonomie.pdf)

# « Devoirs faits » : priorité réelle ou simple affichage

## Deux ans et demi après, où en est-on ?

Dès son arrivée au ministère de l'Éducation nationale, Jean-Michel Blanquer a demandé aux principaux de collèges de mettre en place dès septembre 2017 le dispositif « Devoirs faits ». À grand renfort de communication dans les médias, il entendait répondre à un besoin réel du terrain. Permettre à chaque élève volontaire de réaliser ses travaux personnels au collège tout en bénéficiant d'un encadrement pédagogique. Cette mesure avait pour vocation, entre autres, de niveler les disparités entre élèves quant aux conditions matérielles de réalisations des devoirs et travaux personnels. L'implantation de « Devoirs faits » devait en outre permettre une réflexion par établissement des acteurs autour des devoirs donnés aux élèves. Des moyens ambitieux ont été alloués aux académies pour répondre aux besoins induits par cette mise en place. Ce fut là la première grande priorité du ministre BLANQUER.

### UN ACCUEIL FAVORABLE PARTAGÉ PAR TOUS LES ACTEURS...

Personne n'a contesté le bien-fondé de cette mesure qui a même reçu un accueil très favorable du « terrain » et de notre organisation syndicale. Force est de constater également qu'exception faite des départements et territoires ultrama-



Didier GEORGES  
Commission Métier

rins, les moyens alloués aux EPLE par les rectorats ont permis, en 2017-2018, un lancement à la hauteur des besoins et des attendus dans la grande majorité des EPLE. Bien entendu, comme à l'accoutumée, la question de l'encadrement pédagogique du dispositif a été renvoyée aux seuls principaux de collèges, chargés de convaincre leurs personnels de participer à « Devoirs faits ». C'est le célèbre « le chef d'établissement veillera à ce que... », auquel nous sommes désormais rompus.

Même si ici ou là, des séminaires académiques et/ou départementaux sont organisés, ils restent très théoriques et n'aident pas concrètement les collègues à installer « Devoirs faits ».

## DE LA THÉORIE À LA PRATIQUE...

Comme souvent, les services de la DGESCO ont presque tout prévu, laissant finalement assez peu de marge à l'autonomie. Un VADE-MECUM a été produit pour que chacune et chacun de nos collègues réalise au plus près de la commande ministérielle la mise en place de « Devoirs faits ». Objectif fixé à 30 % des élèves, avec une priorité évidente d'inciter les élèves les plus en difficultés à y participer.

Au SNPDEN-UNSA, nous savons depuis longtemps que le diable se cache dans les détails et que, faute de pratique de terrain, les services de la DGESCO ne peuvent anticiper sur toutes les conséquences.

Entre autres sujets, sont rapidement apparus :

- l'impact sur les transports scolaires, et parfois de douloureuses voire impossibles négociations avec les collectivités territoriales pour procéder à des ajustements nécessaires ;
- l'impact sur l'amplitude de la journée de classe pour les collégiens ;
- la difficulté (très variable selon les circonstances) à trouver des volontaires pour encadrer les créneaux mis en place ;
- des partenariats conventionnés avec des structures extérieures à l'Éducation nationale qui ont bien du mal à se concrétiser (manque de volontaires et manque d'impulsion évident des décideurs) ;
- l'étonnante difficulté à faire adhérer certains élèves au dispositif et à faire s'impliquer les familles.

Cependant, encore une fois, et grâce à un déploiement d'énergie considérable et à l'abnégation de nos collègues, le dispositif « Devoirs faits » s'est installé dans les délais dans la plupart des EPLE.

QU'EN EST-IL PRESQUE  
3 ANS PLUS TARD ?  
30 ACADÉMIES,  
30 MINISTÈRES,  
30 FAÇONS DE FAIRE...

Même si le ministre assure que des moyens conséquents et constants sont donnés aux académies, et même s'il

affiche toujours le dispositif « Devoirs faits » comme la priorité du collège, un rapide état des lieux sur l'ensemble du territoire national fait apparaître désormais des disparités importantes.

Ces différences se caractérisent en particulier par des écarts importants quant aux dates d'allocation des moyens et aux volumes d'heures attribuées. Si certaines académies vertueuses ont

maintenu les dotations horaires et communiqué très tôt des enveloppes d'HSE conséquentes et suffisantes, d'autres ont réduit au fur et à mesure les moyens alloués de manière inexplicable et inexplicable. Certaines académies informent très tardivement les EPLE des enveloppes allouées, mettant à mal les objectifs même du projet, en ne permettant pas aux équipes « d'accrocher » très tôt les élèves sur le dispositif.

**ACADÉMIE DE TOULOUSE** — Les moyens sont annoncés assez tôt mais ils ne sont pas délégués rapidement et ne correspondent pas toujours à ce qui est annoncé. La dotation en HSE est très différente d'un département à l'autre (8 dans l'académie de Toulouse). Ces moyens sont insuffisants mais constants sur les 3 années.

**ACADÉMIE DE LIMOGES** — Non, connue mi-novembre, l'enveloppe HSE est tardive et toujours très en deçà des objectifs ministériels... Restent les sous services, peu nombreux et aléatoires. Les moyens servent sans doute de variable d'ajustement budgétaire. Mobiliser les personnels pour qu'ils encadrent le dispositif est complexe.

**ACADÉMIE DE POITIERS** — Les collègues n'ont pas de visibilité au-delà du premier trimestre de l'année scolaire malgré de belles promesses. Les moyens alloués représentent entre le quart et la moitié de ce qu'il faudrait pour respecter les préconisations. La dotation est en forte baisse cette année.

**ACADÉMIE DE CRÉTEIL** — Les moyens sont communiqués assez tôt et l'enveloppe globale est stable et suffisante.

**ACADÉMIE DE LILLE (DPT 59)** — Les moyens sont variables selon les classifications d'établissements et connus à l'avance en juin. Ils restent constants depuis la mise en œuvre de « Devoirs faits ». Seuls les collègues qui exercent en établissements plus favorisés estiment l'enveloppe insuffisante. La coopération entre enseignants et les autres intervenants favorise les regards croisés. Les parents, notamment ceux qui sont les plus éloignés de l'école, expriment leur satisfaction de savoir qu'un système d'accompagnement est mis en œuvre pour aider leur enfant.

**ACADÉMIE DE LYON** — L'enveloppe est largement suffisante, et elle est globalement en augmentation croissante, à l'exception notable pour des LP qui ont des 3<sup>e</sup> Prépa-Métiers, et qui ont vu leur enveloppe divisée par 5, rendant impossible la mise en œuvre du dispositif. L'académie de Lyon tient un discours très important à ce sujet. C'est même exagéré, car la plus-value de ce dispositif reste à démontrer... Les enseignants ne se bousculent pas pour y participer, mais les heures sont prises par des AED, des AESH, qui trouvent là un moyen efficace pour arrondir les fins de mois...

**ACADÉMIE DE MONTPELLIER (DPT 66)** — La communication des moyens est tardive, courant octobre (avec des différences selon les départements), d'une enveloppe partielle couvrant uniquement la période septembre/décembre. Une deuxième enveloppe nous est promise en janvier pour la fin de l'année. Cela ne permet absolument pas d'organiser correctement un dispositif concerté en établissement. Nous n'avons aucune visibilité réelle sur les moyens qui nous sont alloués et ne pouvons pas anticiper. L'enveloppe ne permet absolument pas de répondre au cadrage du dispositif.

**ACADÉMIE DE GRENOBLE** — L'enveloppe est transmise assez tôt pour pouvoir fonctionner, elle est insuffisante pour un projet d'envergure. Les situations sont diverses, dans certains établissements il y a des dispositifs ambitieux, abondés par la DHG. La majorité des établissements ont du mal à trouver les intervenants, mais les situations sont très diverses là aussi.

