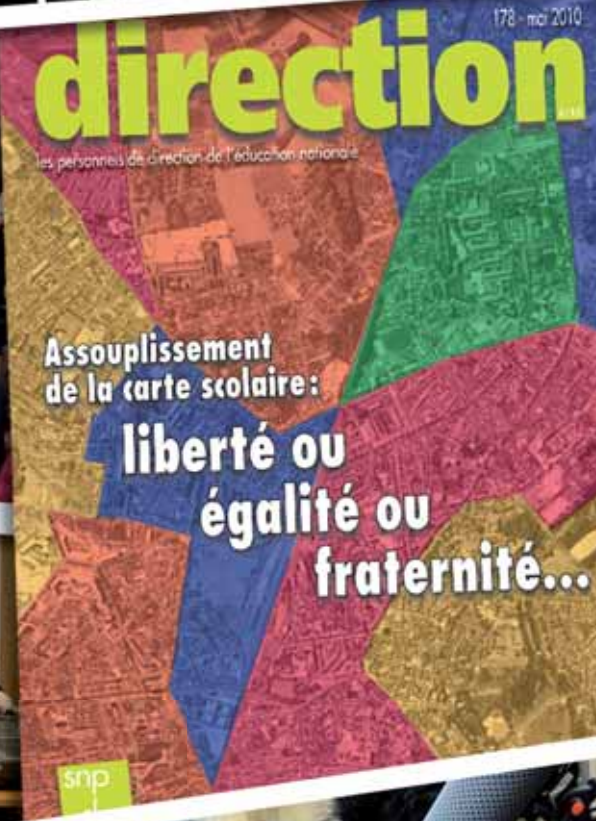


# direction

196 - mars 2012

3/10

les personnels de direction de l'éducation nationale



## 3 ans d'activités du BN



snp  
den

syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

UNSA

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

Directeur de la Publication  
PHILIPPE TOURNIER  
Rédactrice en chef  
FLORENCE DELANNOY  
Rédactrice en chef adjointe  
ISABELLE POUSSARD

Commission pédagogie:  
ISABELLE BOURHIS  
Commission vie syndicale:  
JOËL OLIVE

Commission métier:  
PASCAL BOLLORÉ

Commission carrière:  
PHILIPPE VINCENT

Sous-commission retraités:  
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation  
JOHANNES MÜLLER

Crédit photographique :  
SNPDEN

Publicité  
ESPACE M.  
TÉL. 04 92 38 15 55  
Chef de Publicité  
FABRICE MAURO

Impression  
IMPRIMERIE SIC,  
PARC D'ACTIVITÉS DU BEL AIR  
8 AVENUE JOSEPH PAXTON  
77607 MARNE LA VALLEE CDX 3  
TEL. : 01 64 12 41 24

DIRECTION – ISSN 1151-2911  
COMMISSION PARITAIRE DE  
PUBLICATIONS ET AGENCE  
DE PRESSE 0314 S 08103

DIRECTION N° 196  
MIS SOUS PRESSE  
LE 16 FÉVRIER 2012

Abonnement  
100 € (10 NUMÉROS)  
PRIX DU NUMÉRO : 10 €

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

## INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	8, 9
ALISE	11
TEXABRI	13
SCOLA CONCEPT	15
CRDP DE MARSEILLE	17
INCB	96

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 inter-  
dite sans autorisation écrite du  
SNPDEN, sauf dans les cas prévus  
par l'article L.122-5 du Code de la  
propriété intellectuelle.

# sommaire

- 6 ÉDITO**
- 10 BUREAU NATIONAL**
- 12 ACTUALITÉS**
- 21 CARRIÈRE**  
*Promotions 2012 : bilan chiffré*  
*Mouvement AEFÉ 2012*
- 31 MÉTIER**  
*Premier pédagogue*  
*Partenariat SNPDEN-LMDE*  
*XXXIV<sup>e</sup> colloque national de l'AFÆ*
- 36 ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE**  
*La continuité école-collège*
- 39 VIE SYNDICALE**  
*Je suis secrétaire départemental*  
*Stage à Marseille*  
*Les enjeux d'un congrès*  
*La Polynésie française*
- 50 DOSSIER : 3 ANS D'ACTIVITÉS DU BN**  
*Tribune libre*





Philippe  
TOURNIER

## Passer d'un coup de 1982 à 2012...

Secrétaire général

*Les débats autour de l'évaluation des enseignants comme ceux sur la « gouvernance » de l'école font remonter à la surface la question qui les fonde tous les deux : qu'est-ce que le système éducatif aujourd'hui dans notre pays ? Ils témoignent aussi de la fragmentation des approches et des points de vue mais pas tant du fait que les valeurs des uns et des autres seraient réellement divergentes : on a parfois l'impression de plutôt assister à un débat asynchrone où les protagonistes ne vivent pas à la même époque...*

Cette organisation [...] appréhende toute transformation, tout changement de la société qui l'entoure comme une agression

### LA PRÉGNANCE DE LA CULTURE « VERTICALE »

Les organisations ont peut-être une mémoire reptilienne. C'est du moins ce qu'on serait tenté de se dire quand on voit combien la culture « verticale » marque encore l'imaginaire de notre institution dont nombre d'acteurs sont encore hantés par la croyance d'être dans une organisation centralisée et taylorisée. Ils imaginent qu'en haut, tout en haut, très en haut, il y a un « centre » qui énonce des « normes » (les programmes, les horaires à la demie-heure de dédoublement près quelles que soient les circonstances), qu'une pluie de circulaires fixe dans le plus infime détail ce qu'il faut faire car, en bas, il n'est pas prévu que l'on puisse penser. D'ailleurs, pourquoi penserait-on puisque tout ou presque a été planifié ? En effet, tout en bas, tous intellectuels qu'ils soient, des exécutants supposés interchangeable effectuent des tâches parcellisées : « j'enseigne les mathématiques », « je

surveille la cour ». L'idéal est que chacun fasse ainsi exactement ce qu'il doit faire, cela et uniquement cela, sans prendre d'initiative, ni « déborder », surtout, sur le métier du voisin. Les personnels de direction et d'inspection ne seraient d'ailleurs là que pour noter le respect de la conformité apparente de tâches normées.

Cette organisation (hors du temps : les statuts y vivent des décennies) appréhende toute transformation, tout changement de la société qui l'entoure comme une agression, un nouveau progrès de l'ignorance, une menace de barbarie imminente.

Car, malheureusement, il y a des élèves venant d'un autre monde traversé de contradictions, d'inégalités, de diversité (et qui ont des parents, en plus !). Cette zone de contact entre l'école et la société a toujours été considérée comme de trop : longtemps, elle fut abandonnée à la ténébreuse « liberté pédagogique » (en français courant : le mot de la fin au plus fort dans la classe).

## LES PERSONNELS DE DIRECTION AU CROISEMENT DU « VERTICAL » ET DE « L'HORIZONTAL »

On peut ironiser sur ce mode d'organisation scolaire mais il eut ses heures de grandeur quand, des années 1950 aux années 1970, il accompagnait les « Trente glorieuses » dans une expansion qui semblait sans fin à coups de collèges « Pailleron » multipliés, tous égaux et identiques, à travers une France considérée comme invariablement homogène. La « crise », qui fut d'abord celle de ce mode généralisé d'organisation du travail, prit à revers l'école pendant que Pierre Bourdieu (et d'autres) atteignait sa légitimité en démontrant que son égalité et sa neutralité sociale théoriques étaient la dissimulation de desseins de domination et d'injustice ! Ce sont alors les grandes réformes du début des années 1980 dont deux marquèrent une rupture idéologique et systémique radicale : l'invention des ZEP et la création des EPLE (1982 et 1983/1985). Pour les premières, s'il nous semble banal de dire aujourd'hui qu'il faut donner plus à ceux qui ont moins pour rétablir l'égalité, c'est que nous avons admis qu'il ne faut plus donner la même chose à tous ! Pour les seconds, c'était introduire une logique nouvelle dans l'organisation scolaire : celle de la singularité, de la communauté, du projet, du territoire, de « l'horizontalité ». Cette logique est en contradiction absolue avec celle, « verticale », de l'organisation bureaucratique de l'école. Pourtant, le pouvoir politique ne renonça pas pour autant à la verticalité et, curieusement, après avoir introduit une distorsion déstabilisatrice pour le système, il se désintéressa de la question laissant le soin de la résoudre au tout nouveau corps des personnels de direction, justement créé à point (1988) au croisement du « vertical » et de « l'horizontal »...

## LE SYSTÈME ÉDUCATIF AFFAÏSSÉ SUR SES ÉTABLISSEMENTS

Un quart de siècle plus tard, tout remonte brutalement à la surface.

Après des décennies de stagnation, de temps perdu, d'annonces oubliées, l'école est malmenée par ses propres contradictions qu'un pouvoir politique peu bienveillant envers le service public n'a guère de peine à attiser. Elles s'étalent à tous propos même quand elles camouflent l'incapacité apparemment devenue congénitale à choisir entre des options incompatibles derrière de pompeuses « usines à gaz ». Nous en avons un bel exemple tout récent dans le brevet des collèges, ce Quasimodo des certifications ! Et la recette est toujours la même : abandonner au « terrain » la résorption des problèmes qu'on laisse dériver. C'est un peu comme si le système s'était affaïssé sur ses établissements : que la tentation puisse exister de finalement tout leur transférer procède d'une logique qui ne relève pas que d'une idéologie prenant le privé pour modèle. Il est même fort probable que ce mouvement perdure quelle que soit la conjoncture politique (sans doute seule une pure et simple régionalisation du système éducatif l'entraverait). Si la « culture de l'encadrement », née dans ce contexte historique, notamment autour du SNPDEN, n'est guère surprise de ces transformations, tel n'est point le cas de la culture professionnelle dominante des enseignants qui ne sait rien de tout cela et ne le décrypte qu'au travers d'une seule grille de lecture multi-usages : le complot des marchés contre le « savoir »... Le débat sur leur évaluation tel qu'il est conduit par certains est de ce point de vue frappant : que l'école républicaine soit la plus socialement inégalitaire du monde développé, que l'approche académique des savoirs soit un discriminant social d'une redoutable efficacité, que le système de notation des élèves alimente l'échec, que la solitude et le stress au travail des personnels soient la règle et non l'exception ne semblent pas altérer des certitudes qui tournent en rond et que tout dément autour d'elles. Pourtant, aucune transformation intelligente, pérenne et efficace de l'école ne se fera sans les enseignants mais cela nécessitera pour certains de passer d'un coup de 1982 à 2012... ■

*philippe.tournier@snpden.net*

Une rupture idéologique et systémique radicale : l'invention des ZEP et la création des EPLE

L'école est malmenée par ses propres contradictions qu'un pouvoir politique peu bienveillant envers le service public n'a guère de peine à attiser

Bureau national du 23 janvier et Bureau national élargi aux secrétaires académiques du 24 janvier 2012.

## Tout change, rien ne change...

De la nécessité d'une veille et d'une vigilance constante ! L'approche des élections présidentielles risque de provoquer une période d'attentisme... Or, plus que jamais, l'attentisme n'est pas de mise pour le SNPDEN, d'une part parce que le temps syndical et le temps politique ont des rythmes différents, d'autre part parce que, dans cette période complexe qui peut donner le sentiment tout à la fois que tout change et que rien ne change, le SNPDEN doit maintenir sa position de vigie, une position nécessaire pour éviter le « syndrome Kodak », cette entreprise qui n'a pas vu le monde évoluer et qui, aujourd'hui, n'existe plus...

Ainsi, les élections pour le Comité technique ministériel (CTM) et les comités techniques académiques (CTA) se sont inscrites dans le cadre d'une volonté de rénovation du dialogue social. Il s'avère que, dès les premières réunions, cette rénovation a hoqueté : convocation du CTM sur la répartition académique des suppressions d'emplois avant même que le vote en seconde lecture n'ait eu lieu, une pratique qui frise le déni de démocratie (ce point a été finalement retiré de l'ordre du jour et reporté à la demande de l'UNSA), contestation sur l'application de l'article 34 sur cette question (refus du ministère de consulter les organisations syndicales au prétexte que cette présentation n'a pas d'impact au niveau national, les impacts se situent... aux niveaux académiques). Cette rénovation du dialogue social a aussi hoqueté pour les CTA : refus ici que les suppléants ne siègent avec les titulaires, information ailleurs des moyens académiques sans consultation réelle des organisations syndicales... Le SNPDEN est conscient que, pour ces instances nouvelles, le droit va devoir se dire et s'écrire progressivement. Avec l'UNSA, il y veillera.

Les personnels de direction sont très sollicités actuellement. Certains DA-SEN (ex-IA-DSDEN) invitent ainsi à recruter au pas de charge dans le cadre de contrats uniques d'insertion (CUI) oubliant que cette décision est soumise à un accord préalable du CA. D'autres DA-SEN somment de réunir le CA pour répartir immédiatement la DGH alors qu'il convient sur ce point d'approfondir le dialogue au sein de la communauté scolaire et de ne pas figer trop vite cette répartition, ce qui sera le cas après le vote du CA. Bien évidemment, ces injonctions outrepassent les compétences dévolues au CA des EPLE.

Pour ce qui est de la transformation des GRETA en GIP, le ministère a mené sa réflexion en catimini, dans le cadre feutré d'un groupe technique, se gardant bien de jouer la transparence auprès des organisations syndicales. Le SNPDEN (avec le SE et A&I, lors d'une rencontre avec la DGRH) a souligné les nombreuses difficultés techniques, juridiques et financières sous-estimées volontairement et qui remettront en cause, à terme, le service public de la formation continue.

Cette difficulté réitérée de pratiquer le dialogue social relève décidément d'une obstination difficilement compréhensible. Sur ce point, toute la Fonction publique (et donc y compris le ministère de l'Éducation nationale) devra évoluer... pour ne pas s'exposer au « syndrome Kodak ».

Le SNPDEN prendra avec détermination toute sa part pour que cette évolution ait lieu. On ne peut pas instaurer de nouvelles structures de concertation, changer la gouvernance académique... et faire comme si rien ne change.

Philippe Tournier, qui a annoncé qu'il conduirait de nouveau une liste au congrès de Lille, sera particuliè-

### AGENDA

MERCREDI 7 MARS  
Stage RGPP à Paris

JEUDI 8 MARS  
Stage Angers : « Le SNPDEN, ses histoires, ses évolutions, ses instances »

MARDI 13 MARS  
Permanence juridique  
Stage Reims : « L'autonomie des EPLE »

MERCREDI 14 MARS  
Stage Reims : « Responsabilité juridique des chefs d'établissement »

VENDREDI 16 MARS  
Réunion EREA/ERP

LUNDI 19 ET

MARDI 20 MARS  
Bureau national

JEUDI 22 MARS  
Réunion cellule juridique

MARDI 27 MARS  
Permanence juridique

DU MERCREDI 28 AU

VENDREDI 30 MARS  
Congrès UNSA-Éducation à Angers

JEUDI 29 ET

VENDREDI 30 MARS  
CAPN mutations sur postes de chef d'établissement

MERCREDI 4 ET

JEUDI 5 AVRIL  
Bureau national à Arras

rement vigilant afin qu'un autre type d'échanges s'élabore entre les autorités académiques ou ministérielles et les personnels de direction. Dans le même esprit, il faudra bien sortir des échanges binaires : les compétences de l'EPLE sont à la croisée des collectivités territoriales et de l'État. Sur ce point aussi, nos autorités devront tenir compte de cette réalité et développer des échanges tripartites. ■

Patrick CAMBIER

Permanent

[patrick.cambier@snpden.net](mailto:patrick.cambier@snpden.net)



Rapide panorama des interventions de notre syndicat.

# Le SNPDEN dans les médias...



## ■ ORIENTATION DES ÉLÈVES/SITE APB

- Dépêche AEF du 13 janvier suite au communiqué du SNPDEN;
- le 19 janvier, reprise des éléments du communiqué et citations de Philippe Tournier, secrétaire général, dans un article de *Libération*, sur *La Croix.com* et *Les Echos.fr*;
- le 20 janvier, nouvelles citations du SNPDEN et expressions du secrétaire général sur *Le Point.fr* et *RTL.fr*;
- le 23 janvier, écho du communiqué et citation de Philippe Tournier dans *la Lettre de l'éducation*.

## ■ DISPOSITIF ECLAIR ET RECRUTEMENT SUR UNE BASE NATIONALE

- Expression de Philippe Tournier sur *Libération* le 17 janvier;
- Citations d'Alain Ouvrard, membre du Bureau national, sur *le Point* du 17 janvier;
- le 18 janvier, citations du SNPDEN et expressions de Philippe Tournier sur *France TV.fr*, sur le site *Rue89.com*;
- à la même date, interview de Jean-Philippe Papineau, chef d'établissement, adhérent SNPDEN, par *LCI Lille*.

## ■ ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

- Citation de Michel Richard, secrétaire général adjoint, dans une dépêche du site *vousnousils.fr* du 10 janvier et interview spéciale sur le même sujet le 19 janvier;
- interview de Philippe Tournier sur le site *Atlantico.fr*.

## ■ BUDGET ET MOYENS DES ÉTABLISSEMENTS/ CARTE SCOLAIRE 2012

- Passage de Damien Petitjean, secrétaire académique de Nancy-Metz, le 16 janvier, au journal télévisé de *France 3 Lorraine* au sujet des suppressions de postes et des moyens des établissements;
- citation du SNPDEN sur les restrictions de la carte scolaire 2012 dans l'édition du 25 janvier de la *Nouvelle République.fr*;
- larges expressions de Philippe Tournier dans un article de *Mediapart* du 30 janvier sur les moyens des établissements.

## ■ ÉCHOS DES ENQUÊTES SNPDEN

- Dépêche AEF du 10 janvier consacrée à l'enquête du syndicat sur les établissements multi-sites et expressions de Dominique Faure, membre du Bureau national; article consacré à cette enquête dans la *Lettre de l'éducation* du 16 janvier;
- citation de l'enquête SNPDEN sur la carte scolaire dans un article de *l'Humanité.fr* du 16 janvier.

## ■ VIOLENCE SCOLAIRE ET ÉTABLISSEMENTS DE RÉINSERTION SCOLAIRE (ERS)

- Citation du SNPDEN dans une dépêche *vousnousils* du 7 janvier au sujet des ERS;
- dépêche AFP du 13 janvier citant la position du secrétaire général au sujet des élèves placés sous contrôle judiciaire, reprise également sur le site *vousnousils.fr*.

## ■ AUTRES SUJETS SUR LESQUELS LE SYNDICAT EST ÉGALEMENT INTERVENU OU A ÉTÉ CITÉ

- **Emplois aidés**: intervention de Philippe Tournier le 5 janvier sur *RMC*.
- **Vœux du président**: intervention de Philippe Tournier le 6 janvier sur *France Inter*;
- **Écho de l'assemblée générale départementale** avec citation de Marc Aubert, SA de Dijon, et de Laurent Cagne, SD 71, dans l'édition du 23 janvier du *Journal de Saône-et-Loire*.
- **Autonomie des EPLE et nouvelle gouvernance académique**: expression de Jacky Schlienger, SA de Strasbourg, dans un article des *Dernières Nouvelles d'Alsace* du 25 janvier.
- **Enseignements d'exploration 2<sup>de</sup>**: expression de Florence Delannoy, membre du Bureau national, le 25 janvier sur *EducPro.fr* concernant les choix imposés par certaines académies.
- **Utilisation des téléphones portables**: citation du SNPDEN dans un article du *Figaro.fr* daté du 1<sup>er</sup> février. ■

Valérie FAURE

Documentation

*valerie.faure@snpden.net*

## CAMPAGNE CONTRE LE HARCÈLEMENT À L'ÉCOLE

**1** Il s'agit de la 4<sup>e</sup> communication ministérielle sur le sujet en 2 ans! Elle est à présent une priorité 2012! « Sensibiliser, interpeller et mobiliser les élèves et l'ensemble de la communauté éducative pour faire de la lutte contre le harcèlement à l'École l'affaire de tous » tel est l'objectif de la nouvelle campagne de lutte contre le harcèlement à l'école lancée par le ministère de l'Éducation nationale le 24 janvier dernier.

Cette nouvelle étape du plan d'actions ministériel, qui vient ainsi compléter les mesures lancées à l'issue des assises nationales sur le harcèlement à l'École de mai 2011, repose sur deux grands piliers: d'une part la diffusion massive sur Internet de trois films réalistes illustrant différentes situations de harcèlement et relayés par des spots TV plus courts sur l'ensemble des chaînes de France Télévision pour sensibiliser et interpeller tous les publics en montrant la cruelle banalité du harcèlement. D'autre part, un site d'informations grand public ([agircontreleharcelementalecole.gouv.fr](http://agircontreleharcelementalecole.gouv.fr)) conçu comme une véritable plateforme de ressources proposant des contenus informatifs, didactiques et pédagogiques pour mieux appréhender, décrypter et comprendre le phénomène

du harcèlement mais également proposer des outils pour agir concrètement: guides, supports ludiques, plateformes d'écoutes et de signalement, bonnes pratiques des établissements, ressources pédagogiques, etc.

Pour le ministère, cette campagne appelle clairement à une mobilisation et à un engagement collectifs et volontaires de toute la communauté éducative pour prévenir et combattre cette « forme de violence à bas bruit aux conséquences parfois dramatiques et parfois irréversibles ».

Selon la première enquête nationale de victimation au sein des collèges publics\* réalisée par Éric Debarbieux, « 10 % des collégiens rencontrent des problèmes avec le harcèlement et 6 % subissent un harcèlement qu'on peut qualifier de sévère à très sévère ».