Les conséquences sont variables mais pas anodines. Selon les académies et ou départements d'exercice, les chefs d'établissement ont parfois été contraints d'augmenter considérablement les effectifs des groupes de « Devoirs faits », rendant les conditions d'aide et d'appui aux enfants moins favorables. D'autres ont réduit les horaires de manière drastique, n'offrant aux élèves que quelques maigres et insuffisants créneaux hebdomadaires. Enfin, quelques collègues ont pris sur leur marge de DHG pour pallier l'insuffisance de l'enveloppe « Devoirs faits ». Cela questionne bien évidemment la répartition équitable des moyens alloués et surtout cela interroge sur la manière dont les rectorats et DSDEN allouent ces heures.

Nous constaterons encore une fois que les disparités de moyens, selon les territoires, génèrent une inégalité de traitement souvent préjudiciable pour les élèves. C'est pourtant l'objectif inverse recherché par le ministère qui annonce plus d'équité et plus d'égalité, sans distinction d'appartenance sociologique ou géographique. Comment expliquer alors que le dispositif ne se soit déployé dans les territoires ultramarins qu'en septembre 2019 ?

Alors, sont-ce les rectorats qui utilisent l'enveloppe ministérielle comme variable d'ajustement budgétaire ? Est-ce le ministère qui alloue moins de moyens

aux académies ? Toujours est-il que dans la majorité des académies, nos collègues jugent insuffisants les moyens reçus en EPLE, estimant qu'ils ne permettent plus d'atteindre les nobles objectifs affichés par le ministère.

Le ministère annonçait 20 % de collégiens inscrits dans le dispositif en 2017-2018 ; l'enquête réalisée par le SNPDEN-UNSA faisait état de 7 à 8 % d'élèves concernés seulement. Bien que ce taux ait augmenté au fur et à mesure (28 % affichés par le ministère en 2018-2019), sur le terrain, il peine à atteindre les objectifs fixés par le Ministre Blanquer. Le public défini comme cible prioritaire reste très difficile à mobiliser, et force est de constater que beaucoup des collégiens inscrits à « Devoirs faits » ne semblent pas être ceux qui en ont le plus besoin. Le dispositif ne « décolle pas », il a bien du mal à atteindre ses objectifs.

Si chaque DASEN s'attache à replacer comme priorité absolue le dispositif Devoirs faits au collège, les personnels de direction craignent que, petit à petit, cette opération prenne le même chemin que les itinéraires de découvertes, les EPI, les TPE, et bien d'autres dispositifs autour desquels nous nous sommes fortement mobilisés et qui ont disparu du paysage éducatif en toute discrétion... □



# Orientation : vers un nouveau lien lycée-université

Entretien avec Cécile Lecomte, vice-présidente de l'Université de Rennes 1, présidente de la COURROIE (Conférence Universitaire en Réseau des Responsables de l'Orientation et de l'Insertion Professionnelle).



Cécile LECOMTE

## Quel est le sens du travail de la COURROIE ?

L'association réunit l'ensemble des acteurs de l'orientation et de l'insertion du monde universitaire. Elle a vocation à développer des programmes d'actions : échanges de bonnes pratiques, formations des personnels, groupes de réflexions thématiques, conférences, journées nationales de l'orientation et de l'insertion professionnelle, mais également à être l'interlocuteur des instances telles que la DGESIP, la Conférence des Présidents d'Université ou encore le cabinet de la ministre.

## Quelles sont vos relations avec les établissements du second degré ?

Depuis 10 ans, et année après année, le rapprochement lycée-université

s'est fait de plus en plus présent suite à des politiques ministérielles (Plan « Pécresse », loi ORE) et académiques renforçant la logique des parcours Bac-3, Bac+3, avec comme objectif clairement affiché la réussite de tous les étudiants en Licence.

L'idée pour nous est de créer du lien en institutionnalisant les relations lycée-université. Nous devons avoir un objet commun « le lycéen devenant étudiant » et lui permettre de réussir dans un environnement choisi, connu et maîtrisé.

Pendant longtemps, l'université a eu le sentiment (à tort ou à raison) d'être un prestataire de service vers qui les lycées se tournaient essentiellement pour obtenir de l'information sur les poursuites d'études avec, ici et là, la naissance d'actions visant à favoriser l'adaptation à l'enseignement supérieur.

Nous sommes entrés dans une nouvelle ère où les actions sont le plus souvent co-construites entre lycées et universités et s'inscrivent réellement dans ce continuum Bac-3, Bac+3. Les exemples de collaboration sont nombreux et divers, que ce soit, par exemple, à Saint-Étienne (échanges de services entre professeurs), Créteil (Cordées de la réussite), La Rochelle ou Rennes (immersions plus ou moins longues durant les vacances, Amphis



Philippe DEBRAY, ESN  
Commission Éducation & Pédagogie

lycéens) etc. Que les actions se déroulent sur le temps scolaire ou durant les vacances, nous constatons que le travail de rapprochement se construit sous des formes différentes mais avec le souci toujours partagé de voir mieux réussir le futur étudiant.

## Ce rapprochement entre second degré et université a-t-il permis de mieux prendre en compte les « oui, si » formulés dans les réponses de Parcoursup ?

Il s'agit ici de repérer, d'identifier les lycéens qui ne répondent pas totalement aux attendus de la formation en raison de leur parcours initial mais qui, en revanche, montrent une grande motivation pour la formation choisie. Un travail en amont avec les lycées d'origine est très important pour bien identifier ce type de candidature (résultats, projet motivé, intérêts) que l'on cible avec la fiche avenir. Le « oui si » peut alors être une véritable opportunité pour le lycéen qui affiche une réelle

motivation et la fiche avenir peut servir son projet si elle devient une source de dialogue, sur la base d'une construction raisonnée de son parcours, et ce toujours dans un climat de confiance.

***Dans le cas du « oui, si », quel est le type d'accompagnement offert au lycéen devenu étudiant ?***

Je dirais qu'il existe deux types d'accompagnement et d'aménagement des parcours à l'université pour ces étudiants.

Pour l'essentiel de la population dont l'entrée dans telle ou telle formation est conditionnée par un « oui, si », le cursus se fera sans allongement de la durée des études. L'étudiant dans ce cas de figure aura en revanche accès à des dispositifs de suivi spécifiques :

- Aide méthodologique ;
- Soutien disciplinaire spécifique (en présentiel ou en ligne) ;
- Tutorat et accompagnement au projet personnel ;
- Suivi spécifique.

Pour d'autres étudiants, le « oui si » est marqué par un allongement de la durée du cursus, L1 en 2 ans avec un programme adapté et l'ajout de contenus spécifiques, ou une licence construite sur 4 ans avec un réel étalement des enseignements, des connaissances et compétences à maîtriser. Cette organisation offre au jeune un temps supplémentaire pour construire son travail personnel et lui permet de mieux assimiler tous les apports méthodologiques nécessaires à la réussite dans l'enseignement supérieur.

***Avec la mise en œuvre de la réforme du lycée où les élèves, dès la fin de la classe de 2<sup>nde</sup>, ont un choix à faire entre les différents enseignements de spécialité et le cycle terminal où ils devront mieux connaître les attendus des formations de l'enseignement supérieur pour construire leur parcours, comment pensez-vous que vont évoluer les relations entre lycées et universités ?***

Dans l'académie de Rennes, nous venons d'être lauréats de l'appel à projet territoire d'innovation pédagogique, volet orientation, accès à l'enseignement supérieur dans le cadre du PIA3.

**Bretagne Réussite Information Orientation** a un objectif très structurant sur 10 ans. Il est le fruit d'une ambi-



tion partagée par les 4 universités de Bretagne (Rennes 1, Rennes 2, Bretagne Occidentale et Bretagne Sud), l'académie de Rennes et la région Bretagne. L'objectif à 10 ans est que tous les lycéens bretons et publics associés aient une image positive de l'orientation, qu'ils aient le sentiment d'avoir été pleinement accompagnés, qu'ils soient devenus acteurs de leur parcours, et enfin, qu'ils aient le pouvoir d'agir sur leur vie professionnelle. Nous bénéficions d'une habitude maintenant ancienne de travail collaboratif secondaire-supérieur et de collaboration avec la région dans le cadre du service public régional de l'orientation. Tout cela a été à l'origine de la construction de notre projet.

Notre ambition est de créer une culture commune de l'orientation à l'échelle de l'ensemble des acteurs qui gravitent autour des élèves et étudiants de notre territoire académique pour développer, tout au long du cursus, les compétences à s'orienter des élèves, atout majeur dans une perspective d'orientation tout au long de la vie.

Nous avons la chance que ce projet soit activement soutenu par le recteur Emmanuel Ethis puisqu'il l'a inscrit au cœur du nouveau projet académique.

Nous allons poursuivre le développement d'un réseau académique des acteurs de l'orientation enseignants, professionnels de l'orientation du secondaire et du supérieur, chefs d'établissement, corps d'inspection, et mettre en place grâce au financement du PIA 3 un plan de co-professionnalisation. Nous savons d'ores et déjà pouvoir compter sur une forte implication du monde socio-économique dans cette démarche.

Si l'élève doit être acteur de son parcours, le diagnostic territorial montre, comme dans beaucoup de régions, une grande diversité dans l'accès à l'ensei-

gnement supérieur parfois marquée par un manque d'ambition chez nos jeunes.

Nous allons donc coproduire des ressources pédagogiques pour développer cet apprentissage du métier de l'élève puis de l'étudiant, pour travailler les compétences à s'orienter et, pour cela, nous allons bénéficier de l'appui d'une équipe de recherche du laboratoire de psychologie Cognition, Comportement, Communication (LP3C).

Le développement et la diffusion de cette approche vont être soutenus par une plateforme numérique unique à l'échelle du territoire. Cette plateforme IDEO, portée par la Région, co-construite par l'ensemble des acteurs, sera l'entrée unique pour tous les publics en matière d'orientation.

De plus, grâce à l'appui des équipes de recherche en intelligence artificielle de l'IRISA (Institut de Recherche en Informatique et Systèmes Aléatoires), en partenariat avec Qwant, nous allons développer un moteur de recherche original en matière d'orientation qui s'appuiera sur des bases de données fiabilisées en lien avec l'ONISEP.

Cette plateforme sera une ressource en matière d'informations sur les métiers et formations et elle permettra la mise en relation entre pairs, la diffusion sur tout le territoire d'une large offre d'immersions dans les formations, en milieu professionnel (tant pour les élèves que pour les professionnels), un espace personnel permettant le développement de l'approche portfolio chez les élèves/étudiants.

Nous n'en sommes encore qu'à l'amorce de ce projet mais les attentes sont fortes sur tous les territoires de l'académie et une vraie dynamique collective (secondaire, supérieur, région) prend naissance. Tout cela est très enthousiasmant... □

# PIAL : des leviers de pilotage à ne pas laisser passer ?

*Damien Ragueneau est directeur du Pôle Petite enfance, Enfance et Adolescence de l'UNAPEI 17. Audrey Chanonat l'a rencontré, dans l'optique d'échanger avec lui sur la mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisés. Au-delà des difficultés d'organisation rencontrées sur le terrain (nombreuses, récurrentes, parfois lassantes cf. Direction 266) et qui interrogent profondément sur le métier de chef d'établissement, il est important de prendre le temps de se poser : et si les PIAL étaient également une réponse possible à nombre de nos interrogations ? S'ils apportaient des solutions pédagogiques pertinentes à la question de l'hétérogénéité et, par extension, à celle de la grande difficulté scolaire ? Damien Ragueneau a répondu très volontiers aux questions de la commission nationale Éducation & Pédagogie du SNPDEN.*



Audrey CHANONAT  
Commission  
Éducation & Pédagogie

**Audrey Chanonat : M. Ragueneau, pourriez-vous retracer en quelques mots l'histoire des Instituts médico-éducatifs ? Quelle est leur origine ? Comment sont-ils nés ?**

**Damien Ragueneau :** Les IME regroupent les IMP (Instituts Médico-pédagogiques) et IMPro (Instituts Médico-professionnels). Ils participent à l'éducation, dispensent des soins et une éducation adaptée aux enfants et adolescents de 3 à 20 ans ; les tranches d'âges varient selon les établissements. Les IME sont le plus souvent à gestion associative. Cependant les Agences Régionales de Santé (ARS) exercent un contrôle continu sur les activités, les pratiques et la gestion administrative et financière. Ils sont spécialisés, selon le degré et le type de handicap du public accueilli. L'accueil se fait soit en internat, soit en externat, soit en semi-internat et parfois en accueil temporaire. Les IME sont régis par l'annexe XXIV au décret n° 89-798 du 27 octobre 1989 et la circulaire n° 89-17 du 30 octobre 1989 et sont également soumis



Damien RAGUENEAU

« Après 12 ans dans le secteur de la protection de l'enfance en tant qu'éducateur spécialisé, chef de service et directeur, j'exerce depuis bientôt 10 ans en tant que directeur du Pôle Petite Enfance, Enfance, Adolescence de l'Unapei 17 (2 IME et 1 SESSAD pour un total de 119 places en établissement et 62 places de services). Au quotidien, nous accompagnons 200 enfants en moyenne de 0 à 20 ans présentant un retard mental léger, moyen et sévère, ou présentant des Troubles du Spectre Autistique (TSA). Dans ce cadre, le pôle dispose de

7 dispositifs scolaires de type Unités d'enseignement (6 UE sont externalisées de la maternelle au collège) pour les jeunes en établissements. Pour les autres, nous travaillons avec différentes formes de scolarisation allant des classes ordinaires avec ou sans AESH ou en ULIS pour les jeunes du SESSAD.

Pour accompagner tous ces jeunes, 125 professionnels favorisent au quotidien l'inclusion scolaire. Néanmoins, certains d'entre eux ne bénéficient pas d'un temps scolaire permettant leur inclusion en raison de leurs troubles ou de leur manque d'intérêt pour les processus d'apprentissages pédagogiques. L'inclusion dans la cité est également un des objectifs majeurs pour tous. L'inclusion scolaire est un moyen pour permettre à chaque jeune de développer des compétences de base (lecture, écriture, calcul), mais aussi des compétences de socialisation au sein du système scolaire, notamment l'apprentissage par mimétisme des codes sociaux. ».

aux obligations de la loi du 2 janvier 2002. Ils ont une existence légale en France depuis le début des années soixante. Les premiers ont été créés dans un contexte très particulier ; ce sont les associations de parents qui ont fait en sorte qu'ils soient ouverts. C'est par exemple le cas de l'IMP de Port-Neuf, en 1961, sous l'égide de parents d'élèves volontaires pour faire avancer la question de l'intégration scolaire des enfants handicapés (pas encore l'inclusion, on en est loin à cette époque). En 1975, la première grande loi française sur le handicap acte le financement et la reconnaissance de ces établissements par l'État.

**AC: Quels enfants accueillez-vous dans votre IME? Quelles difficultés rencontrent-ils?**

**DR:** Ce sont des enfants qui souffrent de troubles des fonctions cognitives légers à sévères. Ils ont souvent des profils très dysharmoniques. Ils connaissent aussi des difficultés d'apprentissage et d'intégration sociale. La déficience sévère est révélée par des scores (notamment au test WISC) inférieurs à 35, la déficience moyenne à moins de 55 et légère à moins de 70. Nous accueillons tous ces types d'enfants, quels que soient leur âge et leurs particularités.

**AC: Quel est votre rôle au sein de l'IME?**

**DR:** Je suis directeur de l'ensemble des établissements du Pôle Enfance de l'Unapei 17. Mon rôle est tout à fait comparable à celui des chefs d'établissement de collège et lycée. Mais je coordonne l'action d'éducateurs plutôt que d'enseignants. J'assure le lien organisationnel, la gestion financière, celle des ressources humaines, des projets personnalisés de scolarisation, l'accueil et l'accompagnement des enfants

**AC: Quelle est l'organisation de vos services? Quelle est l'évolution de vos moyens et du nombre d'élèves accueillis?**

**DR:** Les personnels de l'IME se composent à environ 70 % de personnels éducatifs (éducateurs spécialisés, moniteurs éducateurs), 20 % de personnels paramédicaux (psychiatres, psychologues enseignants spécialisés, psychomotriciens, ergothérapeutes...), 10 %

d'administratifs et comptables. La structure se décompose en trois pôles, un SESSAD (0 à 20 ans) et deux IME (un pour les enfants de 4 à 12 ans, et un pour ceux de 10 à 20 ans). Le parcours est très fluide entre les différents dispositifs, ainsi qu'avec les unités d'enseignement (UE) externalisées. Cela permet avant tout de répondre aux besoins des enfants.