D'autres outils sont également mis en ligne sur le site [agircontreleharcelementalecole.gouv.fr](http://agircontreleharcelementalecole.gouv.fr)

\* Note d'information DEPP 11.14 - octobre 2011/[media.education.gouv.fr](http://media.education.gouv.fr)



## RECRUTEMENT NATIONAL POUR LES ÉTABLISSEMENTS ECLAIR

**2** Ouverture du recrutement sur une base nationale de mobilité individuelle à la rentrée 2012 et coup de pouce financier! C'est ce que Luc Chatel a annoncé le 17 janvier à l'occasion d'une journée nationale rassemblant l'ensemble des chefs d'établissement et des inspecteurs de l'Éducation nationale relevant de ce programme. Le principal objectif de cette dynamique spécifique de recrutement qui, au passage, déroge aux principes actuels de la Fonction publique (affectation selon l'ancienneté, la situation familiale, le concours et le lieu de résidence) étant de faire face à la pénurie de candidats sur les postes ECLAIR!

La mise en place pour la rentrée prochaine de cette procédure spécifique s'effectuera via la publication des postes ECLAIR vacants avec leur profil sur la bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP). La mise en œuvre de la procédure de sélection est de la responsabilité des recteurs de l'académie concernée par le poste qui s'appuieront obligatoirement sur les avis émis par les chefs d'établissement ECLAIR et qui établiront un classement des seuls agents dont ils souhaitent retenir la candidature (cf. note de service 2012-018 du 30 janvier parue au BO n° 5 du 2 février).

Le ministre a par ailleurs rappelé la création, pour les personnels des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés exerçant en ECLAIR, d'indemnités spécifiques: une indem-

nité complémentaire fixe de 2.600 euros pour les personnels de direction et une indemnité pour les enseignants et personnels d'éducation constituée d'une part fixe de 1.156 euros répartie sur 12 mois et d'une part modulable maximum de 2.400 euros qui sera, elle, versée en fin d'année scolaire sur propositions de l'IEN ou du chef d'établissement, en fonction des missions particulières assumées par les intéressés.

Pour le ministère, ce dispositif innovant repose sur 3 éléments: un pilotage local performant, un pilotage académique de proximité et des marges de manœuvre en matière d'organisation et d'initiatives pédagogiques.

Du côté des syndicats, on doute de la portée du dispositif et du respect du montant annoncé pour les enveloppes indemnitaires. Sans être opposé au principe du recrutement sur profil, le SNPDEN est sceptique sur l'impact de ce nouveau dispositif au regard de la faible attractivité des mesures annoncées en termes de carrière et de gains financiers. Pour Philippe Tournier, « soit on met en place de vraies mesures incitatives pour enseigner dans les secteurs difficiles, soit on considère que c'est un quasi-service civique mais là, on reste dans la demi-mesure ne débouchant pas sur grand-chose ». Et puis ce recrutement à l'échelle nationale ne va-t-il pas faire perdre la réelle motivation des candidats pour ce type de poste à profil, certains profitant par exemple de l'occasion pour entrer dans une académie convoitée? Par ailleurs, demeurent toujours de nombreux problèmes de gestion au niveau académique!

## RENTRÉE 2012 : INÉQUATIONS À PLUSIEURS INCONNUES

**3** Alors que la rentrée 2012 se prépare dans la douleur avec, d'un côté, la communication aux établissements de leurs dotations en baisse constante et, de l'autre, le début du casse-tête quasi-insoluble pour certains chefs d'établissement (les conduisant parfois au casse-pipe), le ministère de l'Éducation nationale a communiqué un bilan de la rentrée 2011.

Les chiffres indiquent 22.220 élèves en plus par rapport à 2010 pour les établissements publics du second degré. Une progression beaucoup plus marquée au collège avec 27.870 élèves supplémentaires et 3.410 en LEGT. Quant au lycée professionnel, il a perdu 9.060 élèves du fait, précise le ministère, de la réforme de la voie professionnelle ayant réduit de 4 à 3 ans la durée de la formation. Le ministère indique par ailleurs que, sur cette même période, le nombre de divisions a baissé de 0,8 %, soit 1.541 classes en moins entre 2010 et 2011 avec, comme conséquence directe, une augmentation

$$\begin{cases} y \leq \frac{8x + 2}{5} \\ y \geq \frac{2x + 4}{3} \end{cases}$$

... cf. suite page 2, calcul pour  $y = -14\ 000$

Soit X le nombre d'élèves, Y le nombre de suppressions de postes, calculer la probabilité pour que la rentrée 2012 se passe bien !

de la taille des classes : 24,4 élèves par classe en moyenne cette année contre 24 en 2010 et 23,9 en 2007. Et il s'agit bien là d'une moyenne puisqu'en lycée, par exemple, le chiffre atteint en 2011 29,2 élèves (soit + 2,45 %).

Pour 2012, la situation sera identique, voire aggravée, puisque sont attendus 27.000 élèves de plus en collège et 12.000 en lycée général et technologique et, surtout, 14.000 suppressions de postes imposées. Élèves en plus, professeurs en moins : cherchez l'erreur !

Il n'y en a pas... si ce n'est que les chefs d'établissement vont devoir encore s'adonner à cet exercice d'équilibriste, devenu anormalement habituel depuis plusieurs années, pour composer avec les moyens attribués. Jongler avec peu ou presque rien, c'est toujours jongler !

De l'art de trouver les solutions les moins dommageables pour le service public d'éducation, même dans les circonstances les plus improbables ! Les recettes utilisées seront les mêmes que celles des années précédentes, à savoir une augmentation des effectifs par classe, des suppressions d'options, l'abandon de projets éducatifs, des regroupements de filières...

Mais rassurons-nous, la rentrée 2012 sera probablement une rentrée « techniquement réussie » !

Sources : Note DEPP n° 11.27, décembre 2011 et Lettre de l'Éducation n° 726 du 16 janvier 2012.

## LES GRETA EN DANGER

**4** Depuis la promulgation de la loi Warsmann (n° 2011-525 du 17 mai 2011), les GRETA, chargés de la mission « formation continue » de l'Éducation nationale et actuellement rattachés aux EPLE, disposent de deux ans pour se constituer en groupement d'intérêt public (GIP). Cette externalisation du service public de la formation continue implique une profonde réforme et la promulgation de textes pour concrétiser leur changement de statut ; un projet de circulaire qui en précise les modalités est d'ailleurs actuellement à l'étude dans le cadre d'un cycle de discussions entre le ministère et les différents syndicats. Un cycle de discussions qui semble cependant à sens unique car si les syndicats n'ont cessé depuis le début de marquer leur opposition au projet, le ministère semble vouloir passer en force et continue à faire cavalier seul (cf. dossier GRETA *Direction* 183 + actualités *Direction* 188).

Lors de son conseil syndical national de novembre dernier, le SNPDEN a été forcé de constater qu'aux termes de plusieurs rencontres organisées dans le cadre de la fédération UNSA-Éducation et suite, notamment, aux

propositions formulées sur l'évolution souhaitable des GRETA sur un plan juridique, aucun élément n'a fait l'objet d'échanges avec le ministère. Cette volonté ministérielle « d'avancer en catimini avec une absence caractérisée de dialogue social » a alors incité les organisations syndicales\*, dont une intersyndicale UNSA-Éducation (SNPDEN, A & I et SE-UNSA), à appeler à une journée d'actions diversifiées dans toutes les académies le 9 février, accompagnée d'un dépôt de préavis de grève nationale, afin de réaffirmer leur opposition à la structure juridique du GIP pour les GRETA et d'exiger l'ouverture de véritables négociations pour définir une réforme porteuse de progrès pour l'ensemble du réseau et des personnels ». Les principales inquiétudes, restées sans réponse à ce jour, portent sur la viabilité financière des GIP, les modalités de transfert, l'évolution statutaire des personnels, les inci-



dences sur leur rémunération et les modalités de désignation et d'exercice des fonctions de directeur.

Sur ce sujet des GRETA, la position du SNPDEN, rappelée lors du dernier CSN, se situe toujours sur un ancrage fort de la formation continue dans les EPLE, sur la viabilité de son organisation financière

devant permettre aux établissements d'assurer leur mission de service public et sur la question des emplois et de la gouvernance.

Pour info, est paru au JO du 27 janvier, en application de la loi du 17 mai 2011, le décret 2012-91 du 26 janvier 2012 relatif aux GIP. Un argumentaire de 4 pages est également accessible sur le site de l'UNSA Éducation : [www.unsa-education.org/telechargement/education/A3GRETA.pdf](http://www.unsa-education.org/telechargement/education/A3GRETA.pdf)

\* UNSA-Éducation, CGT Educ'action, Sgen-CFDT, SNCL-FAEN, Snes-FSU, Snuep-FSU et SUD éducation.



## VERS UNE EXTENSION DU SECRET PARTAGÉ JUSTICE/ÉDUCATION

**5** Selon un amendement au projet de loi de programmation relatif à l'exécution des peines, adopté par l'Assemblée nationale le 17 janvier dernier, la justice devrait à présent informer les chefs d'établissement scolaire si un élève est placé sous contrôle judiciaire pour des crimes ou délits violents ou de nature sexuelle.

Lors de sa présentation, le ministre de la Justice, Michel Mercier, a souligné que « ce partage d'informations entre la justice et les chefs d'établissement pouvait « s'avérer indispensable pour prévenir une éventuelle récidive ». Une réponse législative qui intervient rapidement après le meurtre en novembre d'une jeune collégienne de Haute-Loire, tuée par un lycéen de son internat qui avait déjà été mis en examen pour viol en 2010.

L'amendement adopté (qui insère une article additionnel n° 138-2 dans le *Code de procédure pénale*) stipule notamment que, si le suspect mis en examen est « scolarisé ou a vocation à poursuivre sa scolarité dans un établissement scolaire public ou privé », une copie de l'ordonnance de contrôle judiciaire prononcée avant son jugement sera, « dans tous les cas, transmise par le juge d'instruction à l'autorité académique et, le cas échéant, au chef d'établissement concerné » ; le juge d'instruction informera « également ces autorités des décisions modifiant les obligations du contrôle judiciaire ayant une incidence sur le lieu ou le mode de scolarisation de la personne ».



Du côté des magistrats, on s'inquiète de la précipitation et du manque de concertation qui ont présidé à « l'immédiateté de [cette] réponse législative » en réaction à un fait divers. Certains doutent par ailleurs que le monde de l'éducation soit favorable à ce texte » qui implique en outre que « les chefs d'établissement devront porter une responsabilité qu'ils n'ont pas forcément les moyens d'assumer ».

Une inquiétude que partage le secrétaire général du SNPDEN pour qui la « mesure ne doit pas être un transfert de responsabilités » car, s'il y a certes information des chefs d'établissement, cela ne leur permettra « pas pour autant de prendre des mesures préventives ». Car « même en sachant qu'un élève a commis un viol, il reste un élève ordinaire, qui tombe sous le droit commun de l'établissement ». Pour Philippe Tournier, « le vote de cette loi va nécessiter une révision du *Code de l'éducation* s'il ne doit pas être traité comme les autres élèves ». De plus, devra aussi être envisagé « le droit pour l'établissement de refuser de scolariser un tel élève s'il ne dispose pas du personnel nécessaire ou ne pense pas pouvoir l'accueillir dans des conditions de sécurité suffisantes ».

Le texte, qui prévoit par ailleurs la création d'ici 2017 de 20 centres éducatifs supplémentaires, doit à présent être discuté au Sénat.

## LES NOUVEAUX DROITS EN MATIÈRE D'INFORMATION SUR LES RETRAITES

**6** **Jeunes actifs** : dès 2012, tous les jeunes actifs ayant validé au moins 2 trimestres en 2011 doivent recevoir automatiquement un document d'information générale sur le fonctionnement du système de retraite par répartition, les règles d'acquisition de droits à pension et l'incidence de ruptures de carrière.

**Relevé de situation individuelle (RSI)** : accessible à tout moment sur Internet ([www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr)), le document retrace l'ensemble de la carrière professionnelle. Et « **estimation indicative globale** » (EIG) : tous les assurés doivent recevoir automatiquement par courrier cette estimation du montant de leur retraite dès leur 55<sup>e</sup> anniversaire, puis tous les 5 ans jusqu'à l'âge de la retraite. (Pour RSI et EIG, voir le « lexique retraites » SNPDEN, lettre « D » : « Droit à l'information »).

**Entretien dès 45 ans** : cet entretien personnalisé sur la retraite dont pouvait bénéficier, depuis 2010, tout salarié à partir de 55 ans devient à présent possible dès 45 ans pour tous les assurés, quel que soit leur régime. Son objectif est de réaliser un examen approfondi des droits, de mettre à jour les informations et de fournir des hypothèses de simulation du montant de la future pension.

**Campagne 2013** : en principe, la note de service relative aux demandes d'admission à la retraite des personnels de direction devrait paraître au BO fin mars/début avril. Elle sera mise en ligne sur notre site dès sa parution.

**Sites utiles** : [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) - [www.pensions.bercy.gouv.fr](http://www.pensions.bercy.gouv.fr) - [www.rafp.fr](http://www.rafp.fr)



... le plaisir de se lancer dans de passionnantes recherches archéologiques...

**À consulter également** : les fiches pratiques du « lexique retraites » réalisé par Philippe Girardy, membre du Bureau national en charge du dossier « retraite et droits sociaux ». Cf. *Direction 194* : Lexique de A à C - *Direction 195* : D à J - Suite dans un prochain numéro ainsi que la Fiche 6 : *Retraites* de la rubrique « Documentation » du site SNPDEN.

## RETRAITE: BONNE NOUVELLE POUR LES OBJECTEURS DE CONSCIENCE

7

Répondant à une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel a censuré

dans sa rédaction issue de la loi du 10 juin 1971 l'article L.63 du Code du service national dont les dispositions, applicables de 1971 à 1983, excluaient, pour la prise en compte du temps de service accompli, les agents de la Fonction publique ayant accompli leur service national en tant qu'objecteurs de conscience dans le calcul de leurs droits à la retraite. Le

Conseil a relevé que la loi violait ainsi le principe constitutionnel d'égalité.

Une déclaration qui, en principe, prend effet immédiatement, ce qui implique qu'elle peut être invoquée dans les instances en cours dans la liquidation des pensions pour les personnels concernés et devrait ainsi permettre aux agents publics ayant accompli leur service national en tant qu'objecteurs de conscience entre 1971 et 1983 de voir ce

service pris en compte pour leur retraite.

Référence : Conseil constitutionnel, 13 octobre 2011, QPC n° 2011-181 - [www.conseil-constitutionnel.fr](http://www.conseil-constitutionnel.fr)



## STRESS ET BURN OUT CHEZ LES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION

9

Selon la dernière étude du Carrefour santé social\* menée en mai 2011 auprès des agents de l'Éducation nationale sur les risques psychosociaux, l'épuisement professionnel et les troubles musculo-squelettiques (TMS), et présentée à la presse le 30 janvier 2012, le moral n'est pas au beau fixe chez les agents de l'Éducation nationale.

L'analyse des résultats montre ainsi qu'une proportion non négligeable des agents est en situation de risque psycho-social avéré, en particulier les conseillers principaux d'éducation, les personnels administratifs, les instituteurs et professeurs des écoles élémentaires et les professeurs exerçant en collège.

En effet, sur les 5.000 agents interrogés, 1 sur 7 (14 %) se dit en situation d'épuisement professionnel (ou burn out) et près de 1 sur 4 (24 %) en état



de tension professionnelle. Une grande majorité déclare avoir connu un problème d'ordre musculo-squelettique au cours des 12 derniers mois concernant la nuque ou le cou (78 %), le bas du dos (75 %), l'épaule (60 %), le genou ou la jambe (54 %). Selon la zone du corps, entre un tiers et plus de la moitié des répondants déclare un problème au cours des sept derniers jours.

L'étude montre en outre que les agents de l'Éducation nationale sont soumis à une « demande psychologique » élevée mais que, bénéficiant d'une « latitude décisionnelle » importante, ce dernier critère qui correspond à la marge de manœuvre dont ils disposent pour mener leur activité « contribue à réduire le niveau de risque psycho-social ».

Cette étude intervient alors que, depuis plusieurs années, l'Éducation nationale ne cesse de supprimer de façon drastique des postes et que, par voie de conséquences, les conditions de travail des personnels en poste en sont notablement aggravées. Et alors que le ministère a toujours voulu nier que ces suppressions massives pouvaient avoir des conséquences sur la santé et le moral de ses personnels ainsi que sur la qualité du service public d'éducation, force est de constater qu'à personnel fatigué et stressé, enseignements dégradés et élèves sacrifiés!

Pour plus d'informations : [www.mgen.fr/index.php?id=1580](http://www.mgen.fr/index.php?id=1580)

\* Le carrefour santé social, créé en 2005, est un lieu d'échanges et de réflexion associant la MGEN, les fédérations FSU, UNSA-Éducation et SGEN-CFDT ainsi que le SNPDEN, le SE-UNSA, le SNES et le SNUIPP. Menant des travaux relatifs à la santé et au travail des agents de l'Éducation nationale, il a pour objectif de déceler les situations à risque pour que des réponses adéquates y soient apportées.

## INTERNET RESPONSABLE

8

Le ministère de l'Éducation nationale a ouvert mi-janvier un portail national constituant un « point d'entrée unique vers des ressources destinées à favoriser la maîtrise et l'usage responsable des réseaux et des services numériques. L'objectif du site est de passer de l'usage intuitif de l'Internet, tant dans le cadre familial que scolaire, à une réelle maîtrise des nouveaux modes de communication et de traitement de l'information.

Principalement destiné à accompagner les enseignants et les élèves dans les nouveaux usages de l'Internet, « Internet responsable » comporte également « des ressources utiles aux chefs d'établissement et, plus globalement, « à toute personne impliquée dans l'encadrement, la formation ou l'accompagnement aux usages des TIC et de l'Internet ».

Le site offre trois grandes entrées : « Les TIC et l'école », « Communication et vie privée », « Se documenter et publier » et propose trois catégories de documents : des textes de référence et des guides apportant des connaissances de base et des références utiles, des supports de sensibilisation et de réflexion (fiches d'activités, cas d'études) et des scénarios pédagogiques.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site : [www.eduscol.education.fr/internet-responsible/](http://www.eduscol.education.fr/internet-responsible/)



## EN BREF

## ■ TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- **Personnels de direction**
  - Note de service (NS) 2011-235 du 15 décembre relative à la mobilité et au recrutement par liste d'aptitude des directeurs d'EREA et d'ERPD, BO 3 du 19 janvier 2012 ;
  - NS 2012-007 du 6 janvier relative à l'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au grade de personnel de direction de 2<sup>e</sup> classe, BO 3 du 19 janvier 2012 ;
  - circulaire 2012-020 du 26 janvier relative au plan national de formation en direction des cadres de l'EN, BO 5 du 2 février 2012.
- **Conseil commun de la Fonction publique** : décret 2012-148 du 30 janvier 2012, JO du 31 janvier.
- **Enseignement en milieu pénitentiaire** : circulaire d'orientation 2011-239 du 8 décembre 2011, BO 3 du 19 janvier 2012.
- **Établissements ECLAIR** : NS 2012-018 du 30 janvier 2012 relative aux modalités de candidature pour la rentrée 2012, BO 5 du 2 février.
- **Évaluation** : le décret 2011-2041 du 29 décembre repousse au 1<sup>er</sup> janvier 2013 la mise en place des entretiens individuels d'évaluation des fonctionnaires pour les catégories d'agents qui, comme les enseignants, n'y étaient pas astreints ; JO 30 décembre (Source : *Lettre de l'Éducation* n° 725 du 9 janvier 2012).
- **Examens** : NS 2011-220 du 27 décembre 2011 relative à l'organisation pour les candidats présentant un handicap, BO 2 du 12 janvier.
- **Hygiène et sécurité** : arrêté du 1<sup>er</sup> décembre 2011 relatif à la création du CHSCT ministériel et CHSTC des services déconcentrés, BO 3 du 19 janvier 2012.
- **Traitement Fonction publique** : le décret 2012-37 du 11 janvier 2012 portant relèvement du minimum de traitement de la FP et attribution de points d'indice majoré à certains personnels est paru au JO du 12 janvier 2012.

## ■ DIVERS

- **Jour de carence Fonction publique** : il est instauré, dans l'article 105 de la loi de finances pour 2012 (n° 2011-1977) parue au JO du 29 décembre, que « les agents publics civils et militaires en congé de maladie [...] ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé ». La mesure ne s'applique cependant pas « aux cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée [...] ou d'accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice » des fonctions. Jusqu'à présent, silence total sur la concrétisation administrative de cette mesure !
- **Internats d'excellence** : 3.000 nouvelles places sont prévues à la rentrée 2012 et le gouvernement a annoncé la création de 20.000 places supplémentaires dans le cadre du grand emprunt d'ici 2015 (sources : dépêche AEF du 24 janvier 2012).
- **Base de données juridiques (BJFP)** : Cette base s'étant enrichie des circulaires statutaires de l'État et de la Territoriale, la recherche d'un texte permet ainsi de faire ressortir toutes les circulaires associées : [bjfp.fonction-publique.gouv.fr](http://bjfp.fonction-publique.gouv.fr)
- **Dérives sectaires** : la secrétaire d'État à la Famille et le président de la Miviludes ont signé le 16 janvier dernier une convention de partenariat « pour optimiser leur action respective » contre les dérives sectaires et lancent dans ce cadre une campagne de sensibilisation à destination des parents et des enfants. Une affiche sera notamment diffusée dans les établissements scolaires et un projet de circulaire relative à l'action de l'Éducation nationale dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les risques sectaires est en cours d'examen.
- **Missions gouvernementales** : le ministre de l'Enseignement supérieur a confié fin janvier à la présidente de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) une « mission sur la relance de l'ascenseur social par l'enseignement supérieur » dont les propositions devraient être rendues ce mois-ci. Le sénateur Gérard Larcher, quant à lui, s'est vu confier mi-janvier par Nicolas Sarkozy une mission pour conduire sous deux mois une réflexion sur « une réforme radicale de la formation professionnelle ».

# Un poste de permanent à pourvoir

Un poste de permanent sera vacant au siège du SNPDEN à compter de septembre 2012. Tout personnel de direction adhérent peut postuler. Le syndicat prend en charge le différentiel de rémunération et assure le logement.

Ce poste de permanent consiste principalement en un rôle d'assistant du secrétariat général, de gestion du siège du syndicat (ressources humaines, agenda, logistique), de relations avec les adhérents et les responsables syndicaux, de relations avec le ministère, la presse et les autres organisations.

Les candidatures doivent mentionner l'itinéraire de formation, le parcours professionnel, les compétences développées, les responsabilités syndicales éventuellement assurées. Elles sont reçues par courrier au siège **jusqu'au vendredi 23 mars 2012** :

**SNPDEN**  
**Candidature**  
**21, rue Béranger**  
**75003 Paris**

Pour toute information complémentaire, merci d'appeler le 01.49.96.66.66.

Valérie FAURE, Documentaliste  
[valerie.faure@snpdn.net](mailto:valerie.faure@snpdn.net)



# Promotions 2012 : bilan chiffré

*Les commissions administratives paritaires nationales (CAPN) se sont déroulées le 14 décembre 2011 pour les tableaux d'avancement à la hors-classe et à la 1<sup>re</sup> classe au titre de l'année 2012. Elles faisaient suite aux commissions administratives paritaires académiques (CAPA) qui ont étudié les propositions des recteurs.*



## EN PRÉAMBULE, QUELQUES RAPPELS SUR LA MÉTHODE DE TRAVAIL

### LA DÉFINITION DE « PROMOUVABLE »

Il ne faut pas confondre « les promouvables » qui sont les collègues qui vont satisfaire aux conditions fixées par le décret au cours de l'année civile 2012 et le « vivier » qui sert au calcul du nombre de promotions et qui s'évalue sur « les promouvables » au 31 décembre 2011, diminuant de fait le volume du nombre des collègues qui rempliront les conditions au cours de l'année civile 2012.

### L'ÉTABLISSEMENT DE LA LISTE DES « PROMUS »

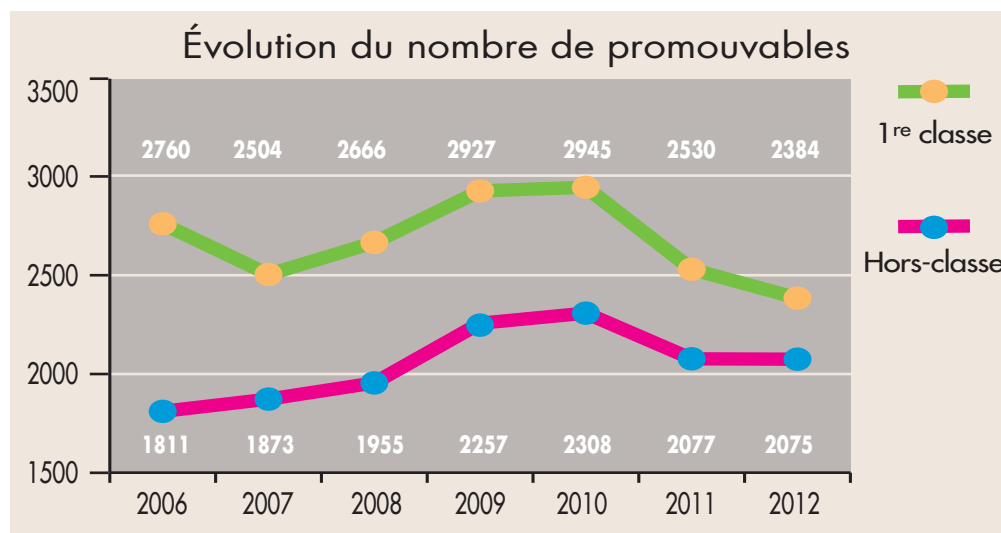
Une fois calculé le nombre de promotions possibles dans les deux classes par académie (voir plus loin), la liste des proposés pour une promotion est établie par le recteur et transmise à la CAP académique qui fait part de ses observations. La liste définitive est alors transmise à la DE (direction de

l'Encadrement). La CAPN vérifie les modes de calcul. Elle n'a pas vocation à proposer des modifications de ces listes et ne peut faire de propositions que si des marges supplémentaires se dégagent. Par ailleurs, les commissaires paritaires sont très attentifs à ce que, d'une année sur l'autre, il n'y ait pas d'académie défavorisée.

### LE NOMBRE DE PROMUS

Depuis 2006, le SNPDEN a obtenu la préparation du tableau d'avancement dans le cadre d'un ratio promus/promouvables appliqué au vivier (voir la définition de « promouvable »).

Ainsi, pour la hors-classe, le taux promus/promouvables s'établit à 20 % et, pour la 1<sup>re</sup> classe, à 27,9 %, ce qui induit, pour l'année 2012, 415 promotions en hors-classe et 665 promotions en 1<sup>re</sup> classe.

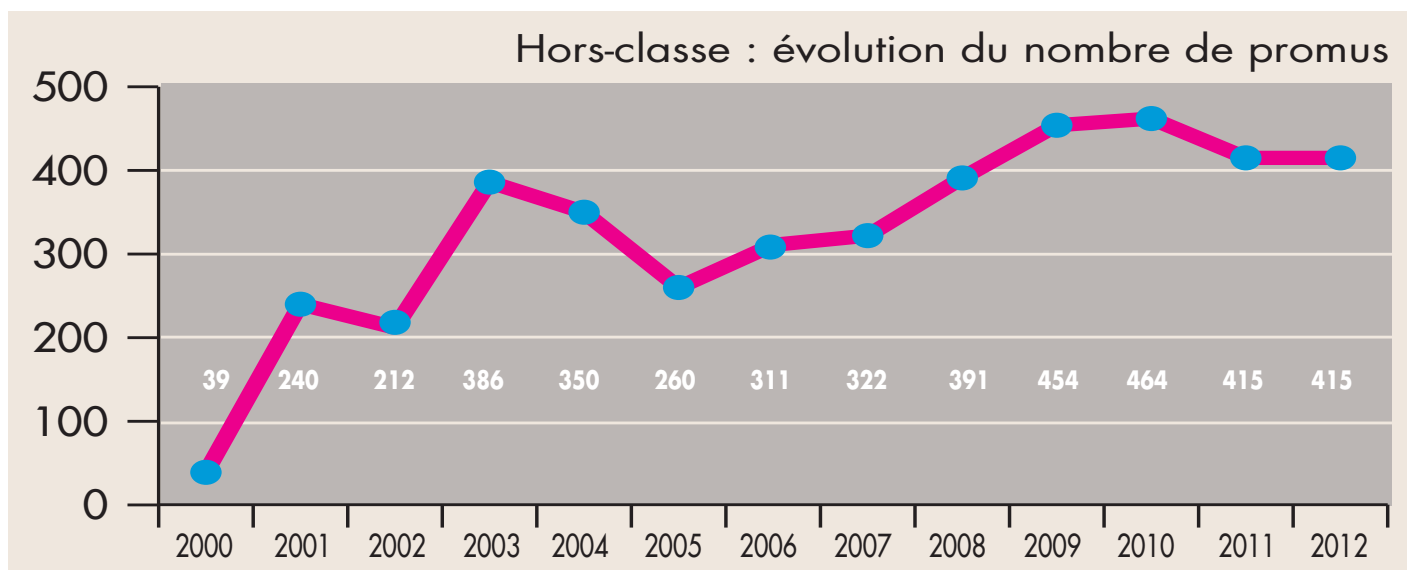


Le vivier se maintient en hors-classe, ce qui permet d'obtenir un nombre de promotions égal à celui de 2011. Il baisse en 1<sup>re</sup> classe, entraînant 41 promotions de moins que l'an dernier.

## BILAN GLOBAL DES PROMOTIONS

### EN HORS-CLASSE

415 promotions, au 1<sup>er</sup> janvier 2012.  
Évolution sur les 13 dernières années :

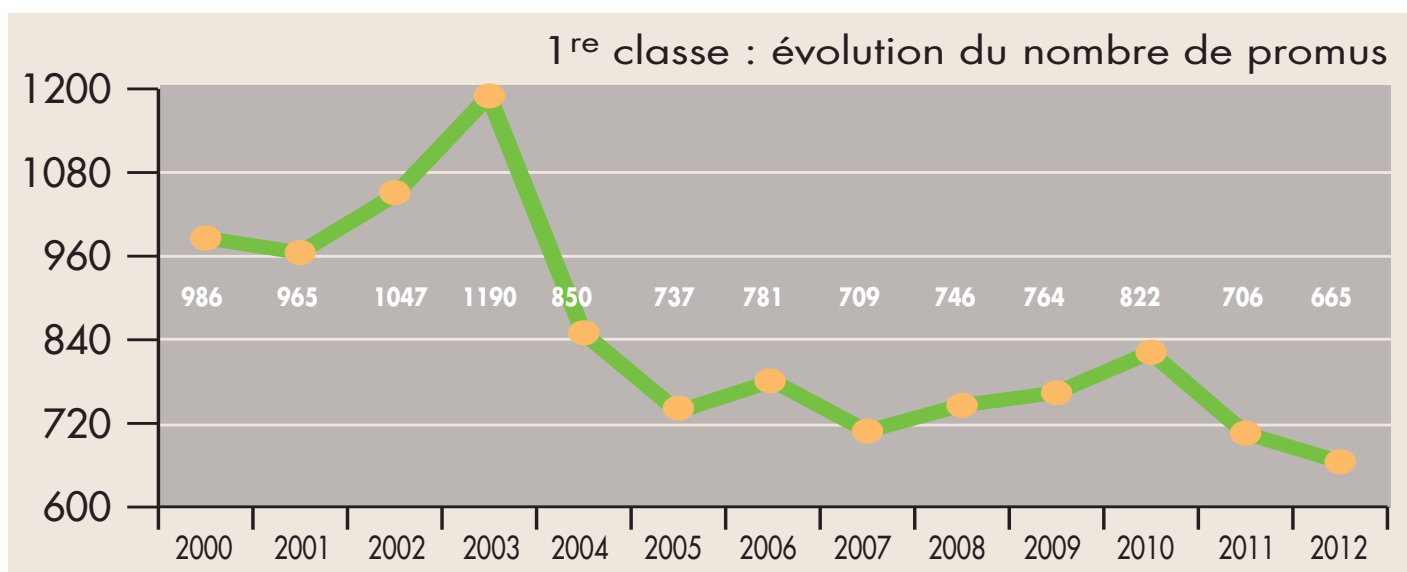


#### ANALYSE:

- 2001 → 2004 : Le nombre de promus augmente de façon sensible et continue depuis le nouveau statut de 2001 qui a fait passer le nombre de promus en hors-classe progressivement de 2 à 8 % des promouvables avec des créations d'emplois en hors-classe conséquentes.
- 2005 : Les promotions correspondent aux départs répertoriés en hors-classe et à la seule création d'emplois due au passage de 8 % à 8,5 % pour le pyramidage du corps (72 créations).
- 2006 : Depuis cette date, le nombre de promouvables en hors-classe augmente (voir tableau « Évolution du nombre de promouvables »). Le calcul selon le ratio promus/promouvables permet d'avoir un nombre de promotions qui tient compte des effectifs actuels du corps des personnels de direction avec un pic de promouvables-retraitables correspondant aux collègues nés entre 1948 et 1954.
- 2010 : L'augmentation du nombre de promotions se poursuit en rapport, bien entendu, avec le nombre de promouvables.
- 2012 : Le nombre de promotions se stabilise, en rapport avec le maintien du vivier.

### EN 1<sup>re</sup> CLASSE

665 promotions, au 1<sup>er</sup> janvier 2012.  
Évolution sur les 13 dernières années :



#### ANALYSE:

- 2001 → 2003 : Au nombre de promus par création d'emplois dû au statut, celui dû au départ à la retraite, s'ajoute l'effet « aspiration » des promus en hors-classe.

- 2004 → 2005 : Les promotions correspondent aux emplois laissés par les promotions en hors-classe et aux départs à la retraite de collègues en 1<sup>re</sup> classe.
- 2006 : Le nombre de promouvables en 1<sup>re</sup> classe augmente (voir tableau « Évolution du nombre de promouvables »).
- 2007 : Dans une logique de ratio promus/promouvables, la baisse du 1<sup>er</sup> entraîne automatiquement celle du second, d'où une baisse de 72 promotions. Bercy est passé par là avec une interprétation restrictive de la notion de « vivier » qui a été calculé au 31 décembre 2006 et non au 31 décembre 2007 (voir la définition de « promouvable »). À remarquer que c'est le mode de calcul appliqué à l'ensemble de la Fonction publique.
- 2008 → 2010 : Remontée significative du nombre de promus en rapport avec l'augmentation du nombre de promouvables.
- 2012 : Le nombre de promotions baisse en lien avec la diminution du vivier.

## RÉPARTITION ACADÉMIQUE

### PRINCIPE MIS EN PLACE POUR LA RÉPARTITION ACADÉMIQUE DES PROMOTIONS

Le nombre des promus dans chaque académie correspond au taux national, soit 20 % pour les hors-classe et 27,9 % pour les 1<sup>res</sup> classes. Seule l'académie de Nancy-Metz n'avait pas un nombre de promouvables suffisant en hors-classe pour satisfaire aux 20 %. Pour ne pas être perdue, cette promotion a été transférée dans l'académie de Créteil.

ACADÉMIE	HORS-CLASSE	1 <sup>re</sup> CLASSE	TOTAL GÉNÉRAL
AIX-MARSEILLE	21	26	47
AMIENS	12	18	30
BESANCON	7	12	19
BORDEAUX	16	27	43
CAEN	8	15	23
CLERMONT-FERRAND	9	16	25
CORSE	1	3	4
CRETEIL	26	49	75
DIJON	9	17	26
ETRANGER	12	9	21
GRENOBLE	24	26	50
GUADELOUPE	6	8	14
GUYANE	2	4	6
LA REUNION	8	11	19
LILLE	24	42	66
LIMOGES	6	7	13

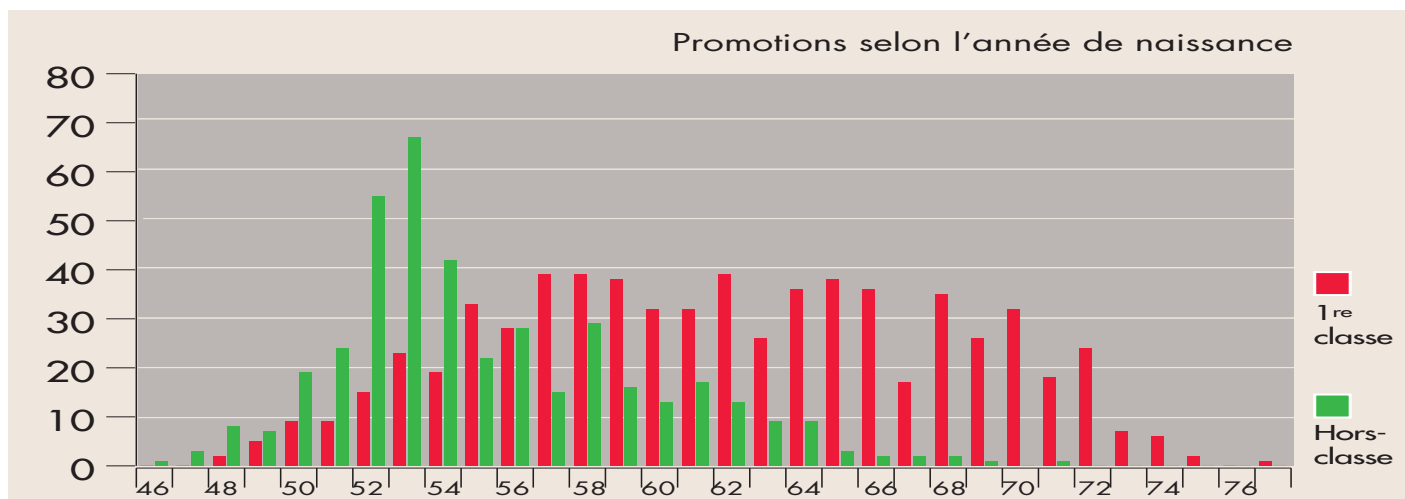
LYON	13	30	43
MARTINIQUE	5	10	15
MONTPELLIER	20	27	47
NANCY-METZ	13	28	41
NANTES	16	31	47
NICE	14	18	32
ORLEANS-TOURS	12	29	41
PARIS	16	16	32
POITIERS	15	18	33
REIMS	8	14	22
RENNES	14	22	36
ROUEN	10	20	30
STRASBOURG	11	19	30
TOM	8	12	20
TOULOUSE	17	29	46
VERSAILLES	32	54	86
<b>TOTAL</b>	<b>415</b>	<b>665</b>	<b>1082</b>

## RÉPARTITION PAR ÂGE

L'âge moyen de promotion est stable au regard des années précédentes, que ce soit pour le passage en 1<sup>re</sup> classe et qu'en hors-classe (avec un pic impressionnant à 50 ans).

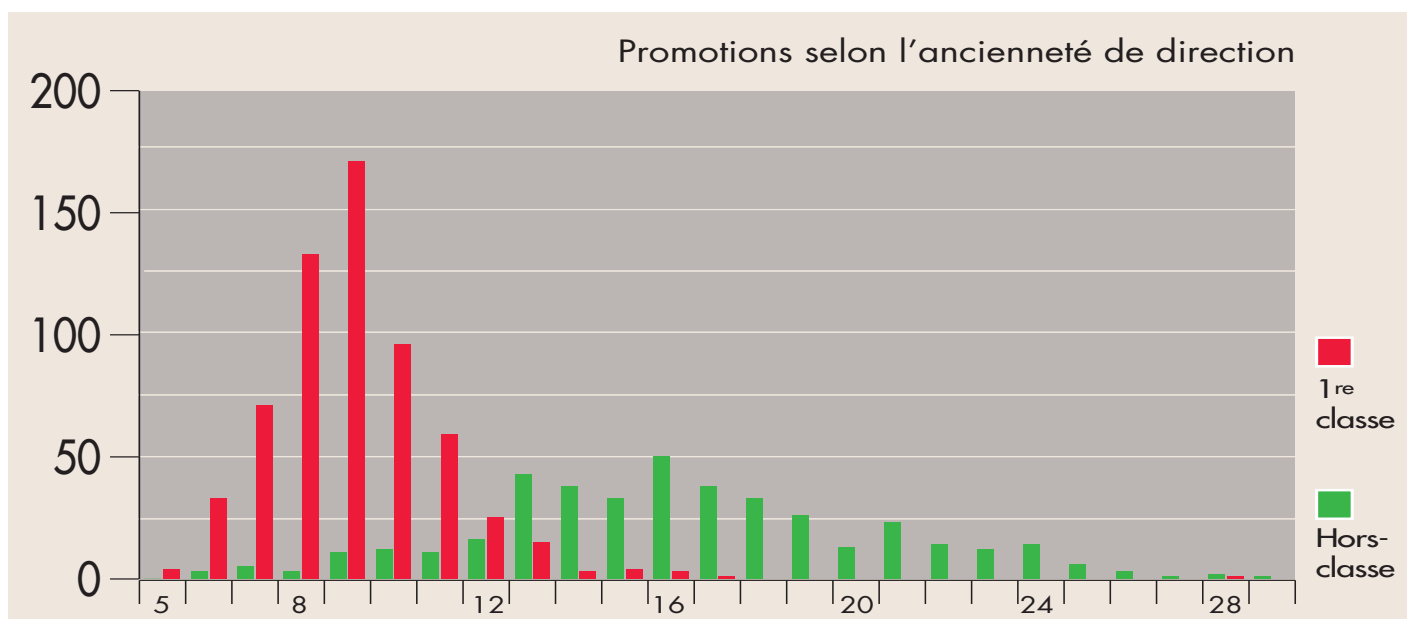
En hors-classe, le collègue le plus âgé a 67 ans, le plus jeune 41 ; en 1<sup>re</sup> classe, le plus ancien a 65 ans, le plus jeune 38 ans.

Les nombres de passages les plus importants pour la hors-classe concernent les collègues âgés de 57 à 60 ans, pour la 1<sup>re</sup> classe de 47 à 56 ans.





## RÉPARTITION PAR ANCIENNETÉ DE DIRECTION



En 1<sup>re</sup> classe, la majorité des promotions se déroule entre la 7<sup>e</sup> et la 10<sup>e</sup> année d'exercice de la profession, avec un pic remarquable en 9<sup>e</sup> année. En hors-classe, elle est plus échelonnée entre la 13<sup>e</sup> et la 21<sup>e</sup> année, dans la mesure où cela peut être la 1<sup>re</sup> (pour les agrégés d'origine) ou la 2<sup>de</sup> promotion.