Le nombre de places total est resté à peu près stable pour nous, avec cependant une organisation différente : nous prenons en charge plus d'enfants qu'auparavant, mais sur des temps moins longs et plus souples. Nous sommes passés d'un poste temps plein d'enseignant sur l'IME à quatre ces dernières années. Aujourd'hui, il n'y a pas assez d'enseignants spécialisés pour couvrir l'ensemble des besoins. Il faut noter cependant que la situation est très inégale en fonction des départements, et de la volonté de partenariat des structures de l'Éducation nationale. J'étais le mois dernier en réunion à Paris avec mes confrères. Ils parlent d'une évolution très nette depuis 2009, avec de réelles disparités : dans le Grand-Est, globalement, c'est plutôt positif. Paris est au contraire en difficulté. Mais en général, les moyens augmentent depuis 2010, encore plus depuis 2015.

Le département 17 a manifesté une véritable volonté de répondre aux besoins de scolarisation des enfants relevant du handicap. Les moyens ont suivi.

**AC: Quels liens entreteniez-vous avant la création des PIAL avec les structures scolaires, les écoles, les collèges?**

**Quels partenariats existaient entre vos structures et l'Éducation nationale? Arriviez-vous à mettre en place un travail collaboratif pour le suivi des élèves?**

**DR:** Il existait jusqu'à présent des Unités d'enseignement externalisées (UE). Nous, professionnels du suivi des élèves en situation de handicap, y avons toujours vu une occasion réelle d'inclure le jeune dans le dispositif scolaire classique pour lui permettre d'apprendre et d'acquérir les codes sociaux. De plus, l'organisation de ce type d'unité permet un échange réel entre les collègues : l'enseignant spécialisé est, parfois tous les jours, en salle des professeurs, de même pour les éducateurs. Ils sont sollicités pour un regard plus précis, plus « professionnel » sur le champ du handicap et le suivi des élèves à besoins particuliers. Leur présence dans les établissements a eu des effets parfois très positifs : faire changer le regard de la communauté éducative sur le champ du handicap, non pas forcément sur le plan des adaptations pédagogiques (encore que...) mais bien plus sur la manière d'aborder l'inclusion de ces enfants, leur place dans la communauté scolaire, leur apport à la culture de la différence. Ces évolutions ont bien souvent bénéficié à tous les élèves à besoins particuliers.

Unités d'enseignement :  
qu'est-ce que c'est?

*L'arrêté du 2 avril 2009 précise le fonctionnement des Unités d'enseignement et la nécessité d'établir une convention entre l'établissement médico-social ou sanitaire et les établissements scolaires. « Les unités d'enseignement définies aux articles D. 351-17 et 18 du Code de l'éducation mettent en œuvre tout dispositif d'enseignement visant à la réalisation des projets personnalisés de scolarisation des élèves handicapés ou souffrant d'un trouble de la santé invalidant, prévus à l'article D. 351-5 du Code de l'éducation, dans le cadre des établissements et services médico-sociaux mentionnés au 2° du I de l'article L. 312-1 du Code de l'action sociale et des familles ou des établissements de santé mentionnés au livre I<sup>er</sup> de la sixième partie du Code de la santé publique. » Dans plus de la moitié des cas, l'unité d'enseignement externalisée est antérieure à l'arrêté de 2009. Il s'agit donc d'un héritage historique. Presque un quart des UE externalisées (23 %) existaient déjà en interne avant d'être externalisées. Les créations directes d'UE externalisées postérieurement à l'arrêté ne représentent qu'une minorité (16 %).*

CNSA – DGCS – DGESCO – mars 2015

**AC: Comment le PIAL vous a-t-il été présenté, quand? A-t-on fait appel d'emblée à votre expertise?**

**DR:** Les PIAL nous ont été présentés réellement en janvier 2019, lors des premiers échanges avec les IEN ASH. Une référente PIAL départementale a été nommée très rapidement et a pris en charge la coordination des actions de mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisés, « renforcés » ou non. Les chefs d'établissement ont ensuite été réunis pour présentation du projet et ouverture des premiers PIAL expérimentaux. Nous avons été immédiatement sollicités pour notre expertise par rapport à l'accompagnement de nos SESSAD et nos unités d'enseignement.

**AC: Avez-vous accepté d'y entrer facilement? Y étiez-vous favorable? Pourquoi?**

**DR:** Oui, nous avons rapidement répondu aux sollicitations de l'inspection académique et nous y étions très favorables, pour plusieurs raisons. Nous y voyons un double intérêt. D'abord permettre à certains enfants de rester insérés dans le système scolaire, c'est indispensable. Ensuite, une occasion supplémentaire de collaboration entre les services médico-sociaux et l'Éducation nationale, entre les éducateurs et enseignants spécialisés et les professeurs. Nous espérons un renforcement mutuel de nos compétences dans le domaine du traitement de la grande difficulté scolaire et de la prise en charge du handicap. La problématique sera de répondre de manière plus pertinente à la logique de l'école inclusive que nous défendons depuis longtemps. Les équipes médico-sociales vont venir en appui des équipes pédagogiques. Nous espérons que cette expertise croisée va permettre aux enseignants de renforcer leur connaissance et leur repérage des troubles. Le secteur médico-social est rompu dans le domaine des objectifs de scolarisation à fixer pour tous les enfants (deux-trois, maximum, c'est ce qui nous semble le plus pertinent). Ces objectifs doivent être adaptés aux troubles de l'enfant concerné, et ce n'est qu'en fixant des objectifs pertinents, raisonnables et réalisables sur le long terme, que nous pourrions, comme le demandent les textes liés au PIAL, approcher l'autonomie de l'élève. Je suis persuadé que les enseignants ont à y gagner dans cette

approche à laquelle nous sommes depuis longtemps habitués. De notre côté, la connaissance que les professeurs ont des élèves est précieuse pour éclairer nos parcours de soins. Une collaboration efficace m'apparaît comme un levier essentiel pour faire progresser ces élèves.

Aujourd'hui, enfin, presque quinze ans après la loi de 2005, trois mondes commencent réellement à se parler: le médico-social, l'Éducation nationale et la psychiatrie. Le problème, c'est que depuis quinze ans, chacun des trois fait ce qu'il peut pour répondre aux besoins des élèves. Nous parlons de la même chose, mais pas avec le même langage, nous avons chacun nos propres sigles, pas toujours compréhensibles pour le commun des mortels, ni même par des professionnels autres de l'enfance... J'espère que les rencontres occasionnées par les PIAL permettront à ces trois mondes de se rencontrer véritablement autour d'une table, d'utiliser un vocabulaire commun, pour un partage des compétences au plus pur bénéfice des élèves. La complémentarité entre les soins et l'expertise pédagogique des enseignants est primordiale, et apportera, j'en suis persuadé, à l'ensemble des élèves en situation de handicap ou, bien plus large, à tous les élèves à besoins particuliers.

Les résultats de la dernière enquête PISA ouvrent des pistes sur la collaboration entre l'Éducation nationale et les services de soins: au Portugal, les analystes de l'OCDE évoquent comme facteurs de réussite un partenariat renforcé entre les écoles et les acteurs sociaux. Les éducateurs peuvent être présents en cours pour aider les professeurs. L'ouverture de l'école sur le monde extérieur et la collaboration dans les soins avec les acteurs médicaux semblent être des facteurs de progression du système scolaire dans son ensemble. C'est une piste que les PIAL et l'accompagnement autour des PIAL vont permettre de creuser davantage.

**AC: Que pensez-vous de la circulaire du 6 juin 2019 sur école inclusive, priorité ministérielle depuis la rentrée?**

**DR:** Sur le principe, nous ne pouvons qu'être en accord avec ce que le ministre a proposé dans sa circulaire sur l'école inclusive. Cependant, la question des

moyens sera essentielle pour la réussite des objectifs fixés. Quels moyens humains et financiers le ministère sera-t-il capable de mettre sur la table? Quels moyens matériels? Quelles salles adaptées à l'accueil du handicap? Un collège, lieu de vie, a-t-il été pensé pour qu'un enfant avec ses particularités puisse y vivre? Vouloir est une chose, pouvoir faire en est une autre. C'est une belle circulaire, mais qui n'a pas été suivie de moyens suffisants ni d'effets pour l'instant.

Ce qu'il manque également, c'est une réflexion de fond sur les objectifs que l'on fixe à l'école inclusive. S'il s'agit de scolariser tous les élèves et les faire réussir à égalité avec tous les autres, c'est perdu d'avance, nous ne disposerons jamais des moyens nécessaires. S'il s'agit de faire vivre les enfants en situation de handicap avec les autres, pour apprendre avec des objectifs adaptés alors là nous avons des chances de réussir. Il ne faut leurrer ni les enfants ni les familles.

**AC: Comment avez-vous travaillé avec l'inspection académique pour mettre en place les PIAL? Avez-vous pu faire entendre votre voix et faire des propositions concrètes? Exemple: qu'en est-il des équipes mobiles dans votre département?**

**DR:** La circulaire de juin 2019 prévoit la création d'équipes mobiles dont le but est d'apporter une aide et une expertise aux établissements. Certaines existent d'ores et déjà et ont commencé à travailler avec les enseignants. Mais la situation est très diverse d'une Agence régionale de santé à l'autre. Les moyens aussi sont très variables. L'Oise a disposé d'un volant d'environ 60 000 euros pour la mise en place de cette équipe mobile, Strasbourg ou le Doubs, presque le double. Leur mission principale est de venir en appui des équipes pédagogiques, mais dans certains départements, on ne sait pas encore comment elles seront composées et comment elles seront sollicitées. Pour nous, nous devrions avoir la possibilité d'y investir un ETP et demi d'éducateur, plus un temps d'ergothérapie. Cela permettra, notamment pour les dys, de former les équipes aux outils, à la prise en charge et aux adaptations.

**AC: Quel sera le rôle concret de votre IME et le vôtre dans le cadre du PIAL? Comment vous positionnez-vous?**

**DR:** La question que je me pose est plutôt de savoir comment nous allons réussir à mobiliser les équipes mobiles et à nous acculturer les uns par rapport aux autres. Je crois que l'enjeu essentiel est là.

L'équipe mobile va intervenir sur les situations de certains jeunes, et former les enseignants, qui à leur tour formeront les éducateurs. C'est une dynamique très intéressante qui va se créer. Nous allons pouvoir partager mutuellement des interrogations capitales: comment aborder la difficulté? Comment fait-on passer les enseignements auprès des jeunes en difficultés? Quel rapport au savoir? Comment répondre aux besoins particuliers de jeunes de plus en plus nombreux? Nous sommes au tout début d'un dialogue profitable. J'ose dire que les PIAL qui vont le mieux réussir à aider les élèves seront ceux qui vont aller le plus loin possible dans ces échanges, cette acculturation dans le suivi des élèves.

**AC: Selon vous, M. Ragueneau, quel est le rôle de l'ARS dans la question des PIAL?**

**DR:** L'Agence régionale de santé va financer les équipes mobiles. Il existe un comité technique départemental qui se réunit deux fois par an, on y présente des statistiques concernant la situation des élèves handicapés, avec des représentants du secteur médico-social. Là aussi, il y aurait des pistes à creuser.

**AC: Autres aspects ou questions que j'aurais pu oublier?**

**DR:** Au-delà du pilotage des AESH dans le cadre du PIAL, il faudra libérer des enseignants pour travailler avec les équipes mobiles. Ces EM vont suivre les élèves, mais il faudra leur donner du temps pour se former avec les enseignants. La question du temps sera primordiale dans la réussite des PIAL. J'ai peur aussi que ce dispositif du PIAL n'ait été présenté et, encore plus, imposé, trop vite. Les chefs d'établissement n'ont pas eu le temps de s'en emparer et ils ont été débordés, comme trop souvent, par les questions techniques d'organisation. C'est dommage.

**AC: Que diriez-vous aux chefs d'établissement pour les convaincre de l'intérêt des PIAL, au-delà des difficultés évoquées?**

**DR:** Les Unités d'enseignement et les unités localisées d'inclusion scolaire qui fonctionnent le mieux sont celles où les chefs d'établissement portent avec le plus de conviction la question de l'inclusion. Il en ira de même avec les PIAL. Pour conclure, je leur dirais qu'il faut savoir saisir cette chance que donneront une collaboration et un partage de compétences renforcés avec tous les services médico-sociaux. Nous cherchons depuis longtemps des réponses à la question de l'hétérogénéité scolaire, que nous n'arrivons plus à traiter tellement elle est devenue importante. Peut-être avons-nous là des leviers à ne pas manquer. Il faut que les chefs aident les enseignants à en voir l'intérêt.

**AC: Merci M. Ragueneau. □**

Article D312-10-13 du CASF, groupe technique de scolarisation des enfants handicapés modifié par le Décret n° 2016-1206 du 7 septembre 2016 - art. 1

*Le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales et le directeur académique des services de l'éducation nationale agissant sur délégation du recteur d'académie, organisent un groupe technique départemental de suivi de la scolarisation des enfants, des adolescents ou des jeunes adultes handicapés qu'ils président conjointement. Ce groupe technique comprend des personnels des services déconcentrés des ministères chargés de l'éducation nationale et des personnes handicapées. À ce groupe de travail sont associés, autant que de besoin, des représentants d'autres ministères. Ce groupe technique est chargé du suivi, de la coordination et de l'amélioration de la scolarisation. À ce titre, il établit un état des moyens consacrés par les ministères à cette scolarisation et à son accompagnement, ainsi qu'une prévision de l'évolution de la population scolaire concernée. Il fait également le bilan des actions en matière de formation des personnels de chacun des ministères concernés dans ce domaine. Un rapport des travaux menés par ce groupe technique est présenté annuellement au conseil départemental et à l'inspection académique.*



# Notre stress professionnel : le recours à la recherche

*Notre congrès national de Colmar en 2018 nous avait donné pour mandat de travailler particulièrement cette question, et ce, sous la forme d'une résolution. Il est donc tout naturel que notre conférence nationale ait accepté que nous nous engageons dans un projet partenarial franco-québécois de recherche nommé « Changements à la gouvernance scolaire : impacts sur la tâche des chefs d'établissement en France ». Dans ce domaine, des travaux ont déjà été réalisés auprès de nos collègues canadiens qui seront à examiner à titre de comparaison utile avec ceux de la recherche française sur ces sujets, même si nous mesurons bien que les cadres d'organisation de nos systèmes, et donc de nos métiers, diffèrent sensiblement.*

Une première semaine de travail a donc réuni à l'Université du Québec à Montréal, du 26 au 31 octobre dernier les deux enseignants-chercheurs en charge du projet (France Gravelle, professeure en gestion de l'éducation et nouvelle gouvernance à la Faculté des sciences de l'éducation à l'UQAM, et Richard Étienne, professeur émérite en sciences de l'éducation à l'université Paul Valéry Montpellier 3), Françoise Sturbaut, proviseure à Paris et présidente de l'association Éducation et Devenir, et Philippe Vincent, secrétaire général du SNPDEN UNSA.

Ce travail collaboratif a permis, après un temps de calage sur nos méthodes et sur les spécificités de l'exercice de personnel de direction en France, de mettre au point ensemble un questionnaire qui sera soumis à nos collègues en activité, via les adhérents d'Éducation et Devenir et du SNPDEN. Cette enquête par questionnaire sera complétée par des séries d'entretiens individuels qui seront menés par France Gravelle et Richard Étienne, soit en présentiel soit en vidéoconférence.