## RÉPARTITION ACADÉMIQUE

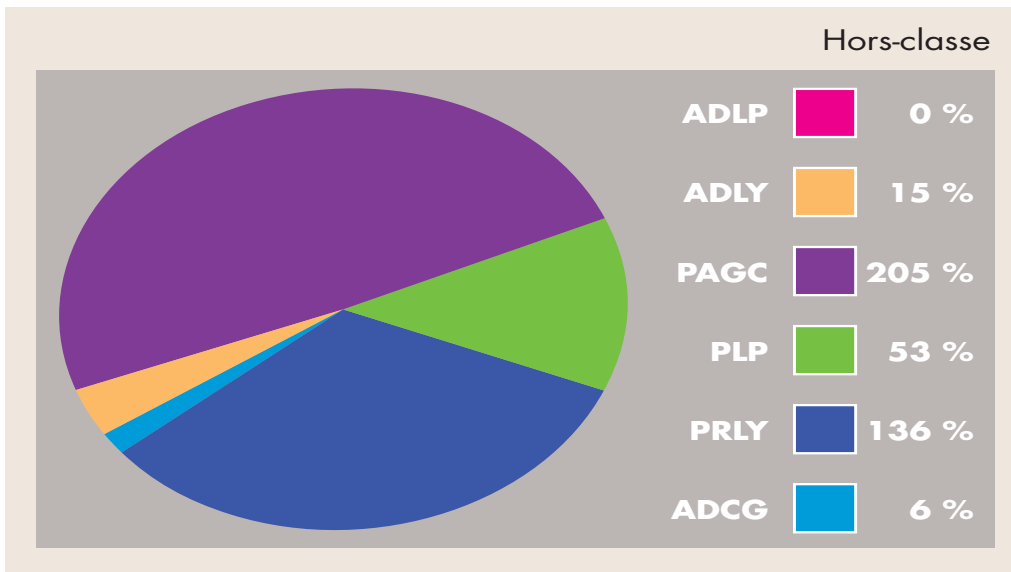
(Nombre d'années pour le passage en classe supérieure, en moyenne)

ACADÉMIES	HORS-CLASSE			1 <sup>RE</sup> CLASSE		
	2012	2011	2010	2012	2011	2010
AIX-MARSEILLE	17,3	16,6	15,8	9,3	8,5	8,6
AMIENS	17,4	15,6	17,5	1,4	8,5	8,9
BESANCON	16,1	19,1	17,5	8,1	8,6	7,8
BORDEAUX	17,1	17,9	19,3	8,9	8,4	9
CAEN	14,8	12,8	16,8	8,9	7,7	8,1
CLERMONT-FERRAND	16,1	15,6	16,1	2,9	7,1	8
CORSE	16,0	16	15,7	9,7	8,6	8
CRETEIL	15,7	15	8,4	8,6	8,9	8,3
DIJON	12,4	15,1	14,8	8,0	8,3	7,9
GRENOBLE	17,6	17,4	18,2	7,7	9,2	8,1
GUADELOUPE	15,0	18,4	16,6	6,6	8,5	7,9
GUYANE	14,0	17,5	15,5	11,0	8	8,1
LA RÉUNION	15,5	13,5	17,2	8,7	9	8
LILLE	18,3	18,2	17,3	9,5	8,8	8,1
LIMOGES	17,7	19,3	18,2	9,3	8,3	8,6

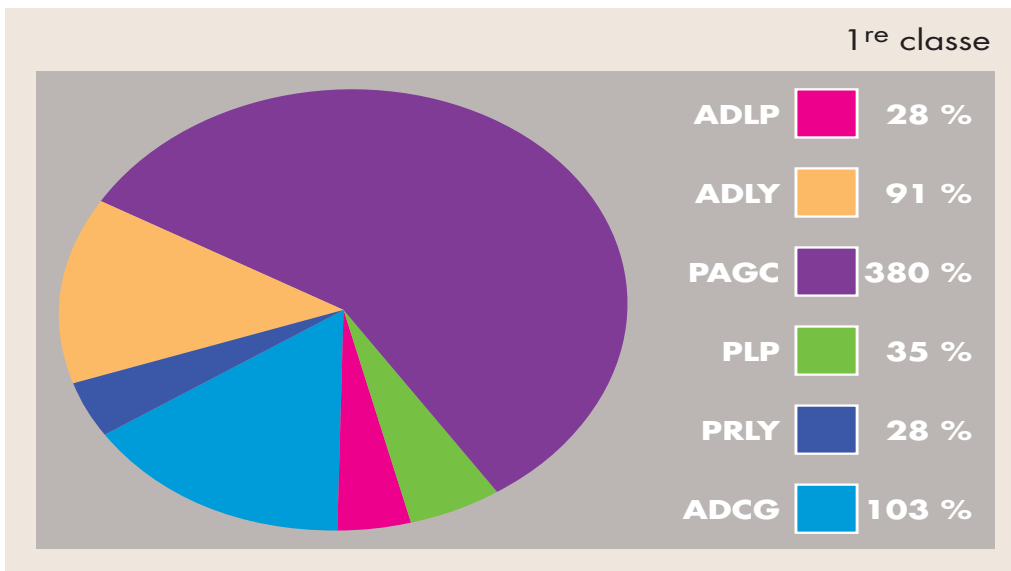
LYON	15,8	15,8	15,5	8,8	8,8	9,4
MARTINIQUE	12,0	16,8	15,8	8,8	8,3	8,3
MONTPELLIER	15,8	16,5	17,8	8,4	9,2	9,4
NANCY-METZ	16,4	15,3	16,9	8,9	8,6	8,7
NANTES	15,2	17,5	16,9	8,4	8,1	8,3
NICE	18,3	17,6	19,1	9,3	8,5	8,6
ORLEANS-TOURS	16,5	18,3	20,4	8,7	9,8	8,9
PARIS	16,4	16,7	17,6	6,6	7,6	7,8
POITIERS	16,4	18	18	9,3	8,5	9
REIMS	16,1	18,8	21,2	8,6	9,2	8,1
RENNES	16,3	16,5	16,8	9,3	8,1	8
ROUEN	14,5	16	17,7	8,4	8,6	8,3
STRASBOURG	18,4	18,3	17,4	7,9	9,2	7,9
TOULOUSE	18,4	15,7	17	9,3	8,4	8,1
VERSAILLES	14,5	16,7	16,1	9,6	8,8	7,9
29 <sup>e</sup> base	13,9	15,6	16,6	8,7	7,8	8,1

Si, en 1<sup>re</sup> classe, il y a peu de différences entre les académies dans la rapidité de la promotion, il n'en est pas de même pour le passage en hors-classe. Entre la Martinique, académie dans laquelle on peut passer en hors-classe en moyenne au bout de 12 ans, et Strasbourg et Toulouse où il faut compter 18,4 ans, le décalage est significatif. A noter toutefois que les académies concernées ne sont pas les mêmes que l'année dernière (pour mémoire, respectivement Caen et Limoges).

## RÉPARTITION PAR EMPLOI

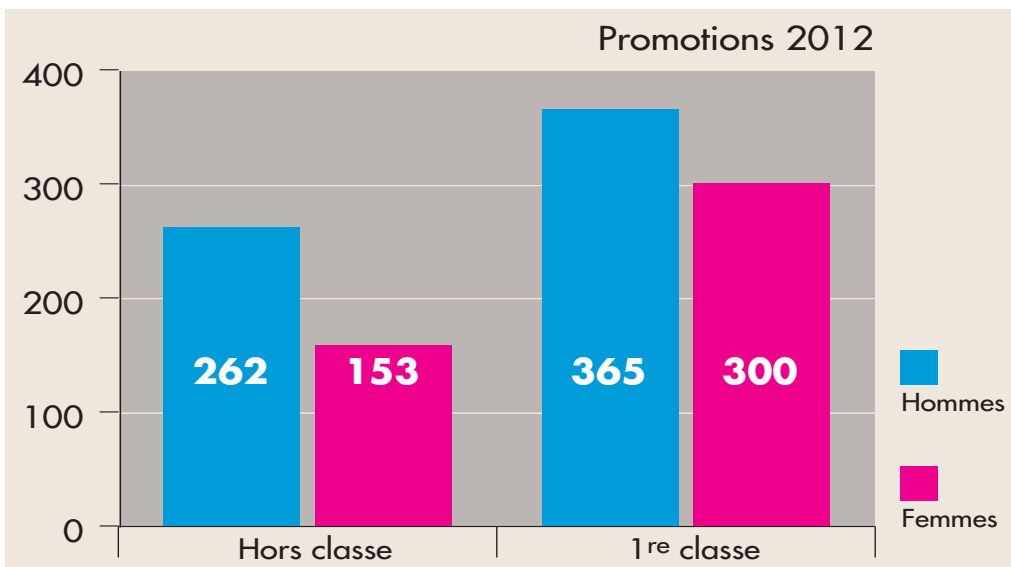


Ce sont les principaux et les proviseurs de lycées qui sont les plus promus à la hors-classe. Leur ancienneté de carrière les a amenés à ces fonctions. On note que 18 adjoints, de lycées ou de lycées professionnels, sont promus. Ce nombre est le même que l'an dernier : il est toujours difficile d'obtenir la hors-classe lorsque l'on n'est pas chef d'établissement.



En 1<sup>re</sup> classe, 57 % des promotions concernent les principaux (en baisse de 3 points). Les adjoints ne représentent plus que 29 % des promotions, soit une diminution de 2 points par rapport à l'an dernier. Ce niveau est le plus bas des quatre dernières années.

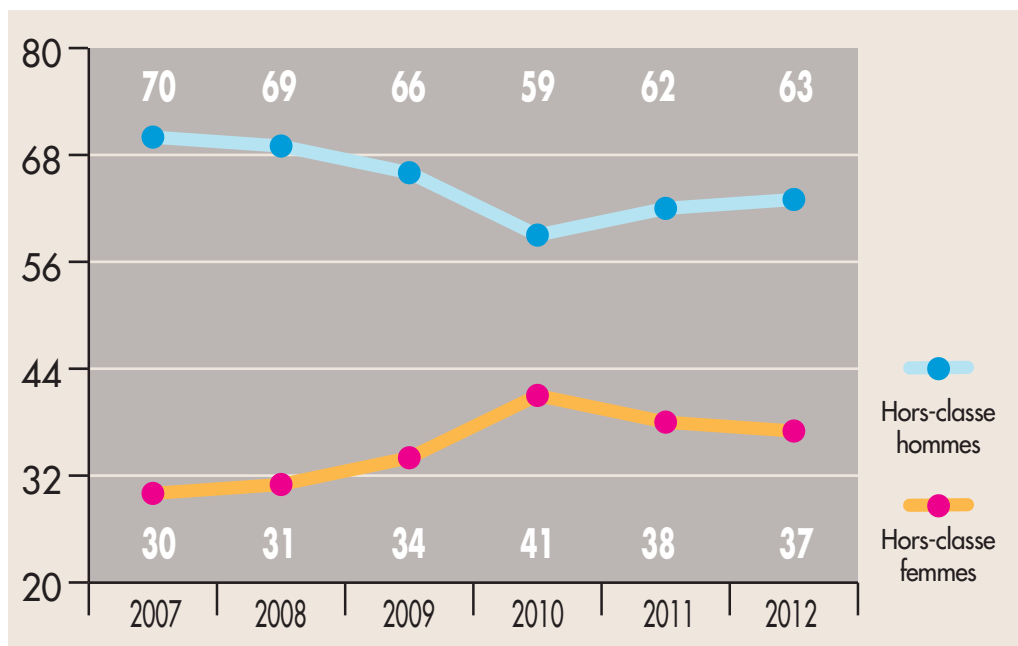
## RÉPARTITION HOMMES/FEMMES



Les femmes représentent 45 % des personnels de direction.

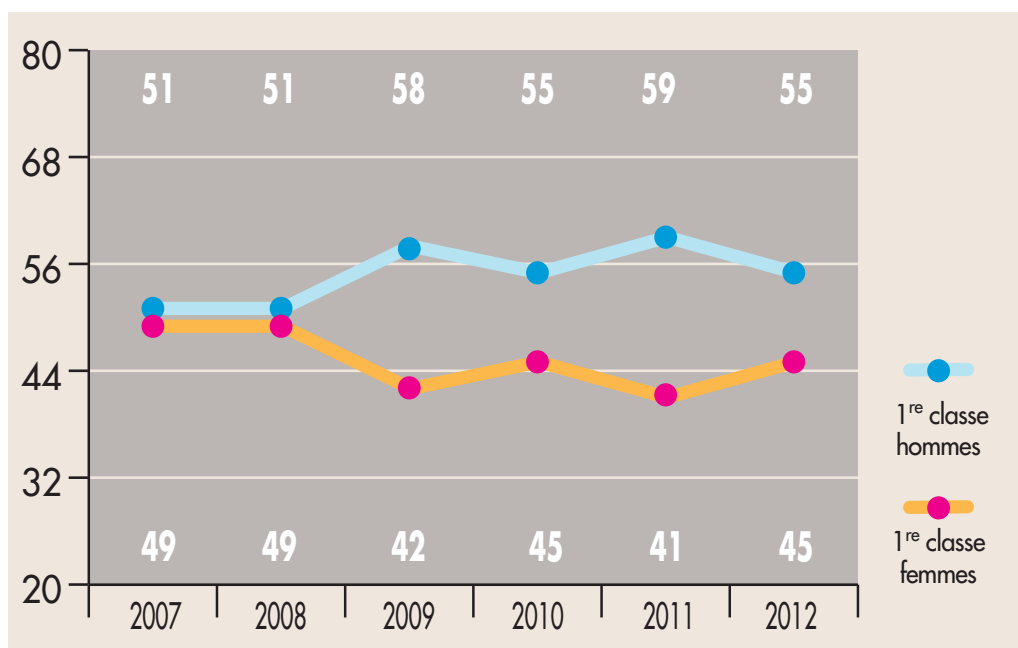
## CARRIÈRE ▼

### RÉPARTITION HOMMES/FEMMES POUR LE PASSAGE À LA HORS-CLASSE



Pour le passage à la hors-classe, force est de constater que la répartition par sexe des personnels de direction n'est pas respectée; en effet, pour 2012, seulement 37 % des promotions concernent nos collègues féminines. L'année de promotion 2010, où 41 % de femmes ont obtenu la hors-classe, était la plus proche de la représentation du corps mais encore bien éloignée des 45 % attendus.

### RÉPARTITION HOMMES/FEMMES POUR LE PASSAGE À LA 1<sup>re</sup> CLASSE



La promotion à la 1<sup>re</sup> classe respecte, pour l'année 2012, la répartition des sexes puisque 45 % de femmes y sont promues. Ce n'était pas le cas en 2011 et 2009. Souhaitons que le constat de la 1<sup>re</sup> classe puisse se retrouver prochainement pour la hors-classe.

Sincères remerciements à Joëlle Torres, secrétaire au siège, pour son aide indispensable de compilation des données et pour ses conseils pertinents dispensés tout au long de l'année. ■


 Éric GALLO  
 Commissaire  
 paritaire national  
[eric.gallo@snpden.net](mailto:eric.gallo@snpden.net)



Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) : commission consultative paritaire centrale (CCPC) du 23 janvier 2012.

# Mouvement AEFE 2012

## ANALYSE DU MOUVEMENT

En ce qui concerne les personnels de direction, 52 postes étaient au mouvement, auxquels se sont ajoutés 10 postes supplémentaires (9 de proviseur et 1 d'adjoint). Au total, donc, 62 postes : 48 postes de chef et 14 postes d'adjoint. Il s'agit donc d'un mouvement exceptionnel, notamment en ce qui concerne les postes de chef (+ 14 par rapport à 2011).

Sur ces 62 postes, 2 restent encore non pourvus après cette CCPC : les postes de proviseur à Téhéran et à Damas qui sont, pour l'instant, fermés en raison des événements touchant l'Iran et la Syrie. Le poste de coordinateur de réseau à Rabat a été transformé en poste d'adjoint au conseil culturel et ne sera donc pas attribué à un personnel de direction.

Ce sont donc 60 postes qui ont été pourvus lors de cette commission (46 chefs et 14 adjoints).

Tous les candidats retenus ont fait l'unanimité au sein de la commission de sélection.

### LES CANDIDATURES

437 candidatures ont été reçues. 394 candidatures de France (76 proviseurs, 112 principaux, 101 proviseurs-adjoints, 102 principaux-adjoints et 3 collègues détachés sur d'autres fonctions). 38 candidatures de collègues déjà dans les différents réseaux de l'étranger.

139 collègues exerçant en France ont été convoqués à l'entretien, soit 36 % (+ 10 % par rapport à 2011).

29 ont eu une proposition de poste, soit 21 % (- 13 % par rapport à 2011, mais beaucoup plus de candidats convoqués à l'entretien). Très peu de candidatures de collègues expérimentés (18 collègues en hors-classe seulement). 55 candidats avaient une ancienneté inférieure à 3 ans sur le poste occupé.

27 collègues du réseau AEFE ou étranger ont été convoqués à l'entre-

tien, soit 74 %. 23 ont eu une proposition de poste et tous sur des postes de chef, dont 2 qui n'avaient pas été convoqués aux entretiens et qui bénéficient d'une troisième mission consécutive (situations exceptionnelles) et 1 collègue est en liste de réserve, soit 85 %. Mais 5 collègues du réseau convoqués à l'entretien n'ont pas eu de proposition. A ce sujet, l'AEFE a été très claire lors de la CCPC du 23 janvier : la seconde mission n'est pas de droit et quels que soient les mérites des collègues en poste et les réussites obtenues lors de leur première mission, c'est bien l'adéquation poste demandé/profil qui reste primordiale et qui dicte les choix de l'Agence. L'AEFE estime, à juste titre, qu'il est important de recevoir en entretien tous les candidats à une seconde mission mais que, comme pour les candidats de France, c'est bien ce dernier qui décidera ou non d'une nouvelle proposition de mission. D'autre part, elle a regretté que les vœux des collègues déjà en poste dans le réseau fussent souvent trop ciblés et pas assez ouverts, dictés principalement par la catégorie de l'établissement.

Ainsi, sur les 46 postes de chefs d'établissement, si on prend en compte les collègues exerçant auprès de la MLF (Mission laïque française) et ceux qui ont eu des propositions en cours de contrat, ce sont 31 postes qui ont été attribués à des collègues exerçant à l'étranger (67 %).

La moitié des postes est proposée à des collègues de France mais 100 % des postes d'adjoint et la moitié à des



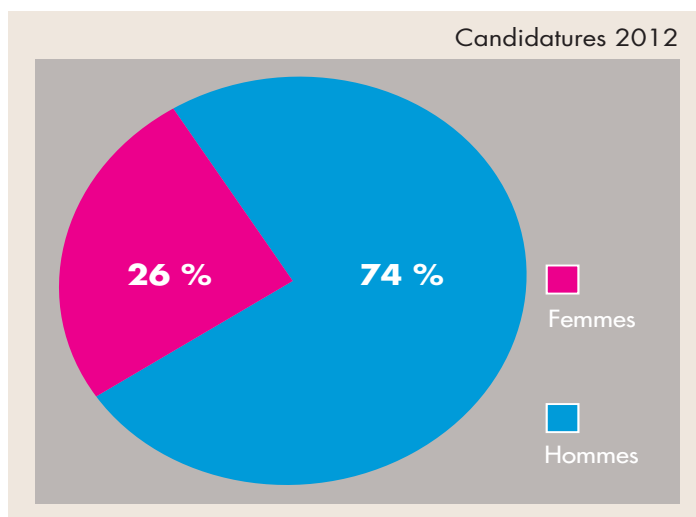
collègues déjà dans le réseau étranger, mais 2/3 des postes de chefs.

47 collègues sur 60 ont eu une proposition qui correspondait à un de leurs vœux et 24 ont eu satisfaction sur leur premier vœu (nette progression).

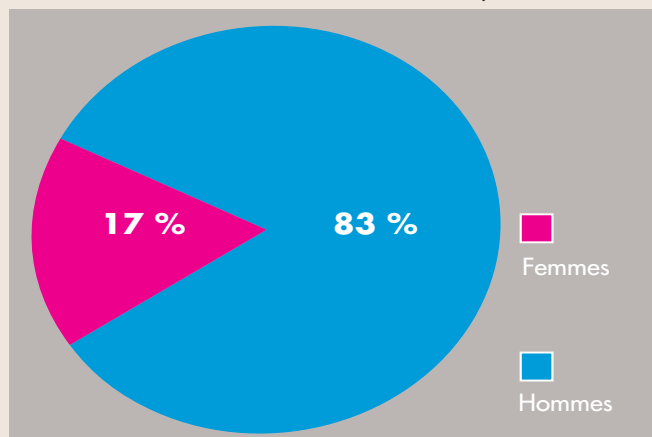
### PARITÉ HOMMES-FEMMES

Sur les 60 propositions, 50 pour des hommes et 10 pour des femmes (17 %), ce qui représente une baisse sensible par rapport à 2011 (- 4 %) et 2010 (-20 %).

À noter cependant que cette disparité se retrouve au niveau des candidatures : hommes : 75 % - femmes : 25 %.



Propositions 2012



## PROVENANCE EN FONCTION DES ACADÉMIES

Grenoble, Montpellier et Versailles: 3.  
Aix-Marseille, Toulouse, La Réunion, Nantes, Créteil, Nancy-Metz, Lille: 2.  
Amiens, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Guyane, Lyon et Nice: 1.  
Soient 17 académies présentées pour 29 élus.

## CATÉGORIES DES ÉTABLISSEMENTS

Cette année, 9 postes de proviseur sur des établissements de 4<sup>e</sup> catégorie étaient au mouvement qui, tous sauf un, ont été attribués à des collègues qui étaient déjà dans le réseau (88 %).

## ADJOINTS

28 collègues exerçant sur des postes d'adjoint ont eu une proposition lors de cette CCPC. 18 étaient sur des fonctions de proviseur-adjoint et, parmi eux, 13 ont eu une proposition sur un poste de chef d'établissement, dont certains sur des établissements de 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> catégories. La grande majorité d'entre eux était déjà dans le réseau (11/13). 10 était sur des fonctions de principal-adjoint et 2 ont obtenu des postes de chefs.