De manière à lancer cette recherche dans les meilleurs délais, le calendrier suivant, organisant le déroulement des différentes opérations, a été validé à Montréal :

- du 3 au 14 décembre 2019 : tests finaux du questionnaire
- du 20 au 31 janvier 2020 : soumission du questionnaire en ligne
- du 1<sup>er</sup> février au 4 avril 2019 : entretiens individuels

À l'initiative de France Gravelle, une délégation de personnels de direction canadiens devrait nous rendre visite en France du 8 au 15 mars ce qui nous permettra de continuer à examiner ce qui nous rassemble et ce qui nous différencie dans l'exercice de ce métier, des deux côtés de l'Atlantique certes mais dans un cadre francophone commun.

Comme syndiqués, nous ne pouvons être que très attentifs, d'une part aux conditions dans lesquelles nos collègues exercent leurs missions au quotidien et aux répercussions éventuelles que peuvent avoir les contextes divers dans lesquels ils ont à les assurer et, d'autre part aux recherches qui sont à mener pour nous donner, au



Philippe VINCENT,  
secrétaire général du SNPDEN-UNSA

plus près, l'état de la réalité des situations professionnelles plus ou moins dégradées qu'ils sont amenés à vivre.

C'est en effet à partir des résultats attendus de ces travaux spécifiques de la recherche universitaire que nous saurons, au-delà de nos propres constats, remontées ou analyses, ce qui fait aujourd'hui qu'un personnel de direction français vit plus ou moins bien son métier. Nous aurons alors, comme organisation syndicale, la responsabilité, les causes étant identifiées de la manière la plus objective possible, d'agir auprès des décideurs publics, sur le plan national comme au plan académique, pour obtenir que des mesures soient engagées pour résoudre les difficultés mises en relief et ainsi apporter les correctifs nécessaires au mieux-être professionnel de nos mandants. Car c'est bien ainsi que nous entendons formaliser une dynamique syndicale résolument réformatrice qui nous est propre et nous rend assez atypiques dans le paysage syndical français de l'éducation.

C'est donc avec détermination que le SNPDEN va s'engager dans cette démarche partenariale franco-québécoise associant la recherche universitaire et le militantisme associatif et syndical à des fins réellement progressistes.

Nous allons ainsi tenter d'illustrer très concrètement cette belle formule d'Henri Boudreault, vice-doyen aux études de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Montréal, qui nous a accueillis le 28 octobre dans les locaux de l'UQAM : « on prend le problème à bras-le-corps et on trouve des solutions ensemble par une démarche collaborative ». On ne saurait mieux dire en matière de pragmatisme et cette approche très québécoise dans sa conception nous conviendra fort bien ! □

# « Webinaire » accompagnement des personnels en difficulté

**BILAN DE LA FORMATION – DATE ET LIEU DE FORMATION: LE 25 NOVEMBRE 2020  
APPLICATION ZOOM – 25 INSCRITS – 25 PARTICIPANTS.**

L'importance du rôle pédagogique des personnels de direction constitue un des marqueurs de notre doctrine syndicale. C'est donc tout à fait naturellement que la formation de nos adhérents a toujours constitué une composante importante de notre activité.

Outre les formations proposées chaque année par le SNPDEN en académie ou au niveau national (cf. plan de formation publié dans la revue *Direction 266*), et désireux d'offrir à ses adhérents un service adapté à leurs attentes, le SNPDEN a innové et proposé une conférence-formation en ligne sur l'accompagnement des personnels en difficulté, en partenariat avec l'Université du Québec à Montréal.

Depuis ces dernières décennies, le monde de l'Éducation vit de nombreux changements tant en termes de gouvernance, de diversité culturelle, d'innovations technologiques que de pratiques pédagogiques. Plusieurs auteurs soulignent que les chefs d'établissement jouent un rôle crucial en lien avec l'insertion des enseignants débutants (Vallerand et Martineau, 2006). De plus, selon Colley (2002), ces derniers ont également un rôle à jouer quant à la construction d'une culture scolaire favorable à la venue de nouveaux enseignants au sein des équipes-écoles. En fait, comme l'ont écrit De Stercke et al. (2010), ils sont bien placés pour intervenir auprès du personnel de l'école, de par la légitimité de leur pouvoir et l'étendue de leur champ d'action (Leroux et Mukamurera, 2013).

Ainsi, soucieux de l'importance du rôle des personnels d'encadrement auprès

des nouveaux enseignants et de ceux plus expérimentés, ce premier webinaire avait pour objectif de présenter les stratégies de supervision et d'encadrement efficaces utilisées à l'heure de la transformation du milieu de l'enseignement. D'une durée d'une heure, il a été animé le lundi 25 novembre 2019 (de 15h à 16h) par deux enseignantes chercheuses en sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Montréal: France Gravelle, professeure en gestion de l'éducation et nouvelle gouvernance, et Mélissa Bissonnette, professeure en gestion de la diversité en éducation.

Les objectifs de ce webinaire étaient les suivants :

- Découverte des stratégies de gestion efficaces et utilisées par les directions d'établissement d'enseignement œuvrant au Québec
- Développement des relations de collaboration avec le Québec quant à la gestion de l'éducation.
- Découverte d'une nouvelle forme de formation, avec un accès à une conférence pour les adhérents du SNPDEN, sans avoir à effectuer de déplacements en dehors de leur établissement.

À l'issue de cette première expérience, nous tirons un premier bilan plus que positif. En effet, si seuls 25 adhérents ont pu participer à ce webinaire, vous étiez plus d'une centaine à vous être inscrits. Sur le fond, le thème abordé, l'accompagnement des personnels en difficulté, correspond à une préoccupation majeure des personnels de direction. Les participants ont apprécié l'apport d'une vision extérieure au système français qu'ils ont jugé enrichis-



Anne EBERLÉ,  
Commission Vie syndicale

sant. Cette ouverture sur un autre mode de fonctionnement a permis une mise en perspective qui aide à la prise de recul, souvent difficile, dans nos quotidiens.

Le SNPDEN a souhaité diversifier les situations de formation avec ce webinaire et c'est précisément cette nouvelle forme qui a été unanimement appréciée: une organisation compatible avec les contraintes professionnelles (facilité d'accès, pas de déplacements, temps court).

Si en une heure les apports ont été riches et les échanges nombreux, ce temps restreint génère aussi quelques frustrations. Ce premier webinaire a donc été une initiation à la réflexion et nous invitons les adhérents qui le souhaiteraient, à poursuivre les discussions sur le forum du SNPDEN.

Face au succès de cette première conférence, une deuxième session sur ce même thème a été proposée le mercredi 15 janvier à 15h (heure métropole française).

Un second webinaire sur le thème « Gestion de l'éducation: entre souffrance et passion? » est d'ores et déjà programmé pour le 5 février. □

# Un nouveau site pour le SNPDEN

Voilà bientôt 30 ans que le SNPDEN représente les intérêts d'un métier qui n'a cessé d'évoluer. Notre syndicat a su transformer ses moyens de communication pour vous donner les outils adaptés à votre quotidien et les informations nécessaires à votre pratique professionnelle. Nous avons le plaisir aujourd'hui de vous présenter le nouveau site du SNPDEN-UNSA : [www.snpden.net](http://www.snpden.net) !

De nombreuses informations y sont toujours disponibles sur l'actualité nationale. Vous y trouverez des articles d'actualités, des dossiers de fond, des fiches professionnelles, l'agenda, et toujours le forum que beaucoup d'adhérents utilisent.

**Mais avec cette nouvelle interface, nous faisons le pari d'une information plus lisible, plus accessible et de proximité.**

## Des ressources nationales et locales

**Vous pourrez trouver désormais sur le site, selon votre académie d'exercice, des informations académiques et départementales qui compléteront les articles nationaux.**

## Un espace personnel

**Mais au-delà de la place faite aux académies, c'est de la place pour chaque adhérent que propose ce nouveau site. Les fonctionnalités déjà plébiscitées dans l'ancien site, et d'autres en cours de développement, se retrouveront sur votre espace personnel.**



« **Mon espace personnel** » regroupe les informations directement utiles à chaque adhérent, dans « **outil** » des fiches professionnelles et le recueil juridique rassemblent de nombreuses informations utiles au métier.