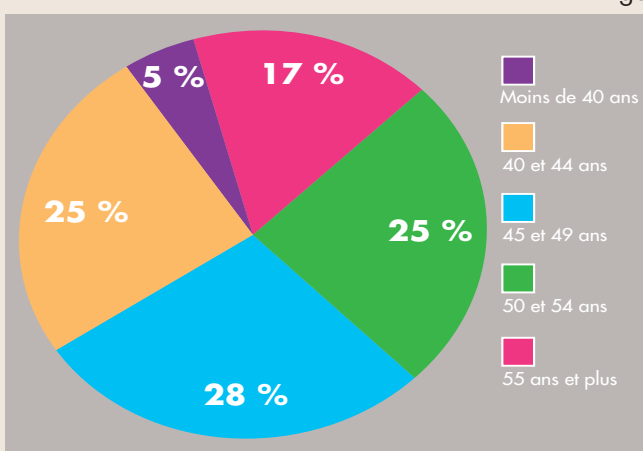
## PROVENANCE

- **29 collègues exercent en France**, dont 16 n'ayant aucune expérience antérieure de l'étranger:
  - 5 étaient proviseurs et ont obtenu un poste équivalent;
  - 7 étaient principaux et ont obtenu des postes de proviseur (3), de principal (2) et de proviseur-adjoint (2);
  - 8 étaient proviseurs-adjoints et ont obtenu des postes de proviseur (3) et de proviseur-adjoint (5);
  - 9 étaient principaux-adjoints et ont obtenu des postes de principal (2) et de proviseur-adjoint (7).
- **31 exercent dans le réseau AEFÉ/MLF/MAE** (ministère des Affaires étrangères) (siège compris):
  - 20 étaient proviseurs et ont obtenu des postes équivalents;
  - 11 étaient proviseurs-adjoints et ont tous obtenu des postes de proviseur et parfois sur de très gros établissements.

## ÂGE

55 ans et plus: 10. Le plus âgé a 61 ans.  
Entre 50 et 54 ans: 15  
Entre 45 et 49 ans: 17  
Entre 40 et 44 ans: 15  
Moins de 40 ans: 3. Le plus jeune a 38 ans.

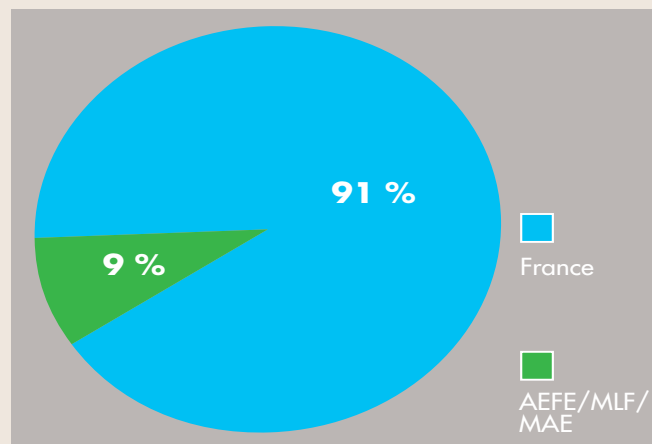
Âge



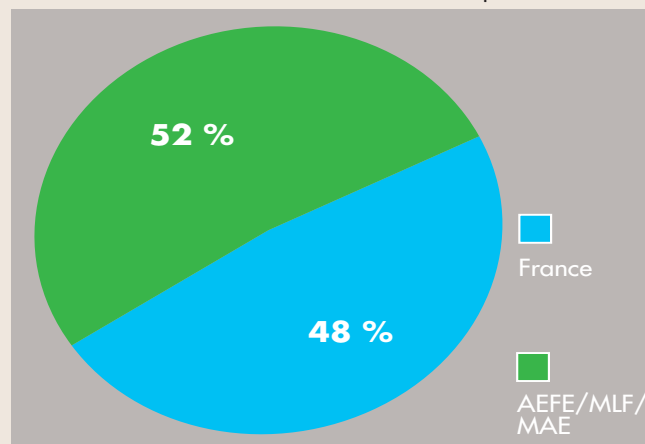
11 collègues ont été placés « en réserve » (1 proviseur, 4 principaux, 4 adjoints de lycée et 2 adjoints de collège).

Dès la fin de la CCPC, tous les collègues qui avaient été convoqués aux entretiens ont été avisés de leur résultat par courrier électronique.

Candidatures 2012



Propositions 2012



## CRITÈRES DE SÉLECTION ET CONSEILS

L'AEFE a considérablement professionnalisé son recrutement en instaurant, notamment, une commission mixte de sélection tant à l'issue de la première phase (dossiers) qu'à l'issue des entretiens et en engageant, avec le SNPDEN, une réflexion sur un référentiel de compétences propre aux personnels de direction à l'étranger.

Les critères retenus restent cependant difficiles à nommer précisément tant les particularités locales et les spécificités des postes sont importantes. Cependant, il apparaît très clairement que l'entretien, si on a le bonheur d'y être convié, est déterminant dans la procédure de sélection instituée par l'AEFE.

Il convient donc de bien se préparer à cette épreuve, difficile, qui est conduite conjointement par des représentants de l'AEFE, de l'Inspection générale et de la direction des Ressources humaines du ministère de l'Éducation nationale et qui peut être déstabilisante pour certains collègues insuffisamment préparés.

Lors de cet entretien, l'AEFE cherche, à partir de questions diverses et variées, à analyser la cohérence de votre demande et son adéquation avec les profils qu'elle recherche mais également à vérifier vos réelles motivations. Ainsi, au cours de cette CCPC, la directrice de l'AEFE a-t-elle regretté le manque d'enthousiasme, parfois, de certains collègues: « il faut donner envie d'être recruté ». De plus, il faut construire un véritable projet d'expatriation avec tout ce que cela comporte.

Pour aider les collègues intéressés par un projet d'expatriation, voici quelques conseils :

- Se renseigner sur l'AEFE, son fonctionnement, ses missions, son plan d'orientation stratégique, les différents statuts des établissements et des personnels et les grands enjeux de l'enseignement français à l'étranger ;
- Se renseigner précisément sur les spécificités des établissements demandés, en les contactant préalablement, et réfléchir à ce que pourrait être votre apport à leur fonctionnement ;
- Se renseigner sur les caractéristiques et les conditions de vie des pays dans lesquels vous postulez (sécurité, environnement culturel...);
- Préparer un exposé sur son expérience en France, sur les actions menées et sur l'analyse que l'on en



- fait en insistant sur les compétences acquises ;
- Exposer son projet d'expatriation, non pas en mettant en avant ce qu'il pourrait vous apporter en titre personnel ou familial, mais en valorisant ce que vous pourriez apporter au réseau. Ce projet doit être réfléchi le plus en amont possible. Une expatriation ne se décide pas sur un coup de tête.
- Étendre ses vœux et les mettre en cohérence avec ses compétences, notamment linguistiques, en sachant qu'à l'étranger, la catégorie de l'établissement doit être relativisée. En effet, dans le réseau, elle n'est pas toujours en relation avec la richesse et la complexité de la mission. Il faut accepter de partir sur une catégorie inférieure sachant que la DGRH nous a affirmé tenir compte de la spécificité des missions à l'étranger lors du retour... L'AEFE fait également remarquer que les vœux des candidats sont souvent beaucoup trop ciblés, ce qui est incontestablement pénalisant. En ce qui concerne les compétences linguistiques, elles ne doivent pas conduire à encore à des vœux contraints ou exclusifs

mais elles restent nécessaires pour certains postes. La bonne connaissance d'au moins une des trois grandes langues européennes (allemand, anglais et espagnol) est un atout certain et indispensable pour un certain nombre de destinations. On peut toutefois toujours être dans une phase réelle d'apprentissage et/ou de perfectionnement. ■



Serge FAURE  
Secrétaire académique  
Étranger sortant

[serge.faure05@gmail.com](mailto:serge.faure05@gmail.com)



# CARRIÈRE

NOM PRÉNOM	ORIGINE	ÉTABLISSEMENT	ACADÉMIE	AFFECTATION	ÉTABLISSEMENT	EMPLOI
AIMON Dominique	PRLY	Lyc Lyautey de Casablanca Maroc	AEFE	4837A URUGUAY	Lyc Jules Supervielle de Montévideo	PRLY
ARBAUT Laurent	ADLY	Lyc Pierre d'Aragon Muret (31)	TOULOUSE	5833A VANUATU	Lyc français de Port Vila	PRLY
BALLIEU David	ADCG	Clg Campra Aix en Provence (13)	AIX-MARSEILLE	6851A SENEGAL	Lyc français Jean Mermoz de Dakar	ADLY
BEJANNIN Laure	ADLY	Clg Stanislas de Montréal Canada	AEFE	3817A ESPAGNE	Lyc français de Bilbao	PRLY
BELLUS Catherine	PRLY	LPO Jean Durand Castelnaudary (11)	MONTPELLIER	3801A/S ESPAGNE	Lyc français Pierre Deschamps d'Alicante	PRLY
BINAN David	ADLY	LGT Paul Claudel Laon (02)	AMIENS	5843A E.A.U.	Lyc Georges Pompidou de Dubai	ADLY
BONNEVILLE Bernard	ADLP	LP L'Hermitage Tain l'Hermitage (26)	GRENOBLE	6802A GHANA	Ecole française Jacques Prévert d'Accra	PACG
BOUCHE Sylvete	ADLY	Lyc Georges Pompidou de Dubai E.U.	AEFE	5822A JORDANIE	Lyc français de Amman	PRLY
BRIGOT David	ADCG	Clg Paul Gauguin Cordmais (44)	NANTES	7823A MADAGASCAR	Clg Jules Verne de Antsirabé	PACG
BRILHAULT Marie-Françoise	PRLY	Lyc français Liberté de Bamako Mali	AEFE	3802A ALLEMAGNE	Lyc français de Hambourg	PRLY
BUTY Richard	ADCG	Clg Jean Monnet Bris sous Forges (91)	VERSAILLES	3844A ESPAGNE	Lyc français de Barcelone	ADLY
CAUET Francis	PRLY	Lyc français Victor Ségalen de Hong-Kong Chine	AEFE	5816A/S E.A.U.	Lyc Georges Pompidou de Dubai	PRLY
COMMENVILLE Nicolas	ADCG	Clg Claude Le Lorrain Nancy (54)	NANCY-METZ	3848A ITALIE	Lyc Chateaubriand de Rome	ADLY
DEFRANCE François	ADLY	LPO Albert Einstein Montluçon (03)	CLERMONT-FD	4840A CANADA	Clg Stanislas de Montréal	ADLY
DEKERLE Denis	PRLY	Cité scolaire P. Baggio Lille (59)	LILLE	7824A MADAGASCAR	Lyc français de Tananarive	PRLY
DESPIN-HIRUMANN Marie-Hélène	PRLY	Lyc français de Hambourg Allemagne	AEFE	4810A AFRIQUE DU SUD	Lyc français Jules Verne de Johannesburg	PRLY
DEVILARD Didier	ADLY	Lyc français Jean Mermoz de Dakar Sénégal	AEFE	6809A BURKINA FASSO	Lyc français Saint Exupéry de Ouagadougou	PRLY
DULOQUIN Rémi	ADLY	CSI Lyon (69)	LYON	3845A ESPAGNE	Lyc français de Madrid	ADLY
FACHAN Françoise	PRVS	Rectorat de Bordeaux (33)	BORDEAUX	4805A ANGOLA	Lyc Aloïune Blondin Beye de Luanda	PRLY
FEYEU Catherine	ADLY	Lyc La Pérouse de San Francisco Etats Unis	AEFE	3806A/S ALLEMAGNE	Lyc français de Düsseldorf	PRLY
GALLIENNE Patrick	ADLY	LPO Jean Lurçat Perpignan (66)	MONTPELLIER	7850A MAROC	Lyc Descates de Rabat	ADLY
GEHAND Pascal	PRLY	Lyc français Montaigne de Cotonou Bénin	AEFE	6827A MALI	Lyc français Liberté de Bamako	PRLY
GIRARD Stéphane	PRLY	LPO Charles Cros Sablé sur Sarthe (72)	NANTES	6810A/S TOGO	Lyc français de Lomé	PRLY
HOUILLE Alain	ADLY	Lyc français de Vienne Autriche	AEFE	3803A/S ROUMANIE	Lyc français Anne de Noailles de Bucarest	PRLY
JACQUENET Xavier	ADLY	Lyc français de Singapour	AEFE	5813A CHILI	Lyc Antoine de Saint Exupéry de Santiago	PRLY
JAVEL Dominique	ADLY	Lyc Massignon Casablanca Maroc	MLF	3818A ESPAGNE	Lyc français de Villanueva de la Canada	PRLY
JOSEPH Gilles	PRLY	Siège AEFE	AEFE PARIS	7828A MAROC	Lyc Descartes de Rabat	PRLY
KRILL Michelle	ADCG	Cité scolaire Georges de la Tour Metz (57)	NANCY-METZ	3804A ALLEMAGNE	Lyc franco-allemand de Sarrebruck	PRLY
LAGAHUZERE Olivier	PACG	Clg Albet Camus Argenteuil (95)	VERSAILLES	68841A COTE D'IVOIRE	Lyc Blaise Pascal d'Abidjan	ADLY
LASSAUX Bruno	PACG	Groupe scolaire Paul Gauguin d'Agadir Maroc	AEFE	6852A MAURITANIE	Lyc français Théodore Monod de Nouakchott	PRLY
LASSERADE Gilles	PACG	Clg Lalande Toulouse (31)	TOULOUSE	383A PORTUGAL	Ecole française Marius Latour de Porto	PRLY
LEFORESTIER Isabelle	PACG	Clg Les Giraudes L'Argentière la Bessée (05)	AIX-MARSEILLE	4846A ETATS-UNIS	Lyc La Pérouse de San Francisco	ADLY
LEMIERE Patrick	ADCG	Clg Marie Mauron Fayence (83)	NICE	7849A MADAGASCAR	Lyc français de Tananarive	ADLY
LEVY Catherine	PRLY	Lyc Lama-Prevot Montjoly (973)	GUYANE	4819A ETATS-UNIS	Lyc Rochambeau de Washington	PRLY
LUST Joel	PRLY	Lyc français de Tananarive Madagascar	AEFE	5805A ITALIE	Lyc Chateaubriand de Rome	PRLY
MARIS Bruno	ADLY	Lyc français de Tananarive Madagascar	AEFE	5815A/S E.A.U.	Lyc Luis Massignon de Abu Dhabi	PRLY
MENAUIT Bernard	PRLY	LPO Gérard de Nerval Noisiel (77)	CRETEIL	7825A MADAGASCAR	Lyc français de Tamatave	PRLY
MEYER Pascal	PRLY	Siège AEFE	AEFE PARIS	3803A ALLEMAGNE	Lyc français Victor Hugo de Frankfort	PRLY
MICHEL Jean-Louis	PRLY	Lyc français de Villanueva de la Canada Espagne	AEFE	A/S LIBAN	Lyc franco-libanais Nahr-Ibrahim de Jounieh	PRLY
MONTOYA Mikael	ADCG	Clg Emile Hugot Saint Denis (974)	LA REUNION	7842A EGYPTTE	Lyc français Le Caire	ADLY
MOUD Jean-Philippe	PACG	Clg Pierre Dubois Seyssinet (38)	GRENOBLE	7865A MADAGASCAR	Clg Etienne de Flacourt de Tuléar	PACG
MOUETTE Guillaume	ADLY	Lyc français de Madrid Espagne	AEFE	5811A CHINE	Lyc français de Pékin	PRLY
NERRAND Christophe	ADLY	LPO Eugène Thomas Le Quesnoy (59)	LILLE	3802A/S NORVEGE	Lyc français René Cassin de d'Oslo	PRLY
NOEL Patrick	PRLY	Lyc français Lomé Togo	AEFE	6807A/S DJIBOUTI	Lyc français Joseph Kessel de Djibouti	PRLY
OUACHAN Cyril	ADCG	Clg Montgaillard Saint Denis (974)	LA REUNION	5811A/S SINGAPOUR	Lyc français de Singapour	ADLY
PAU Emmanuel	ADLY	Lyc Blaise Cendrars Sevran (93)	CRETEIL	6847A ETHIOPIE	Lyc franco-ethiopien Guébré Mariam d'Addis-Abeba	ADLY
PONCET Laurence	PACG	Clg Jules Ferry Querqueville (50)	CAEN	6807A BENIN	Lyc français Montaigne de Cotonou	PRLY
RAUCH Olivier	PRLY	Lyc Descartes de Rabat Maroc	AEFE	3834A ROYAUME UNI	Lyc Charles de Gaulle de Londres	PRLY
REGNIEZ Evelyne	PRLY	Lyc français de Shanghai Chine	AEFE	3806A BELGIQUE	Lyc français Jean Monnet de Bruxelles	PRLY
SALVETAT Marcel	PACG	Clg Victor Hugo Bessan (34)	MONTPELLIER	4832A MEXIQUE	Lyc français de Guadalajara	PRLY
SEITZ Jean-Paul	PRLY	Lyc franco-allemand de Sarrebruck Allemagne	AEFE	7830A MAROC	Groupe scolaire Paul Gauguin d'Agadir	PACG
SIDIN-BENEDETI Alexandre	ADCG	Clg de Sèvres (92)	VERSAILLES	3839A AUTRICHE	Lyc français de Vienne	ADLY
SOULARD Christian	PRLY	Lyc français de Canberra Australie	MAE	5812A CHINE	Lyc français Victor Ségalen de Hong-Kong	PRLY
TAVERNIER Alain	ADLY	Lyc français de Barcelone Espagne	AEFE	7828A MAROC	Clg Saint Exupéry de Rabat	PACG
THOLLARD Gilles	PRLY	Lyc MLF Le Caire Egypte	MLF	6802A GUINEE EQUATORIALE	Ecole française de Malabo	PACG
TOURON Hervé	ADLY	Lyc franco-ethiopien Guébré Mariam d'Addis-Abeba Ethiopie	AEFE	5812A/S CAMBODGE	Lyc français René Descartes de Phnom Penh	PRLY
TRIBOUX Didier	PACG	Clg Etienne de Flacourt de Tuléar Madagascar	AEFE	6814A CONGO	Lyc français Charlemagne de Pointe Noire	PRLY
VASSEUR Bernard	PRLY	Lyc Charles de Gaulle de Londres R.U.	AEFE	7804A/S TUNISIE	Lyc français Gustave Flaubert de La Marsa	PRLY
VETEAU Eric	PRLY	Lyc Rochambeau de Washington Etats Unis	AEFE	5813A CHINE	Lyc français de Shanghai	PRLY
WICHURSKI Christian	PACG	Clg le Beaufortin Beaufort (73)	GRENOBLE	6808A BURKINA FASSO	École française André Malraux de Bobo Dioulasso	PACG
		FERME		5805A/S IRAN	École française de Téhéran	
		FERME		5836A SYRIE	Lycée Charles de Gaulle de Damas	PRLY



# Premier pédagogue

*Derrière « l'arbre » de l'évaluation globale des enseignants par le chef d'établissement se cache la « forêt » de la seule question qui a le mérite de ne pas tourner autour du pot médiatique: le chef d'établissement a-t-il une légitimité pédagogique ?*



Jusqu'au début des années quatre-vingts, le principal ou le proviseur n'était qu'un enseignant en chef doté d'une secrétaire avec pour mission de « faire tourner la boutique ». Responsable de la logistique, relégué à l'art de gérer au mieux les temps, les espaces et les relations, son travail consistait essentiellement à veiller à ce que les professeurs enseignent souverainement dans le vase clos de la classe. Quand on allait le voir, on allait à « l'administration », expression fourre-tout et aseptisée qui avait néanmoins le mérite de rester courtoise tout en marquant les territoires: on ne mélange pas la serviette du pédagogue avec le torchon de l'administratif!

Ce système (presque) réglé comme une horloge commença à se fissurer avec la mise en œuvre des lois de décentralisation (1982 et 1983) et la création des EPLE (1985).

Quelques années plus tard, en invitant à mettre l'élève au centre du système éducatif (« et si l'école allait à l'enfant! »), la loi d'orientation de Lionel Jospin, en 1989, consacra définitivement l'établissement comme le lieu de toutes les initiatives et dans tous les possibles.

En s'imposant comme réponse au défi de l'hétérogénéité des élèves, l'autonomie accordée aux établissements propulsa sur le devant de la scène éducative un chef d'établissement dans l'obligation de faire face à de nouveaux défis. Le voilà alors fortement incité à favoriser des pratiques pédagogiques innovantes ancrées sur le partenariat, le décroisement des disciplines et la transversalité des compétences.

Les projets d'établissement étaient nés et, avec eux, des chefs d'établissement désignés clairement comme pilotes et garants d'une politique éducative s'adaptant à la réalité du terrain.

## L'ÉMERGENCE D'UN NOUVEAU MÉTIER

Par la force des choses, la fonction de *primus inter pares* commença alors à décliner au profit de l'émergence progressive d'un métier qui s'exerça avec un nouveau vocabulaire:

- D'abord des verbes: piloter, impulser, mobiliser, coordonner, écouter, conseiller...
- Ensuite des noms: projet, compétences, interdisciplinarité, accompagnement, suivi, objectifs, évaluation, consensus...
- Mais aussi des expressions (à l'époque inédites!) qui décrivent l'activité démultipliée de ces nouveaux hussards de l'école de la République: « trouver des espaces pour agir », « mutualiser les bonnes pratiques », « apporter du lien et du liant », « trouver les conditions d'un diagnostic partagé »...

Soumis aux mêmes forces centrifuges, les chefs d'établissement eurent alors l'intelligence de s'unir pour maîtriser collectivement ce changement. C'est ainsi que le SNPDEN vit le jour en 1992, fruit de la fusion du SNPDES et du SNPDLF.

Au-delà de la volonté claire d'une unité syndicale, cette naissance témoigna également d'une forte ambition: construire une identité professionnelle fondée sur des valeurs (laïcité, défense du service public, égalité des chances...) mais également sur quelques convictions de nature éducative et pédagogique. Parmi elles, une s'imposa tout naturellement: valoriser le métier de « la direction d'EPLE » autour d'une « stature » faisant du personnel

de direction (chef et adjoint) le responsable de l'animation et de l'organisation de la réflexion collective au sein de l'établissement.

Œuvre de la rencontre entre deux volontés (l'une institutionnelle et l'autre syndicale), la figure du « chef d'établissement pédagogue » commença alors à se dessiner et ne cessa jusqu'à ce jour de se préciser. En effet, si on jette un regard rétrospectif sur les quinze dernières années, on ne peut que constater l'ampleur de cette mue professionnelle.

Du rapport Blanchet en 1999 au récent projet sur l'évaluation des enseignants, les évolutions s'enchaînent :

- En novembre 2000, le protocole d'accord relatif aux personnels de direction signé entre le SNPDEN (seul syndicat signataire) et le ministre Jack Lang accorda officiellement aux personnels de direction une légalité pédagogique. Ce protocole créa aussi les conditions d'une culture d'encadrement et d'une culture d'évaluation grâce à l'instauration du triptyque diagnostic/lettre de mission/évaluation.
- Revendiqué de longue date par le SNPDEN, le nouveau statut des personnels de direction (décembre 2001) désigna définitivement - dans les textes - le chef d'établissement comme le premier pédagogue de l'établissement.
- Dans le droit fil de la politique de modernisation de l'État, on assista ensuite, et entre autres, à la création de la direction de l'Encadrement, de

l'ESEN, à la naissance des contrats d'objectifs, du conseil pédagogique, bref... à une accélération de la décentration de la responsabilité du fonctionnement du système sur les établissements et sur leurs chefs qui, de fait, deviennent des acteurs de tout premier plan, y compris au niveau sociétal (voir l'action décisive du SNPDEN sur le vote de la loi contre le port de signes religieux à l'école).

## ACTEUR DU CHANGEMENT, LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT EST AUSSI CELUI QUI « PORTE LES RÉFORMES »

À ce titre, qui peut contester aujourd'hui le rôle de *leadership* pédagogique joué par la direction des EPLE dans la mise en œuvre du socle commun en collège et de l'accompagnement personnalisé aux lycées ?

Impensable il y a trente ans, marginale il y a vingt ans, rare il y a dix ans, la question de l'évaluation des élèves est désormais abordée avec le chef d'établissement en équipes pédagogiques ou disciplinaires. Et c'est, n'ayons pas peur des mots, une révolution professionnelle et culturelle... pour les enseignants.

Ainsi, hormis quelques grognons nostalgiques d'une époque où exercer son métier se résumait à la fameuse règle classique des trois unités (temps : x heures de cours ; lieu : une salle ;

action : faire cours), la grande majorité des professeurs reconnaissent aujourd'hui la nécessité du travail en équipe et apprécient que le chef d'établissement réunisse les conditions de sa réussite. Malgré quelques résistances encore persistantes - vite effacées si le pilote fait preuve de charisme et de dialogue - ils acceptent ses missions d'organisateur de l'architecture pédagogique et de chef d'orchestre de la mise en musique des projets élaborés en commun.

Premier pédagogue, donc, mais aussi - car davantage en première ligne - premier responsable du « climat » au sein de l'établissement : favoriser le « vivre ensemble » dans toutes ses composantes, créer et consolider un équilibre harmonieux en faisant respecter les droits et les obligations des élèves et des adultes, arbitrer équitablement entre les intérêts parfois divergents des uns et des autres. Il est maintenant majoritairement admis que c'est au chef d'établissement de conduire le projet pédagogique général, de gérer les ressources humaines et surtout les « aspérités » : les aléas, l'imprévu, les désaccords, les dysfonctionnements, les élèves difficiles...

En revanche, il reste un lieu où son intervention est - au mieux - tolérée. Perçue parfois comme une tour d'ivoire ou une boîte noire par les non enseignants, la classe est ce lieu où se noue cette relation si particulière entre le professeur et ses élèves ; le lieu de la liberté méthodologique et de la didactique disciplinaire. Ainsi, toute intrusion dans ce qu'il considère comme le cœur de son métier est vécue par lui comme une remise en cause de son identité professionnelle, sauf si elle vient de son ex-pair, l'inspecteur disciplinaire.

Peut-on faire grief aux professeurs de cette position très largement partagée en leur sein ? De mon point de vue, non. Non, si, par ailleurs, ils reconnaissent que le champ pédagogique dépasse et englobe le champ didactique et que leur liberté pédagogique individuelle s'arrête là où commence celle du collectif. Il est vrai que des désaccords existent avec certains syndicats enseignants qui considèrent le conseil pédagogique comme un outil de management entre les mains du chef d'établissement. Sorte de hiérarchie pédagogique intermédiaire, cette instance ne servirait qu'à mettre au pas les « gentils récalcitrants », derniers défenseurs de l'école républicaine ! Que penser aussi de cette étonnante remarque concernant la question





de l'évaluation? Je cite: « Le but de cette réforme est de marginaliser l'enseignement dispensé aux élèves au profit d'autres activités (implication dans la vie collective de l'établissement, zèle mis dans la mise en œuvre des réformes, présence auprès des parents, participation à des projets, acceptation de missions autres que celles de nos statuts...) ». Pour ne pas trop souligner l'aspect caricatural de certaines positions, je passe volontairement sous silence des écrits présentant les chefs d'établissement comme des personnes assoiffées de pouvoir, à la solde du grand capital ou à la tête d'une entreprise de démantèlement du service public d'éducation. Heureusement que le ridicule ne tue pas...

## LA POSITION DU SNPDEN

Pour revenir – sérieusement - à la question de l'évaluation, que les choses soient claires: le SNPDEN estime que le chef d'établissement n'est pas compétent pour évaluer un professeur sur la partie didactique de son métier. Cela doit rester du ressort de l'IA-IPR disciplinaire dans le cadre d'inspections individuelles ou d'équipes.

Cependant, notre syndicat considère que le système actuel de nota-

tion est inopérant pour reconnaître l'investissement des enseignants comme pour apprécier leurs compétences professionnelles. Il milite pour une évaluation qui prenne en compte le métier des enseignants tel qu'il est réellement exercé aujourd'hui, c'est-à-dire au sein de la classe, de l'établissement et de son projet. Il considère aussi que la double notation (administrative et pédagogique) est obsolète et qu'il est indispensable de trouver les conditions d'une seule évaluation, en croisant différents regards. L'équation « un métier = une évaluation » relève du bon sens mais il reste à clarifier ce que chacun met derrière le mot « métier ». Les statuts de 1950 et les missions qui en découlent étaient certainement adaptés pour les « Trente glorieuses » qui ont suivi mais sont aujourd'hui largement dépassés.

Redéfinir les missions du métier d'enseignant est donc une impérieuse nécessité. Le débat sur son évaluation pourra ensuite se dérouler sur des bases claires et paisibles.

Il est logique que je termine cet article par le métier d'enseignant après l'avoir commencé par le métier de chef d'établissement. En effet, même s'il est le premier pédagogue, le principal ou le proviseur ne peut travailler ni « contre » ni « sans » les enseignants mais « avec ».

Pour conclure, revenons à la question posée dans l'introduction: le chef d'établissement a-t-il une légitimité pédagogique? La réponse est clairement oui. Cependant, l'habit ne faisant pas le moine, cette légitimité institutionnelle ne sera crédible et efficace que si elle prend appui sur une expérience professionnelle solide et variée, des compétences construites dans l'action et des relations de confiance avec les enseignants. ■

snp  
den

Marc PERRIER  
Bureau national

[marc.perrier@ac-limoges.fr](mailto:marc.perrier@ac-limoges.fr)



# Partenariat SNPDEN-LMDE

La Mutuelle des étudiants (LMDE) et le Syndicat national des personnels de direction de l'Éducation nationale (SNPDEN), conscients de leur communauté de valeurs et de vue sur la population lycéenne, se sont engagés depuis juin 2011 à mettre en place un partenariat visant l'amélioration des conditions de vie des lycéens.



Lors d'une réunion, le 20 janvier, différentes thématiques ont été abordées entre nos deux organisations :

- la LMDE a présenté les différentes actions de prévention et d'éducation pour la santé qu'elle met en place, prenant en compte les conditions de vie des lycéens avec pour objectif de les sensibiliser aux comportements à risques autour de la sexualité, l'alcool, la drogue, le stress...
- en partenariat avec la FCPE (Fédération des conseils de parents d'élèves), des actions de prévention à destination des lycéens seront organisées dans plusieurs villes de France. Le SNPDEN sera informé et, le cas échéant, associé à la mise en place de ce « Tour de France » ;
- la LMDE publiera, dans le courant du mois, les résultats de sa 3<sup>e</sup> enquête sur la santé des étudiants, menée en 2011, qui révèlent une dégradation de la santé étudiante (ex. : 34 % des

étudiants renoncent à aller chez le médecin) ;

- la réalisation d'une étude sur la santé des lycéens menée par la LMDE, à laquelle sont associés la FCPE, le SNPDEN et l'UNL ;
- le développement du site [www.reussite-bac.com](http://www.reussite-bac.com) depuis l'an dernier, comme présenté ci-dessous.

## **www.reussite-bac.com : UN SITE D'ACCOMPAGNE- MENT PÉDAGOGIQUE DES LYCÉENS DE LA SECONDE À LA TERMINALE**

La LMDE a mis en place, avec ses partenaires experts (ONISEP et Rue des écoles) un site gratuit et complet pour accompagner les lycéens dans leur révision du bac et les préparer à

l'entrée dans l'enseignement supérieur.

Ce site est destiné aux élèves de seconde générale, première et terminale des séries S, ES, L, STG, STI, STL et ST2S dans la préparation du baccalauréat.

### **RÉVISIONS : UNE AIDE POUR TOUS EN PARTENARIAT AVEC RUE DES ÉCOLES**

Loin de vouloir se substituer aux enseignants ou aux manuels scolaires, [www.reussite-bac.com](http://www.reussite-bac.com) propose des fiches de révisions, des conseils méthodologiques, des exercices corrigés, des annales, une base documentaire de plus de 1.000 textes, cartes, graphiques et schémas, le téléchargement des cours sur MP3 et des *quizz* pour favoriser l'acquisition des connaissances...

Des *newsletters* sont régulièrement envoyées aux élèves de première et de terminale avec des conseils pratiques tout au long de l'année pour les accompagner jusqu'à l'examen.



Une rubrique « Infos parents » a été créée pour les aider à accompagner au mieux leur enfant dans la préparation des examens et répondre aux questions qu'ils peuvent se poser sur le bac.

**ORIENTATION:  
LE GUIDE DE L'ONISEP**

Les années « lycée » sont également celles des décisions importantes pour l'avenir. Sur *Réussite-bac*, la LMDE et l'ONISEP informent les lycéens et leurs parents sur l'enseignement supérieur, les types d'études, les filières et débouchés... leur permettant ainsi de préciser un projet professionnel en fonction de leurs centres d'intérêts.

**INFOS PRATIQUES:  
TOUS LES RENSEIGNEMENTS  
ADMINISTRATIFS**

Grâce aux conseils pratiques, aux bons plans et aux alertes sur les dates à ne pas dépasser, pour les formalités administratives, *Réussite-bac* est un véritable guide pour avoir les clés du « labyrinthe » des inscriptions dans l'enseignement supérieur, la sécurité sociale étudiante, les différentes possibilités d'aides financières, la recherche d'un logement...

*Réussite-bac*, c'est plus de 145.000 lycéens inscrits dont plus de 117.000 lycéens de terminales.

C'est un site gratuit, complet, actuellement disponible sur la toile pour tout lycéen préparant les épreuves du baccalauréat.

**SANTÉ:  
LES CONSEILS DE LA LMDE**

Parce qu'une bonne hygiène de vie favorise les bons résultats scolaires, la LMDE informe et responsabilise les lycéens sur les questions de santé qui peuvent les toucher : sommeil, stress, alimentation, tabac, alcool, cannabis... Ce module santé contient également des infos sur la sexualité, SIDA, IST, sur le système de soins (parcours de soins coordonné, médecin traitant, carte vitale...).

Innovation LMDE destinée aux lycéens, la Prév'Box est présentée sur [www.reussite-bac.com](http://www.reussite-bac.com). Ce kit santé, comprenant de nombreux outils de prévention (éthylotests, bouchons d'oreille...), permet aux lycéens de compléter la complémentaire santé parentale avec des forfaits prévention adaptés à leurs besoins : forfaits contraception, psy, nutrition, tabac... ■

# XXXIV<sup>e</sup> colloque national de l'AFAE



**« ENJEUX INTERNATIONAUX POUR LES PROFESSIONNELS  
DE L'ÉDUCATION : MIEUX CONNAÎTRE POUR MIEUX AGIR »**

**L'AFAE (Association française des administrateurs de l'Éducation) a choisi de tenir son prochain colloque à l'ENA de Strasbourg, du 16 au 18 mars 2012**

Qu'il s'agisse de la construction européenne, de l'impact des grandes enquêtes internationales de type PISA, de la circulation au-delà des frontières d'idées relatives à l'éducation (mais qui sont parfois originaires d'autres horizons politiques ou économiques) ou même des compétences nécessaires à nos élèves face à un marché du travail fortement internationalisé, des questions liées à des perspectives internationales font de plus en plus irruption au cœur de nos pratiques professionnelles.

À la clé se trouve souvent le positionnement du système éducatif français en Europe et dans le monde : est-il si différent de ce que l'on en perçoit souvent ? Si oui, que penser de ces différences ? Faut-il s'interroger sur l'héritage d'une exception française en éducation, avec un devoir d'inventaire informé de ce que d'autres systèmes sont ou réalisent ?

Ne faut-il pas aussi se demander si l'éducation française, ses acteurs comme ses chercheurs, sont suffisamment présents (pour s'exprimer comme pour écouter) dans les divers cadres internationaux où se discutent et se travaillent des stratégies, des recherches, des idées relatives à l'éducation au futur ?

Les noms des intervenants, les textes de problématique des ateliers de même que les informations concernant le colloque sont sur le site de l'AFAE : [www.afae.fr](http://www.afae.fr)

**Inscriptions au colloque :** [www.afae.fr](http://www.afae.fr)  
AFAE, 28, rue du général Foy 75008 Paris.  
Tel : 01.42.93.12.01.  
Mèl : [afae@wanadoo.fr](mailto:afae@wanadoo.fr)

« École du socle ».

## La continuité école-collège

*Dans toutes les académies, des expérimentations sont mises en place dans le cadre de la continuité école-collège autour du socle commun comme élément de liaison CM2-6<sup>e</sup>.*

*L'académie de Rouen expérimente un dispositif des « écoles du socle » dont le but est de faire réussir tous les élèves par la mise en œuvre du socle commun dans la scolarité obligatoire. Cette expérimentation se veut une réponse aux élèves qui n'auraient pas acquis les bases nécessaires à l'obtention du palier 2 du socle commun. Elle permet de renforcer la liaison école-collège avec une labellisation « école du socle ».*

Cette démarche, mise en place par les directeurs d'école et les principaux, est accompagnée par les IEN et les corps d'inspection du 2<sup>nd</sup> degré. Elle engage le collège et une ou des écoles de la circonscription sur des objectifs définis préalablement. Ce projet est initialisé à partir de l'engagement des équipes pédagogiques enseignant au CM2 et en collège en classe de 6<sup>e</sup>. Il doit être intégré au projet d'école et au projet d'établissement avec des temps identifiés pour un échange de pratiques pédagogiques et de réflexions didactiques, des échanges de service et une participation des professeurs des écoles à l'accompagnement éducatif des élèves de sixième qui n'ont pas validé le palier 2.

Trois objectifs majeurs sont fixés par les « écoles du socle » de l'académie de Rouen :

1. Améliorer les résultats scolaires aux évaluations de CM2 ;
2. Valider l'acquisition du socle commun de connaissances et de compétences avec un objectif de tendre vers 100 % de validation du palier 2 en fin de 5<sup>e</sup> ;
3. Améliorer la fluidité des parcours par une meilleure prise en charge de la difficulté scolaire.

Voici deux exemples de pratique dans deux établissements très différents : le collège rural de Pacy-sur-Eure et le collège ECLAIR de Val-de-Reuil. ■



Corinne LAURENT  
Bureau national

[corinne.laurent@ac-rouen.fr](mailto:corinne.laurent@ac-rouen.fr)

### LE RÉSEAU ET « LE SOCLE »

Philippe Prudor, principal  
Collège Alphonse Allais  
Val-de-Reuil - Académie de Rouen



#### LE RÉSEAU ECLAIR ALPHONSE ALLAIS

Ce sont trois groupes scolaires et un collège, soit environ 1.000 élèves. Le réseau développe depuis plusieurs années un projet éducatif transdisciplinaire, de la maternelle à l'entrée au lycée.

Notre diagnostic est loin d'être original. Il porte sur trois vecteurs essentiels du parcours scolaire d'un élève : en premier lieu, l'insuffisante maîtrise du langage employé par l'école, qui n'a souvent plus guère cours dans l'environnement immédiat des élèves ; vient s'ajouter (et renforcer le premier point) le besoin des jeunes d'« appartenir » à un (des) groupe(s) qui ne véhicule(nt) pas nécessairement comme nous les valeurs que nous défendons. Résulte de ce qui précède le sentiment d'une rupture avec notre « public », jeunes et familles. À cela s'ajoute

une cause « structurelle ». Si le collège est un terrain propice au développement de ces problématiques, elles trouvent cependant leurs racines à l'école primaire que les enseignants du second degré pratiquent peu, professionnellement. Cette relative « méconnaissance » ne fait qu'accroître les difficultés mentionnées.

### L'OBJECTIF

Il est double. Il pourrait se résumer par la formule employée par l'académie de Rennes : « La réussite au bout de chaque parcours ». Il s'agit bel et bien de rendre les parcours plus lisibles par tous (élèves, familles, professionnels de l'éducation), avec des repères et des outils communs. L'enjeu est de travailler à la fois sur « l'École pour apprendre » et « l'École pour enseigner » et d'explicitier nos actions et démarches, pour nous-mêmes aussi bien que pour nos usagers.

### IDENTIFIER LES ENJEUX DIDACTIQUES

En Comex (Comité exécutif du réseau, premier et second degrés réunis), nous avons donc décidé d'agir pour une meilleure connaissance (et de meilleures articulations) des dimensions disciplinaires de nos enseignements. Il s'agit tout autant d'identifier les enjeux didactiques des liaisons intercycles que de veiller à la compatibilité des démarches et de la langue employée. Quatre champs disciplinaires (anglais, EPS, français et mathématiques) servent de base à ce

travail. Dix-huit heures hebdomadaires sont consacrées par six professeurs à des co-interventions dans les classes primaires (l'équivalent d'un des trois postes du réseau Ambition Réussite). D'une façon plus transversale, les compétences du « Devenir Élève », qui transcendent toute la scolarité, font elles aussi l'objet d'une mise en cohérence. Comment identifier les règles qui, finalement, ne varieront que très peu mais évolueront de la petite section à la terminale ? Comment le formaliser pour que les équipes pédagogiques, les élèves et les familles s'y retrouvent, chacun pour ce qui le concerne ?

### LES COMPÉTENCES DU SOCLE

Elles apparaissent dès lors comme un outil pertinent parmi d'autres pour ce travail de mise en cohérence. La maîtrise des paliers constitue un repère et une base d'action pour structurer notre projet et en assurer le suivi. Nous nous efforçons de nous appuyer sur les résultats individuels de validation du palier pour aménager les liaisons et étayer l'accompagnement personnalisé en classe de seconde (en projet).

Nous utilisons également le référentiel du socle dans les bulletins trimestriels où figurent notes et compétences (expérimentation des onze réseaux Ambition Réussite de l'académie de Rouen). Des évaluations en classe de 5<sup>e</sup> ont été conçues sur cette même base par des équipes de professeurs dans toutes les disciplines.

### LE TRAVAIL D'ÉQUIPE

Comme on peut le voir, ce travail repose avant tout sur la clairvoyance et l'engagement des équipes qui, se connaissant de mieux en mieux, trouvent du plaisir à travailler ensemble et enregistrent des progrès, chez elles et les élèves. On ne peut négliger les apports des moyens humains et de la dynamique créée par le projet RAR, local et académique. Des formations ont lieu, qui permettent de faire évoluer ces pratiques, qu'elles relèvent du plan académique de formation, de la politique de la circonscription en ce domaine ou d'initiatives locales sous la forme de stages sur site.

Il est un peu tôt pour statuer sur l'impact pédagogique de l'outil « socle » sur les apprentissages. Une telle évaluation sera ardue à conduire. Il faudra encore surmonter les résistances compréhensibles de certains collègues qui mettent en avant le côté « mal ficelé » de cette réforme. Comment leur donner tort lorsqu'on adosse socle et DNB, lorsqu'on met en avant la validation sans outiller l'acquisition de ces mêmes compétences, et que les outils de compilation de ces évaluations sont manquants ou bien en deçà des enjeux ?