Le « **forum** » permet à chacun d'émettre un avis ou de solliciter les collègues.

Le « **calendrier** » regroupe des réunions nationales mais également les réunions locales auxquelles les adhérents sont amenés à participer.

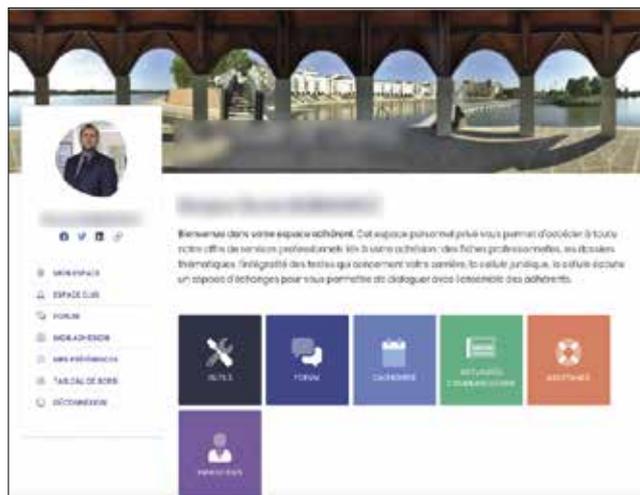
Les **actualités et communication** reprennent les derniers articles (nationaux ou académiques) publiés dernièrement mais aussi les derniers documents (les hebdos, la lettre de direction ou encore la revue).

**Assistance**: permet à un adhérent de poser une question au siège directement par message.

Un **espace élus** réservé permet aux cadres syndicaux de retrouver des documents ressources.

À noter également la possibilité de faire une recherche générale sur le site à travers le **moteur de recherche** disponible sur la page d'accueil.

Nous espérons que ce site vous donnera satisfaction et répondra à vos attentes.



Nous sommes preneurs de vos avis sur le forum. Bonne navigation à tous.

## Une nouvelle application

**Pour compléter le nouveau site et améliorer le service en direction des adhérents, le SNPDEN-UNSA met à disposition une application « SNPDEN » où les informations sont synchronisées avec le site, et chacun peut paramétrer son téléphone pour recevoir des notifications à l'arrivée de nouvelles informations : Lettre de direction, hebdo, communiqué, Direction en ligne...**



# Chronique juridique

## Droit de retrait et droit de grève

*L'analyse du contentieux administratif sur le droit de retrait révèle que, côté Fonction publique, c'est principalement dans l'Éducation nationale que ce droit est invoqué. En 2013, sur les 46 contentieux traitant de la question, 12 relevaient de notre ministère, souvent suite à des agressions. La légitimité du retrait par le juge n'a été reconnue que dans une seule des douze affaires, et partiellement seulement (CE 2 juin 2010 MEN C/Fuentes). Et pour une raison simple : le retrait est régulièrement utilisé pour dénoncer des conditions de travail, dans une confusion avec le droit de grève, alors qu'il a été créé pour protéger la santé et la vie du salarié.*

### LA RECONNAISSANCE DU DROIT DE RETRAIT EN CAS DE DANGER

Le droit de retrait est né des lois Auroux en 1982 au nom de la prévention des risques professionnels, et ne concernait initialement que les salariés du privé. Il a ensuite été étendu aux agents de la Fonction publique en plusieurs étapes. Il est d'abord reconnu aux agents de l'État en 1995 (décret 95-680 du 9 mai 1995, modifiant le décret 82-453 du 28 mai 1982), puis aux agents territoriaux en 2000 (décret 2000-542 du 16 juin 2000). Précisons qu'il devient « principe général du droit » en 1996 (TA Besançon 10 octobre 1996). Cela signifie que le droit de retrait s'impose au pouvoir réglementaire et, tant qu'aucune loi ne vient le remettre en cause, au pouvoir législatif lui-même. Ce droit donne à l'agent la possibilité de cesser le travail s'il considère qu'un danger grave et imminent menace sa vie ou sa santé. Il s'agit d'un droit individuel, dont le contenu est codifié aux articles

L. 4131-1 et L. 4131-3 du Code du travail : « si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux ». Le droit de retrait vise donc à protéger la santé du salarié. Précisons toutefois qu'il n'est pas reconnu à certaines catégories d'agent exerçant des missions de service public liées à la sécurité des personnes et des biens (douane, police, administration pénitentiaire, sécurité civile). Le Code du travail précise aussi que même si les conditions du droit de retrait sont remplies, celui-ci doit « s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour



Solenn DUCLOS  
Cellule juridique

autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent ».

### LES CONDITIONS DU DROIT DE RETRAIT : DE QUEL DANGER PARLE-T-ON ?

**Le danger doit présenter un caractère de gravité :** la menace doit être susceptible de causer la mort ou un accident, de porter atteinte à l'intégrité physique ou mentale de l'intéressé, conduisant à une incapacité permanente ou durablement temporaire (circulaire du 25 mars 1993 en application de la loi du 23 décembre 1982). Ainsi, le non-respect des règles de sécurité dans une cuisine administrative ne justifie pas en lui seul le droit de retrait (CAA Nantes 7 mai 2008), pas plus que l'exposition au courant (Cass. soc, 17 octobre 1989). Ne relèvent pas du champ des dangers graves les risques habituels et/ou inhérents à la situation de travail. Ainsi un salarié d'un site nucléaire ne peut exercer son droit de retrait sur cette seule réalité, pas plus qu'un personnel infirmier exposé à des risques de contamination du VIH (TA Versailles 2 juin 1994).

**Il faut ensuite que ce danger soit imminent,** donc susceptible d'intervenir dans un bref délai, en général, 24 heures. Cela règle la question des dangers n'existant plus : l'agression d'un convoyeur de fonds crée certes un sentiment d'insécurité pour ses collègues, mais ne justifie pas un droit de retrait de leur part onze jours après, a fortiori quand des dispositions supplémentaires de sécurité ont été prises par l'employeur (CA Aix en Provence 8 novembre 1995). Cela signifie aussi

que le retrait ne peut intervenir prématurément, car l'administration est dans ce cas réputée pouvoir intervenir pour éviter le danger. En revanche cela pose la question des maladies susceptibles de se développer sur la longue durée, du fait par exemple de l'exposition habituelle et prolongée à l'amiante. La jurisprudence admet dans ce cas la validité du droit de retrait: certes la maladie n'est pas imminente, mais le contact avec la matière dangereuse a un caractère immédiat. C'est donc le fait générateur de la maladie qui est pris en compte d'une manière favorable aux agents (TA Marseille, 24 mai 2011, Hierlé). La même question se pose pour les faits de harcèlement moral: celui-ci peut-il justifier un droit de retrait? La transposition du raisonnement sur l'amiante devrait conduire à une réponse positive, mais aucune jurisprudence administrative n'est venue le confirmer. Les décisions rendues en l'espèce ont considéré soit que le harcèlement moral n'était pas constitué (TA Dijon, 20 octobre 2005), soit qu'aucun danger grave et imminent n'était adossé à ce harcèlement (TA Nantes, 21 décembre 2006, M<sup>me</sup> Dezileau).

## LA PERCEPTION DU DANGER : UNE ACCEPTATION SUBJECTIVE

Ces deux conditions cumulatives, gravité et imminence, visent à exclure du champ du droit de retrait les situations à risque simple. Une troisième condition vient tempérer les deux premières: l'agent doit avoir un motif raisonnable de penser qu'il y a danger grave et imminent. Autrement dit, la subjectivité du salarié est acceptée, qu'il se trompe ou non sur la réalité du danger, à condition qu'il soit de bonne foi (Cass. Soc. 17 octobre 1989). L'appréciation du danger se fait donc *in concreto*. En outre, elle tient compte des éléments extérieurs au salarié mais également de sa situation personnelle: le droit de retrait peut être recevable pour un agent gravement allergique et, face au même danger, non recevable pour un autre salarié. Quoi qu'il en soit le droit de retrait est très encadré et conditionné, sa mise en œuvre doit rester exceptionnelle. Il s'agit bien sûr d'en éviter l'usage détourné à des fins de désobéissance. Les juges qualifient d'ailleurs d'erreur non excusable le caractère non raisonnable du motif invoqué (CA, Pau, 14 avril 1989, Bezin c/ SARL Temboury).

## LES CONDITIONS FORMELLES DU DROIT DE RETRAIT

Formellement, l'exercice du droit de retrait n'est pas soumis à autorisation, ni même à une information préalable écrite (CE, 12 juin 1987, Sté Gantois). Toutefois, l'agent doit informer sa hiérarchie du danger (alinéa 1er du décret de 1982). Cette obligation d'information n'est pas constitutive du droit de retrait (Cass. Soc, 2 mars 2010). Elle lui est concomitante: l'agent doit alerter l'administration du danger afin qu'elle puisse le faire cesser. En cas de divergence sur l'existence d'un danger grave, l'autorité administrative réunit le CHSCT auquel l'inspection du travail participe de droit. L'expertise de professionnels extérieurs peut également être sollicitée. Le CHSCT rend ensuite ses conclusions sur l'existence du danger ou non. Si le danger existe, l'administration doit l'éliminer et informer par écrit le CHSCT des mesures prises en ce sens, assorties d'un calendrier. Si le danger n'est pas reconnu, l'agent est tenu de reprendre son poste. Dans le cas contraire, il reprend son poste quand le danger est éliminé.

## DROIT DE RETRAIT ET DROIT DE GRÈVE

### *Des points communs*

Les contours du droit de retrait ainsi dessinés, on ne s'étonnera pas qu'un glissement sémantique s'opère du droit de grève vers le droit de retrait. Dans les deux cas, il s'agit d'un droit reconnu à l'agent de cesser son activité sans autorisation hiérarchique. Dans les deux cas ce droit est né d'un contexte politique libéral, favorisant les libertés publiques et la protection des salariés. Le droit de grève a été instauré pour le privé par la loi du 25 mai 1864, sous une Troisième République à qui on doit aussi la liberté syndicale, la liberté de la presse, l'obligation et la gratuité de l'instruction. Par ailleurs, comme le droit de retrait, le droit de grève finit par être reconnu aux agents publics, et d'une belle manière: il est inscrit au préambule de la Constitution de 1946, ce qui lui confère valeur constitutionnelle. Tout comme le droit de retrait au nom de la sécurité, certains agents sont exclus du droit de grève au nom de la continuité du service public. Mais surtout, l'invocation par les agents de l'un ou l'autre de ces droits se fait au

nom de conditions de travail dégradées et d'un sentiment d'insécurité, assimilé à un danger grave et imminent.

**Pourtant ces deux droits diffèrent en bien des points**, ce qui explique que le juge reconnaisse rarement la légitimité du retrait.

D'abord, le droit de grève, réglementé par les articles 521-20 à 521-6 du Code du travail, est un droit collectif conduisant à des retenues sur salaire, quand le droit de retrait est un droit individuel, sans retenue salariale.

Ensuite, sur le plan formel, le droit de grève est soumis à préavis déposé par les organisations syndicales représentatives cinq jours francs avant la cessation du travail. Un droit de retrait invoqué pour l'agression d'un collègue peut donc être lu, s'il n'y a plus de danger d'agression, comme un exercice illégal du droit de grève, précisément parce que le préavis n'aura pas été déposé dans les formes. Les retraits exercés collectivement après une agression traduisent un « ras-le-bol » lié à des conditions de travail dégradées. On est là davantage dans l'état d'esprit d'une grève et d'une protestation, qui entend faire pression sur l'employeur, que dans une logique de protection individuelle. Le juge, lui, va évidemment rechercher la gravité et l'imminence du danger, tandis qu'un retrait protestataire pointe du doigt un événement qui appartient au passé. Dans le même ordre d'esprit, on peut imaginer que le retrait des enseignants de Rouen, après l'incendie de l'usine Lubrizol, ne sera pas regardé comme légitime. Malgré les fortes odeurs, les nausées, les vomissements constatés à la réouverture des établissements, il pourra être opposé aux personnels concernés qu'il n'y a pas de risque majeur et immédiat pour la santé, c'est en tout cas ce qu'ont indiqué les autorités.

En conclusion, si les conditions du droit de retrait ne sont pas remplies, l'agent qui en use abusivement est passible de sanctions disciplinaires et/ou retenues sur salaires, voire de procédure d'abandon de poste (CAA de Paris, 30 juin 2009). Très encadré, le droit de retrait doit donc être utilisé avec prudence, car son usage abusif expose davantage l'agent qu'il ne le protège. □

# Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

**Ghislaine Bariller**, proviseure honoraire du lycée Eugénie Cotton, Montreuil (académie de Créteil).

**Roger Beau**, principal honoraire du collège Léo Ferré, Saint-Lys (académie de Toulouse).

**Robert Boëll**, principal honoraire du collège de Montbard (académie de Dijon).

**Bernard Brun**, principal honoraire du collège Roy d'Espagne, Marseille (académie d'Aix-Marseille).

**Jean-Pierre Clavez**, proviseur honoraire du lycée de la Herdrie, Basse-Goulaine (académie de Nantes).

**Jacques Comiti**, principal honoraire du collège Jean-Philippe Rameau, Dijon (académie de Dijon).

**Auxence Contout**, principal honoraire du collège République, Cayenne (académie de Guyane).

**Daniel Dayries**, principal du collège Albert Londres, Saint Laurent du Maroni (académie de Guyane).

**Jacques Durr**, proviseur honoraire du lycée Blaise Pascal, Colmar (académie de Strasbourg).

**Jacques Foix**, principal honoraire du collège Saint-Exupéry, Rosny-sous-Bois (académie de Créteil).

**Jeanne Fueri**, proviseure honoraire du lycée Saint-Charles, Marseille (académie d'Aix-Marseille).

**Pierre Gaiotto**, principal honoraire du collège de Saint-Vit (académie de Besançon).

**Pierre Garcia**, principal honoraire du collège Bertone, Antibes (académie de Nice).

**Josseline Guillermet**, proviseure honoraire du lycée D. Milhaud, Le Kremlin Bicêtre (académie de Créteil).

**Bernadette Jardin**, proviseure honoraire du lycée Hélène Boucher, Paris (académie de Paris).

**Raymond Lepetit**, principal honoraire du collège Donzelot, Limoges (académie de Limoges).

**Véronique Mossard**, proviseure-adjointe au lycée Hélienique Delacroix, Athènes (AEFE).

**Jacques Rabiati**, proviseur honoraire du lycée professionnel Gustave Ferrié, Paris (académie de Paris).

**Laure Sultana**, principale adjointe du collège François Villon, Marseille (académie d'Aix-Marseille).

**Georges Valette**, principal honoraire du collège Alain, Saint-Fons (académie de Lyon).

**Claude Zalberg**, principal honoraire du collège Gabriel Péri, Bezons (académie de Versailles).

**Laurence Zorrilla**, proviseure-adjointe du lycée Gaston Monnerville, Cahors (académie de Toulouse).

Nous nous associons au deuil de leurs familles.

---

*Les collègues de l'académie d'Orléans-Tours tiennent également à rendre hommage à **Anne Lecoq** qui a fidèlement milité pour le SNPDEN.*

*Tout juste issue du concours, Anne Lecoq est entrée au bureau départemental du Loiret dès 2006 et y est restée jusqu'à en devenir secrétaire en 2016. Éluë sans interruption au CSA et au CSN, elle fut de tous les congrès et de tous les combats de cette période tant elle avait le SNPDEN chevillé au corps.*

*Syndicaliste exemplaire, engagée et intransigeante, elle n'hésitait jamais à s'élever contre une hiérarchie ou une collectivité qui osait empiéter sur les domaines des personnels de direction.*

*Anne s'est toujours battue pour ses collègues qui, aujourd'hui, pleurent une amie, son sourire, et sa fidélité sans faille à ses engagements. Femme de convictions et de valeurs fortes, Anne a fait l'unanimité autour d'elle, et jamais l'expression « belle personne » n'aura autant sied à une collègue.*