L'intelligence des équipes est dans « l'invention » de la cohérence qui fait défaut à cet outil, par ailleurs pédagogiquement très porteur, et dont le mérite tient finalement davantage dans les questions qu'il nous amène à nous poser que dans les réponses qu'il apporte. ■





## ÉCHANGE DE PRATIQUES ENTRE LES 1<sup>er</sup> ET 2<sup>nd</sup> DEGRÉS

Fabrice ALVAREZ, principal  
Collège Georges Pompidou  
Pacy-sur-Eure - Académie de Rouen



### LE COLLÈGE GEORGES POMPIDOU

C'est un collège de secteur rurbain résidentiel qui scolarise 500 élèves issus majoritairement des 4 écoles du secteur. Néanmoins, même si sa population scolaire apparaît hétérogène et globalement socialement favorisée, l'équipe pédagogique a jugé judicieux de proposer un accueil avancé aux futurs collégiens, signe d'une continuité du socle commun des connaissances et des compétences. En outre, cet échange permet d'apporter une aide individualisée à certains néocollégiens en difficulté sur les fondamentaux et tout particulièrement la maîtrise de la langue.

### L'ÉCHANGE DE PRATIQUES

Cela a été proposé à deux écoles du secteur de recrutement du collège Pompidou. L'accueil des élèves de CM2 au collège s'organise sur un trimestre scolaire à partir de deux champs disciplinaires différents (sciences de la vie et de la terre et langues vivantes). Dès leur arrivée, les élèves sont pris en charge par l'un des professeurs de langue vivante, pour une durée de 45 minutes (à raison de 6 séances d'allemand, 3 d'anglais et 3 d'espagnol au cours des 12 semaines d'accueil). Un second enseignant du collège, professeur de SVT, dans le respect des dispositions de l'arrêté ministériel du 9 juin 2008 (programme des sciences expérimentales du cycle d'approfondissement) prend en charge les élèves pour une heure de cours.

Les heures professeurs sont rémunérées en heure poste pour l'allemand, des heures supplémentaires, HSA (heures supplémentaires année)

pour la SVT et HSE (heures supplémentaires effectives) pour l'anglais et l'espagnol. Ces enseignements sont entrecoupés d'une récréation de 20 minutes. Les élèves de CM2, alors encadrés par un assistant pédagogique, ne sont pas en relation directe avec les collégiens pour des raisons de sécurité (récréation décalée). La fin de l'après-midi est consacrée à la recherche documentaire encadrée par le professeur documentaliste ou à l'utilisation des TICE en salle d'informatique encadrée par le professeur des écoles et le professeur d'allemand, dans le cadre du projet d'école, en favorisant l'ouverture culturelle (durée 30 minutes). Le professeur des écoles est, quant à lui, intégré à l'équipe des professeurs de lettres du collège, contribue à la mise en œuvre de la remédiation au profit des collégiens des classes de 6<sup>e</sup>. Un groupe de besoins de 4 à 8 élèves est constitué afin de renforcer leurs fondamentaux, tout particulièrement dans les compétences 1 et 2 du socle commun.

Cet échange s'inscrit dans le cadre des expérimentations autorisées par l'article 34 de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École du 23 avril 2005. Ce projet a été validé en CA (conseil d'administration) et fait l'objet d'un contrat d'expérimentation pédagogique avec le recteur.

### LE PUBLIC CONCERNÉ

Il est constitué des élèves de CM2 du secteur de recrutement et des élèves de 6<sup>e</sup> en difficulté pour la maîtrise de la langue. La prise en charge

financière du transport des écoliers est assurée, après négociation, par les collectivités locales (communes et communauté d'agglomération).

### LES OBJECTIFS

Cette démarche concourt à plusieurs objectifs :

- intégrer les classes de CM2 du secteur de recrutement à la vie du collège et remédier aux difficultés des élèves par les apprentissages en équipe 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés ;
- tendre vers un fonctionnement en réseau ;
- organiser la continuité des apprentissages (paliers 2 et 3 du socle commun).

Sur le plan qualitatif, ce dispositif prétend contribuer à une meilleure prise en charge de la difficulté scolaire pour les élèves de 6<sup>e</sup>, à une adaptation facilitée des écoliers à l'entrée au collège ainsi qu'au développement de leur culture scientifique.

Par ailleurs, la démarche vise également la dynamisation de la classe bilingue et une plus grande ouverture culturelle et européenne (découverte de trois langues et cultures).

Sur le plan quantitatif, les effets attendus seront mesurables notamment au regard :

- du taux de maintien à l'issue du cycle 3 ;
- du taux de redoublement en 6<sup>e</sup> ;
- de la validation du palier 2 avant la classe de 5<sup>e</sup> et en fin de cycle 3 ;
- du nombre de PPRE initiées en élémentaire et poursuivies en 6<sup>e</sup>. ■





Témoignages.

# Je suis secrétaire départemental

Hervé BORD  
SD Aube  
*h.bord10@gmail.com*



## COMMENT ES-TU DEVENU SD ?

Élu secrétaire départemental du département de l'Aube à la rentrée de septembre 2007, j'avais déjà été sollicité pour me présenter à cette fonction en 2005. Cela me semblait prématuré, étant arrivé dans ce département en septembre 2004. Syndiqué au SNPDEN depuis ma réussite au concours et mon affectation dans l'académie de Reims en 1998, je m'étais déjà investi dans le bureau départemental et au CSA.

## QUELLES SONT LES BONNES ET LES MAUVAISES SURPRISES QUE RENCONTRE UN SD ?

Je ne sais pas si l'on peut parler réellement de surprises, ni bonnes, ni mauvaises. J'ai découvert dans la fonction de SD plusieurs facettes.

Le SD animateur, catalyseur, conseil, relais : rôles connus, les plus en proximité avec notre métier.

Le SD représentant : changement de posture face à nos

interlocuteurs, pas toujours facile au départ !

Le SD soutien et défenseur : aspect probablement le plus complexe. Il est alors important de pouvoir analyser une situation avec son SD adjoint et des membres du bureau départemental avant de décider de la suite à donner. Le SA et le siège apportent eux aussi des conseils utiles.

Être SD donne la possibilité, au sein des instances du SNPDEN, de rencontrer des collègues. C'est une ouverture intéressante et importante. Partager nos expériences, questionnements, avec les collègues des autres départements et académies est utile. Le SD n'est pas seul et heureusement !

## ÊTRE SD AU QUOTIDIEN ?

Chaque jour est différent, parfois un jour « calme » sans activité syndicale, le lendemain quelques mails syndicaux, quelques appels téléphoniques, un autre jour des réunions à préparer, courriers, comptes

rendus... mais aussi quelques kilomètres parcourus !

Au quotidien, le SD doit autant que possible être en mesure de répondre aux différentes sollicitations des collègues.

Le SD est quelque part un « équilibriste » entre son travail en EPLE, sa fonction de SD, sa vie personnelle et familiale... Faire connaître, partager, les valeurs de ses engagements, sa vision de la société et du service public, aide à maintenir cet équilibre.

## QUELQUE CHOSE À AJOUTER ?

Je ne regrette en rien mon investissement syndical, bien au contraire. C'est un champ de réflexion et d'action qu'il nous appartient de conserver et de développer.

## UN SOUHAIT ?

Que cette petite contribution donne envie à des collègues de s'investir davantage dans notre vie syndicale... ■



Marie-Ange PINTARD

SD Mayenne

Marie-Ange.Pintard@ac-nantes.fr



Devenir secrétaire départementale englobe l'idée d'un passage, d'un mouvement progressif; il ne s'agit pas d'être proclamée « SD du 53 »! lors de l'élection par le bureau départemental mais de me construire et d'évoluer de manière à acquérir les qualités attendues et présupposées par ceux qui m'ont fait confiance.

#### SUR LA NOTION DE « PASSAGE »

Cette prise de responsabilité, ce nouvel engagement syndical, fait suite à une présence de 10 ans au bureau départemental, dès ma prise de fonction, et à la fin d'un mandat en tant que commissaire paritaire. Confidentialité, écoute et conseils vis-à-vis des collègues restent de mise en tant que SD.

Durant toutes ces années, j'ai eu le temps d'être au fait des avancées significatives de notre syndicat et des valeurs véhiculées par le SNPDEN, pu évaluer l'importance de la défense de notre statut et de nos conditions de travail et acquis la connaissance indispensable de mon département et de l'académie.

#### LE TRAVAIL DU SD

Se construire et évoluer sous-entendent toujours une marge de progression, des doutes, un regard réflexif, distancié, qui permettent d'assimiler un contenu syndical, historique et législatif qui doit toujours être actualisé. Le travail d'un SD est de participer progressivement aux différents groupes de travail départementaux: CDEN, CTSD... de manière à donner sens à ses actions en les faisant reposer sur des données précises, pouvoir mener des analyses avec les représentants de l'UNSA et devenir un représentant identifié aussi bien par les services de l'État

(IA, rectorat) que par les collectivités territoriales (CG).

Comme pour toute prise de responsabilité, il faut donner du temps, être mobilisable à tous moments et savoir s'organiser de manière à tenir ses engagements, être présente aux diverses réunions qui sont fréquentes et hors département.

La bonne surprise est de pouvoir participer à des instances de réflexion académiques et nationales. La participation aux groupes de travail et au groupe de liaison donne le sentiment d'être au cœur de l'action menée au sein de l'académie. Les interventions et les débats du CSN permettent d'avoir une réflexion nourrie, à la fois plus pointue et plus synthétique. Une prise de hauteur intéressante qui permet d'éviter d'être engluée dans le quotidien et de pouvoir répondre aux questions que se posent nos adhérents.

#### ÊTRE SD, TEL QUE JE LE CONÇOIS...

C'est devoir préciser sa représentativité, animer, fédérer, être solide, être fiable, être à l'écoute de tous, répondre aux demandes de nos adhérents et les défendre, porter la parole syndicale, communiquer au nom du SNPDEN et produire une réflexion commune. Ce qui n'exclut en rien un questionnement personnel vivace et acéré!

Bref, être à la fois celle sur laquelle on peut compter et celle avec laquelle on doit compter! ■



Thierry Fauconnier  
SD Yvelines

*thierry.fauconnier@ac-versailles.fr*



Il faut d'abord en avoir envie.

Il faut ensuite être disponible.

Il faut enfin y trouver des satisfactions.

Sinon, il ne faut pas s'engager dans cette aventure.

Le département des Yvelines, ce sont 117 collèges et 44 lycées, quelques établissements régionaux et SEGPA, un internat d'excellence... environ 170 adhérents actifs – soit la moitié des personnels de direction du département – et une vingtaine de retraités.

### SECRÉTAIRE DÉPARTEMENTAL, UN CDD À TEMPS PARTIEL !

Dans ce contexte, le secrétaire départemental est le point central de notre communication syndicale avec l'inspection académique et le rectorat, celui à qui l'on s'adresse pour avoir un soutien, une simple information, un avis technique : il est réputé tout savoir et, en tous cas, savoir à qui s'adresser pour régler un problème. La participation aux groupes de travail, aux comités de concertation académiques et départementaux, aux audiences syndicales, apporte une connaissance du territoire et des problématiques locales. Comme, par ailleurs, je suis commissaire paritaire académique, je suis aussi souvent sollicité pour des questions relatives à la carrière, aux promotions. Enfin, lors des dernières élections professionnelles, l'apport du SNPDEN à l'UNSA-Éducation a été déterminant dans les Yvelines et a permis de gagner un siège au CTSD : le secrétaire départemental du SNPDEN y siège pour toutes les questions relatives au second degré. À cela s'ajoute la coordination régionale du SNPDEN-Ile-de-France.

### COMMENT JE SUIS DEVENU SD...

J'ai passé le concours de recrutement des personnels de direction en 2000, après douze ans d'enseignement de l'histoire et de la géographie. Je n'avais jamais adhéré à aucune organisation syndicale et je suis entré au SNPDEN parce que j'ai rencontré des collègues ouverts au dialogue, une source d'informations et un lieu d'échanges et de réflexion sur notre métier et sur le système éducatif.

Proviseur-adjoint à Poissy dans une cité scolaire, de 2000 à 2004, on m'a sollicité pour participer au bureau départemental. Puis principal dans un collège à Trappes de 2004 à 2009, en zone d'éducation prioritaire, j'ai pu participer aux activités du bureau bien qu'incité par Alain Ouvrard, alors principal à Trappes également et secrétaire départemental, aujourd'hui au Bureau national.

Depuis la rentrée 2009, proviseur au lycée Dumont d'Urville de Maurepas, j'ai été un peu plus entraîné dans l'aventure syndicale par Luigi Di Pietro qui avait succédé à Alain au secrétariat départemental. Luigi est un « ancien » du SNPDEN ; il souhaitait que son mandat soit une période de transition pour préparer un nouvel élan ; il m'a de plus en plus associé aux activités du bureau, aux diverses audiences ; finalement, nous avons proposé au bureau que je le remplace en décembre 2010 pour préparer une « nouvelle génération syndicale » dans le département et les élections professionnelles.

Quand on me demande comment je suis devenu secrétaire départemental, je ne peux que répondre que c'est au hasard des rencontres.

### SD, UN VRAI PLAISIR !

Qu'ai-je fait depuis un an, depuis que j'ai pris cette responsabilité, à part assister à des réunions, des rencontres, des discussions ? Spontanément, je répondrais que je me suis fait plaisir !

Le plaisir des interventions au nom des collègues, le plaisir de mobiliser de nouveaux participants, le plaisir de contribuer aux progrès des idées que nous défendons.

C'était une satisfaction de rassembler autant de collègues lors des élections professionnelles : les personnels de direction ne sont que 1,2 % des personnels de l'Éducation nationale des Yvelines ; ils ont apporté environ 15 % des suffrages de l'UNSA-



Éducation. Pour la première fois, un personnel de direction siège comme membre élu dans les instances départementales, CTSD et SDEN.

C'était une satisfaction de voir élire un nouveau bureau départemental où la moitié des membres sont des femmes et où plus du tiers des membres n'avaient jamais participé aux instances syndicales. Parité et nouveauté dans un département où notre corps compte deux-tiers de femmes et qui accueille chaque année de nombreux stagiaires. Puis de constater un réel investissement au CSA (conseil syndical académique) et dans les commissions académiques.

C'était une satisfaction de travailler avec quelques retraités – particulièrement Pierre Bousquet et Albert Dejean – qui avaient participé à la création de notre statut et de poursuivre avec eux la réflexion sur ce sujet. Nous avons fait ressurgir un projet complet de nouveau statut autour duquel Vincent Nassi, principal aux Clays-Sous-Bois et responsable de la commission académique « carrière », anime le débat. Ce projet, nous espérons qu'il alimentera d'autres débats plus larges lors de notre prochain congrès.

Mais il reste qu'avant d'être secrétaire départemental, je suis chef d'établissement et diriger un EPLE dans ces conditions, c'est pouvoir s'appuyer sur des adjoints disponibles et de grande compétence, en toute confiance. ■



Bilan du stage des 12 et 13 janvier 2012.

# Stage à Marseille

Les 12 et 13 janvier 2012 a eu lieu à Marseille le stage sur le thème « Les outils pour animer la vie syndicale locale ». Il s'est déroulé au lycée Victor Hugo et concernait les académies d'Aix-Marseille, de Nice, de Montpellier et de Grenoble.

Les formateurs étaient Joël Olive, Pascal Charpentier, Jacques Péquignot et Michel Chéry, tous anciens SA (secrétaires académiques).

Les participants, au nombre de 13, étaient pour la plupart des collègues membres des bureaux départementaux et ayant envie de mieux connaître le syndicat et de s'y impliquer davantage. 1 seul était SD (secrétaire départemental). 8 venaient d'Aix-Marseille, 3 de Nice, 1 de Grenoble et 1 de Montpellier.



L'accueil a été remarquablement effectué par Gilles Auroche, SA d'Aix-Marseille, par Cyril Le Normand, SD des Bouches-du-Rhône, et par Jean-Roger Ribaud, proviseur du lycée Victor Hugo qui s'est occupé de nous durant ces 2 jours. À noter aussi la disponibilité et la gentillesse de leurs collègues qui ont permis au stage de se dérouler dans des conditions tout à fait favorables.

Les travaux de groupe ont porté sur des études de cas apportées par les participants, des échanges d'expériences, des apports théoriques donnés par les intervenants et l'élaboration de plans d'action liés à l'activité syndicale de terrain.

Après une appropriation du thème par le groupe, les échanges ont été riches et intéressants et les formateurs ont essayé autant que faire se peut de s'adapter au public concerné en modulant leurs interventions en fonction de la demande et des objectifs poursuivis. Il est à noter que la richesse du contenu et l'hétérogénéité des participants étaient parfois difficiles à concilier dans un laps de temps qui peut s'avérer trop court. Les demandes du groupe ont porté aussi de façon explicite sur le fonctionnement du syndicat et les formateurs ont apporté leurs informations pour la satisfaction du plus grand nombre.

L'évaluation du stage a été faite et se situe entre « très satisfaisant » et « satisfaisant » avec une déclinaison par thèmes qui place en premier la maîtrise du sujet par les formateurs et leurs qualités pédagogiques. Le contenu de formation a fait l'objet d'une appréciation moyenne de même que les supports de stage. Nous en tiendrons compte pour les futurs stages.

## LE CONTENU ET LA MÉTHODE

Le contenu a porté sur les conditions de l'efficacité du travail en groupe, les techniques de résolution de problème et de prise de décision, les règles de la délégation efficace, les outils de la communication, les techniques de la négociation et la conduite de réunion.



Pascal Charpentier  
Bureau national

[pascal.charpentier@ac-dijon.fr](mailto:pascal.charpentier@ac-dijon.fr)





Congrès de l'UNSA-Éducation.

# Les enjeux d'un congrès

*Les congrès se suivent... et ne se ressemblent pas. Tous les quatre ans, la fédération organise son congrès. Élaborer, confronter, décider : la démocratie aura la parole lors de ce 41<sup>e</sup> congrès.*

## DE BORDEAUX À ANGERS

Le précédent congrès de la fédération s'est tenu à Bordeaux en 2008. Le prochain se tiendra à Angers, du 28 au 30 mars 2012. 400 délégués venant des 22 syndicats de la fédération, de toutes les régions, des plus proches aux plus lointaines, participeront aux travaux du congrès.

Un congrès, pour une organisation, est d'abord un rendez-vous avec elle-même. Les débats, les interventions, les propositions d'une organisation reflètent sa vitalité, sa capacité de répondre aux défis du présent, voire d'anticiper les évolutions du système éducatif.

Le congrès est aussi une porte ouverte sur la société : des invités, venus du secteur mutualiste, associatif, des organisations lycéennes et étudiantes, d'autres organisations syndicales seront présentes. Porte ouverte sur le monde avec des délégués venus de nombreux pays d'Europe et hors d'Europe qui partageront, avec les délégués, leurs expériences qui, sous de nombreux aspects, ressemblent à celles vécues en France avec la montée de la concurrence, la mise en cause des services publics, les processus d'externalisation...

## UN CONGRÈS D'AVANT-PRÉSIDENTIELLES

Le congrès fédéral se tiendra à quelques semaines des présidentielles. Le bilan sera double : bilan de l'activité de la fédération sur les quatre années écoulées et, en miroir, bilan d'un gouvernement dans les domaines éducatifs, sociaux, économiques, laïques. Le bilan permettra de déclinier les reculs, liés particulièrement aux budgets et à la poli-



tique de RGPP (révision générale des politiques publiques) qui, au nom du dogme du non-remplacement, ont affaibli les services publics, de regarder en face les conséquences des décisions prises avec la suppression de la carte scolaire et la montée de la ghettoïsation, l'abandon de la formation des enseignants, l'absence

de revalorisation et le blocage du point d'indice qui affaiblissent l'attractivité de nombreux métiers. La fédération s'exprimera sur la question des droits de l'être humain, sur celle de la scolarisation de tous les élèves mais aussi sur la laïcité fortement malmenée ces dernières années. Elle s'exprimera sur les programmes des uns et des autres, en toute indépendance syndicale, mais confrontera les différents programmes avec ses propres propositions. Elle fera un commentaire précis de ce qu'elle considérera comme des reculs ou des avancées. L'indépendance syndicale ne signifie pas le mutisme ou l'indifférence.

## UN CONGRÈS TOURNÉ VERS L'AVENIR

Le congrès fédéral se déroulera cinq mois après les élections professionnelles d'octobre. Celles-ci ont vu, dans de nombreux ministères, une progression de l'UNSA et, dans les secteurs de l'éducation, une progression de l'UNSA-Éducation. Cette dynamique électorale ouvrira des débats sur les attentes des personnels qui préfèrent un syndicalisme qui sache contester et proposer à un syndicalisme d'opposition systématique.

Les personnels, dans leur grande majorité, veulent que le système édu-

catif évolue et se modernise et non qu'il se fige dans un *statu quo* qui ne peut que conforter les inégalités. La démarche syndicale assumée par l'UNSA-Éducation sera mise en débat avec, par exemple, la question du « dialogue social » pour lequel il faut deux interlocuteurs. Le gouvernement a trop souvent pratiqué le « fait accompli » ou la décision unilatérale pour que le dialogue social prenne toute sa dimension.

Les mobilisations les plus fortes, comme sur les retraites, n'ont rencontré qu'un blocage gouvernemental continu, un refus permanent d'ouvrir le dialogue. Celui-ci est pourtant la condition nécessaire de toute transformation sociale durable.

## LE GRAND DÉBAT

L'un des temps forts du congrès sera le colloque organisé autour des « défis du système éducatif ». Universitaires, chercheurs, syndicalistes confronteront leurs points de vue sur les questions de la formation, des inégalités et de la démocratisation. Ces réflexions mises en commun seront des apports pour consolider les propositions éducatives de la fédération. Une organisation syndicale a besoin de prendre appui sur des recherches extérieures, des mises en perspective afin d'aller plus avant dans ses propositions.

Le débat éducatif, dans une organisation comme l'UNSA-Éducation, permet d'anticiper, de regarder la réalité en face, de refuser les nostalgies mythifiées (1 % d'une classe d'âge obtenait le bac en 1881) ou les alarmismes permanents (contre la mondialisation par exemple) qui donnent l'image d'un syndicalisme impuissant et désemparé. L'UNSA-Éducation affirmera dans son congrès sa démarche réformiste, anticipatrice et novatrice, sa capacité d'agir pour obtenir des avancées.

## UNE NOUVELLE ÉQUIPE

Continuité et changement... Une nouvelle équipe sera élue au congrès pour conduire l'UNSA-Éducation pendant les quatre prochaines années. Cette équipe aura besoin de la confiance renouvelée des syndicats ; elle s'appuiera sur un bilan, sur des réussites et sur des points à améliorer. La fédération UNSA-Éducation est l'héritière de la FEN. L'orientation réformiste, construite au fil des années, est aujourd'hui majoritaire dans le syndicalisme français. Elle s'est imposée comme la seule démarche crédible dans le paysage syndical. ■

Patrick Gonthier

Secrétaire général  
UNSA-Éducation

[patrick.gonthier@unsa-education.org](mailto:patrick.gonthier@unsa-education.org)

Gros plan sur...

# La Polynésie française

## « LE PAYS DES ANTIPODES »

À ceux qu'un séjour à 20.000 km de la métropole tenterait, la Polynésie offre l'occasion de vivre une expérience humaine et professionnelle unique qui transformera sûrement leur vie et leur pratique de chef d'établissement. Pourtant, cette belle et vaste académie est souvent méconnue et le cliché de la « douce vie sous les cocotiers » a fait long feu depuis quelques années déjà en raison, entre autres choses, d'un contexte économique et social souvent bien éloigné de cette image... Voici quelques éléments à connaître avant de partir.

### LES INSTITUTIONS DE LA POLYNÉSIE FRANÇAISE

Territoire d'Océanie d'une superficie de plus de 2.500.000 km<sup>2</sup>, la Polynésie est un pays d'outre-mer, autonome depuis 2004, composé de cinq archipels, 118 îles dont 67 habitées. Cette collectivité autonome (COM) au sein de la République est régie par l'article 74 de la Constitution; elle bénéficie ainsi d'une organisation particulière. Ses institutions comprennent le Président, le Gouvernement, l'Assemblée et le Conseil économique, social et culturel.

### LE CADRE INSTITUTIONNEL DE L'ÉDUCATION

En matière d'éducation, il existe également des spécificités, à savoir un partage des compétences entre le ministre polynésien de l'Éducation et le vice-recteur.

Le statut d'autonomie et la convention entre l'État et la Polynésie française relative à l'éducation du 4 avril 2007 ont conduit à transférer à la collectivité la plus grande part de la compétence dévolue en métropole à l'État en matière d'éducation, à savoir

l'organisation des enseignements, la répartition des moyens et le contrôle des établissements.

L'éducation des premier et second degrés ainsi que de l'enseignement supérieur non universitaire relève du Gouvernement de la Polynésie française. Le ministre en charge de l'Éducation de Polynésie est responsable de la mise en œuvre des orientations du système éducatif décidées par l'Assemblée. L'organisation est confiée, pour le secondaire, à une direction de l'Enseignement secondaire (DES).

L'État, lui, participe aux dépenses assumées par le pays en allouant les moyens financiers et le personnel nécessaires au fonctionnement du système éducatif. L'État collationne et délivre les diplômes nationaux (ce qui n'exclut pas des adaptations de programme et des dispositifs d'enseignements spécifiques). Le vice-recteur est le représentant sur le territoire

du ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche; il conserve une compétence pour la gestion des actes concernant les personnels fonctionnaires de l'Éducation nationale, sur proposition du ministre territorial de l'Éducation. Le vice-recteur est ordonnateur secondaire des dépenses du budget du ministère de l'Éducation nationale.

Les personnels mis à disposition relèvent, quant à eux, de l'autorité hiérarchique du ministre polynésien de l'Éducation durant leur séjour.

## LE MONDE ÉDUCATIF

### LES CORPS D'INSPECTION EN POLYNÉSIE

Coexistent à ce jour <sup>(1)</sup> également dans ce système éducatif deux types



Collège d'Hitiaa



d'inspecteur : les inspecteurs d'État chargés des examens et des inspections des personnels (au nombre de dix actuellement : quatre à Tahiti et six à Nouméa) et deux inspecteurs (un IEN-ET et un IA-IPR) mis à la disposition du ministre de la Polynésie, qui sont chargés de la formation, de l'animation pédagogique et de l'expertise de terrain, en contact permanent avec les personnels de direction.

### LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES DU SECONDAIRE

Avec 40 établissements scolaires (10 lycées, 27 collèges et 3 GOD : groupements d'observation dispersés, qui sont des annexes rattachées à un établissement situé sur une autre île) répartis sur 14 îles et atolls, il est difficile de présenter un cadre homogène de l'exercice du métier. À ce jour, seulement deux établissements (un collège et un LP) sont classés en ZEP. Toutefois, les réalités insulaires ou urbaines nécessitent de grandes capacités d'adaptation pour pouvoir faire fonctionner les établissements. La majorité des établissements (60 %) se situent dans l'archipel des îles du vent (Tahiti et Moorea). De plus, il existe une grande différence entre les établissements situés à Tahiti (dont les effectifs élèves sont très élevés, pour la plupart autour de 1.000) et les autres archipels qui comptent de petits effectifs mais avec des spécificités que nous évoquons ci-après.

### LES SPÉCIFICITÉS DE L'ENSEIGNEMENT EN POLYNÉSIE

Beaucoup d'élèves polynésiens rencontrent de grandes difficultés dans la maîtrise du socle commun. Cela est dû, en particulier, à une mauvaise maîtrise, premièrement, du *réo Tahiti* (langue tahitienne) ou de la langue parlée dans chaque archipel, enseignée pourtant dès l'école maternelle et, deuxièmement, du français oral. La plupart des jeunes Polynésiens parlent aujourd'hui un *pidgin* franco-tahitien et beaucoup de parents polynésiens ne maîtrisent pas bien leur langue maternelle, surtout à Tahiti, d'où un effort du Gouvernement pour réintroduire la langue et la culture polynésiennes très tôt dans les apprentissages (c'est un des objectifs majeurs de la nouvelle charte d'éducation).

### LES AUTRES VOIES

Des structures pédagogiques de prise en charge de la difficulté scolaire existent : SEGPA, UPI. Elles sont, cependant, peu nombreuses au regard du nombre d'élèves, ce qui se traduit par un glissement du vivier de recrutement de ces dernières. Ainsi, le faible nombre d'UPI implique que des élèves en relevant peuvent être affectés en SEGPA. Par conséquent, des élèves pouvant relever de la SEGPA se trouvent affectés en collège.

D'autres structures spécifiques à la Polynésie française coexistent : le CETAD (centre d'éducation aux tech-

nologies appropriées au développement) après la cinquième (qui est un palier d'orientation à la différence de la métropole) et le CJA (centre de jeunes adolescents) qui relève de l'enseignement primaire mais qui accueille des élèves à partir de 12 ans sans délivrer, à ce jour, de diplômes reconnus.

### LA VOIE PROFESSIONNELLE

Elle est très demandée en Polynésie ; c'est aussi une particularité. Elle représente près de la moitié des orientations après la classe de troisième. Cet enseignement est proposé par trois grands lycées professionnels et par cinq autres lycées polyvalents (qui proposent une filière professionnelle). Les CETAD offrent à des élèves de fin de cinquième la possibilité de préparer un CAP de développement en 3 ans. Ce dispositif original permet d'éviter de nombreuses déscolarisation précoces et d'aborder avec de grandes chances de réussite des poursuites d'études en lycée professionnel.

## ÊTRE PERSONNEL DE DIRECTION EN POLYNÉSIE : L'ART DU COMPROMIS...

Être personnel de direction à Tahiti, Raiatea, Hao, Ua Pou ou à Rurutu... en collège ou en lycée, dans une grande île ou un atoll éloigné de plusieurs milliers de kilomètres de Tahiti, « la capitale », voilà des postes bien différents... Les lycées et lycées professionnels étant situés exclusivement à Tahiti et à Raiatea, l'essentiel des établissements des archipels éloignés sont des collèges ou des GOD.

À première vue, exercer à Tahiti est plus confortable pour qui arrive de métropole, qu'un poste dans un archipel éloigné. En effet, l'isolement insulaire nécessite d'avoir de grandes capacités d'adaptation, d'être polyvalent et d'aimer vivre loin des confort de la société de consommation... Le ravitaillement se faisant par bateau (et souvent une seule fois par mois), il faut savoir être patient et faire preuve d'ingéniosité avant de recevoir le matériel pédagogique attendu ou les denrées pour la cantine... De plus, les établissements accueillent des enfants des autres îles de l'archipel ; ils sont logés à l'internat et ne rentrent chez eux que deux ou trois fois l'an. C'est dire que l'internat éducatif est une nécessité pour le chef d'établissement et son équipe (souvent limitée) qui vont devoir





encadrer les enfants, y compris durant les petites vacances.

À Tahiti, la réalité est autre mais la taille des établissements et le rythme scolaire imposé aux enfants en raison des contraintes de transport <sup>(2)</sup> obligent bien souvent le chef d'établissement à aménager les horaires d'ouverture et à organiser une prise en charge de l'enfant qui va bien au-delà de ce que l'on offre la plupart du temps aux enfants de métropole : accueil dès 6 heures (avec, dans certains cas, distribution d'un petit déjeuner) dans beaucoup d'établissements et souvent ouverture tardive en fonction des contraintes du ramassage scolaire, nombreux internats pour les enfants qui arrivent des autres îles et ne repartent qu'à Noël, Pâques et aux grandes vacances...

### LE PILOTAGE DE L'ÉTABLISSEMENT

La crise économique n'a pas épargné la Polynésie et, dans un pays qui ne connaît pas les caisses de chômage, la vie au quotidien est devenue très difficile pour beaucoup de familles aujourd'hui.

Par ailleurs, les restrictions budgétaires demandées aux académies par le ministère de l'Éducation nationale se répercutent ici également et de nombreuses suppressions de postes et fermetures de sections sont prévues pour la rentrée 2012.

Enfin, la répartition des compétences entre l'État et le pays n'est pas toujours

comprise de la même manière de part et d'autre, malgré les textes juridiques. Cela débouche sur des conflits et des retards dans les décisions qui peuvent porter préjudice au bon fonctionnement des établissements et nécessitent, pour le personnel de direction, un art consommé du compromis loyal!

Pourtant, chaque personnel de direction fait en sorte de trouver les solutions, dans son pilotage, pour offrir la même qualité d'enseignement que dans n'importe quel établissement de la République française en y intégrant les spécificités fixées par les objectifs de la charte d'éducation polynésienne. C'est en ce sens que l'expérience polynésienne est formatrice : comprendre et intégrer dans ses pratiques les spécificités culturelles, éviter que les difficultés citées plus haut n'impactent trop les projets d'établissement et son bon fonctionnement, être polyvalent, souvent, pour pallier le manque de personnels ou de formation de ceux-ci dans certains cas.

### LA VIE DE LA SECTION DU SNPDEN

Le bureau du SNPDEN-Polynésie se réunit un mercredi par mois. Une liaison Skype par le biais d'un Ipad est établie avec le collègue, membre du bureau, principal du collège de l'île de Huahine (1 heure d'avion environ).

Le bureau diffuse un bulletin d'information mensuel ainsi que des

communiqués, à chaque fois que les événements l'exigent, pour informer et donner la position du SNPDEN-Polynésie. L'étendue du territoire (aussi vaste que l'Europe) et les situations de crise, connues depuis plus d'un an, impliquent une réactivité et un positionnement clair du bureau pour tous les collègues et plus particulièrement les collègues des îles éloignées.

Deux assemblées générales ont lieu par année scolaire lors des deux séminaires regroupant tous les personnels de direction.

Le SNPDEN-Polynésie compte une cinquantaine d'adhérents, soit plus de 80 % des personnels de direction en poste en Polynésie. Un des membres du bureau sera présent au congrès de Lille en mai 2012.

Le bureau sollicite régulièrement des audiences auprès du vice-recteur et du ministre de l'Éducation en Polynésie française. Le SNPDEN-Polynésie a proposé également à la directrice des Enseignements secondaires un groupe de travail des personnels de direction afin de jouer un rôle de propositions et de conseils dans la gestion et l'évolution du système éducatif polynésien. Ce groupe de travail existe depuis novembre 2011.

Le bureau du SNPDEN-Polynésie a récemment interpellé la cellule juridique du SNPDEN sur la question de la convention État/pays de 2007 afin d'établir plus clairement quelles exceptions à la réglementation métropolitaine elle prévoit, dans le cadre du statut d'autonomie de Polynésie française.

Le bureau du SNPDEN-Polynésie espère que cette présentation donnera une meilleure perception de la Polynésie à nos collègues candidats au détachement mais, aussi, qu'elle donnera l'occasion à tous les lecteurs de cet article de se forger une opinion plus réaliste de ce pays si attachant, cœur de la civilisation maohi, enclave francophone (avec la grande sœur calédonienne) au sein d'une Océanie largement anglophone, qui a bien souvent du mal à se faire entendre et voir de la métropole et de l'Europe. ■

### Le Bureau du SNPDEN-Polynésie



En haut, de gauche à droite : Philippe Ducamp, Thierry Delmas, Jean-Paul Charrier, Dominique Legros.  
En bas, de gauche à droite : Nicole Savin-Limal, Patrick Klosowski, Martine Salaberry.

- 1 De nouvelles dispositions seraient envisagées pour la rentrée 2012 avec la suppression des postes rattachés au ministère polynésien.
- 2 L'organisation du ramassage scolaire, fixée par les transporteurs et le ministère de l'Éducation, impose des horaires d'ouverture aux établissements pour éviter que les enfants se retrouvent seuls, dès 6 heures du matin, devant le portail du collège ou bien patientent plus d'une heure le soir après la fermeture de l'établissement!

# Témoignages de collègues polynésiens

Dominique Legros, proviseur-adjoint  
Lycée de Papara - Tahiti



## ENVIE DE DÉCOUVRIR D'AUTRES HORIZONS, POURQUOI NE PAS TENTER UNE MUTATION DANS UN TERRITOIRE D'OUTRE-MER ?

« Pour connaître le chemin, interroge celui qui en vient » (proverbe chinois).

J'ai découvert la Polynésie lors d'un premier contrat, en 2003, comme CPE au lycée professionnel d'Uturoa, sur l'île de Raiatea.

Raiatea a la particularité d'avoir, hors l'île de Tahiti, un enseignement complet du second degré (collège et lycée), un hôpital et des activités nautiques qui atténuent le manque d'activités culturelles (conditions indispensables pour s'expatrier avec conjoint et enfants). Les autres îles n'offrent que la scolarisation en collège et l'internat devient la solution de poursuite d'études dans le second cycle pour les élèves. L'adaptation nécessite de se distancier des repères métropolitains. Les spécificités sont réelles : civilisation sans tradition écrite, langage non verbal des élèves et sentiment de honte (*ha'ama*). Les élèves sont respectueux et attachants. Par contre le désœuvrement conduit à la consommation excessive d'alcool et de cannabis local (*Pakalolo*) générant des soucis de vie scolaire. La lutte contre le décrochage scolaire était et reste la priorité.

## MON PARCOURS DE PERSONNEL DE DIRECTION

Établissement sans adjoint, j'ai eu l'occasion de participer à l'élaboration des emplois du temps, l'organisation des examens et, encouragé par le proviseur, je tente le concours de chef d'établissement en 2007, la dernière année de mon contrat. Épreuves passées à l'époque à l'université de Polynésie française, de 2 heures à 6 heures du matin. Oui, nous sommes bien aux antipodes !

Réussite à ce concours et retour obligatoire en métropole pour la formation (y compris pour les Polynésiens qui passent le concours actuellement). Affectation dans l'académie de Rennes sur un poste de proviseur-adjoint d'un lycée professionnel de 4<sup>e</sup> catégorie, à Saint-Brieuc, formation (excellents souvenirs), pas de quoi s'ennuyer.

Pourtant l'envie d'ailleurs reprend et, après une sélection sur dossier et un entretien à Paris, je reçois mon affectation (maintenant, l'affectation est de 2 ans, renouvelables une fois sur un même poste comme chef ou adjoint... Il est très difficile de muter durant le contrat, sauf nécessité de service) comme proviseur-adjoint du lycée Tuianu Le Gayic, à Papara, sur l'île de Tahiti. C'est un lycée polyvalent de 4<sup>e</sup> catégorie (1.070 élèves du CAP au BTS) qui a eu 10 ans cette année. Il est très bien entretenu et offre un cadre de travail idéal aux élèves.

## LE FONCTIONNEMENT AU QUOTIDIEN

Le week-end, une quarantaine d'élèves internes (sur les 140 qui nous viennent des archipels éloi-





gnés: Australes, Tuamotu et Marquises) restent et nous en avons la responsabilité. Il n'est pas rare que nous accompagnons les élèves en *truck* (bus local qui disparaît progressivement, voir photo) lors d'une marche pour la santé. En effet, l'obésité est un problème de santé majeur en Polynésie lié au changement des habitudes alimentaires.

Nous mettons en œuvre les mêmes réformes qu'en métropole et nous connaissons les mêmes contraintes budgétaires liées à la RGPP : suppressions de postes, augmentation des effectifs par classe... Il nous est demandé de favoriser la poursuite d'études des élèves vers les voies générales. Le système éducatif a, en effet, connu en 20 ans une évolution profonde et l'objectif est de former des cadres océaniques à même de diriger ce pays dans la voie de l'autonomie. Cependant, l'étroitesse du marché local et la faiblesse de l'activité économique conduisent beaucoup de diplômés à tenter une expérience professionnelle hors du territoire.

Je participe à la formation de candidats au concours de personnel de direction et je suis au bureau du SNPDEN. Toute occasion est bonne pour éviter de se scléroser.

À la fin de cette expérience, que je recommande, le retour en métropole n'est plus analysé (*dixit* l'ex-direction de l'Encadrement) avec l'image véhiculée par tous les clichés comme un temps passé sous les cocotiers mais bien comme la capacité à s'adapter à un environnement complexe à tous points de vue et comme pour tout départ outre-mer.

« Tout est devant nous. Le chemin ne finit pas ; plus on avance, plus la route s'ouvre à nos yeux » Henry Miller. ■

Philippe Ducamp, principal  
Collège de Fare  
Île Huahine (Îles sous le vent)



Avec la participation de  
Guy Larchevêque, principal  
Collège de Hao - Otepa-Ha (Tuamotu)

### LA SOLITUDE DU PERSONNEL DE DIRECTION

Venir en Polynésie, c'est se persuader d'emblée que l'on est « à 17.000 km de ses certitudes ». Cela est d'autant plus vrai lorsque l'on est appelé à diriger un établissement dans les archipels. Ici, la solitude du personnel de direction prend tout son sens à la fois géographique et professionnel. Nous ne nous rencontrons à Tahiti, avec l'ensemble des collègues, que deux fois par an, lors des séminaires d'encadrement organisés par le ministère polynésien et la direction des Enseignements secondaires.

Le reste du temps, il nous est difficile de vraiment mener une politique de bassin dont nos élèves ont pourtant bien besoin.

La sensation d'éloignement (1.500 km de Papeete pour les collègues des Marquises) est accentuée au quotidien par les difficultés matérielles : coupures d'eau ou d'électricité, service médical parfois aléatoire.

La gestion et le fonctionnement sont étroitement liés aux liaisons maritimes et aériennes. Il faut en tout temps anticiper et prévoir, surtout si les rotations des bateaux sont mensuelles.

Les communications sont compliquées et l'accès aux applications institutionnelles bien difficile sur les îles et atolls uniquement desservis par un Internet bas débit.

### L'ÉLÉMENT LE PLUS PESANT

Dans la plupart des établissements des îles, on trouve un internat, conséquence de la dispersion des élèves. Certains ne rentrent dans leur famille qu'une fois par an, au moment des vacances de Noël. Le reste du temps, le chef d'établissement doit être en permanence disponible pour tous les petits et grands soucis. Il peut, malgré tout, s'appuyer sur des équipes soudées et qui n'hésitent pas, durant leur temps libre, à venir proposer des animations pédagogiques ou ludiques (le temps est long parfois) pour les internes ; et la famille manque !





### À CHAQUE RENTRÉE

La constitution de ces équipes est problématique car les archipels n'attirent pas. Sur place, les diplômés bac + 3 (qui peuvent être recrutés comme contractuels) ne sont pas légion et le recours aux vacataires est fréquent avec toutes les limites que l'on connaît à ce type de recrutement en termes de compétences et de cohérence pédagogique sur l'année puisqu'ils ne font que 200 heures.

### SUR LE PLAN STRICTEMENT MATÉRIEL

Nous devons avoir une attention de tous les instants sur l'entretien. Les bâtiments sont l'objet des agressions permanentes de l'humidité et de l'air salin ; la dégradation est rapide et les plans de suivi doivent être rigoureux.

Le tableau peut paraître peu engageant mais il est à mettre en regard avec la douceur de vivre (attention à la tropicalisation !) et la gentillesse des gens des îles. L'expérience en Polynésie est avant tout une aventure humaine qui contribue à se redécouvrir soi-même et donne de nouvelles perspectives à nos pratiques. ■



Patrick Klosowski  
Responsable de la section



Le lycée professionnel de Faa'a compte environ 1.000 élèves répartis dans les secteurs tertiaires, industriels et aide à la personne. Il est situé en ZEP avec une très grande majorité des familles appartenant aux CSP défavorisées. Les élèves sont très souvent confrontés à de graves problèmes familiaux et sociaux et ont tendance à céder au découragement. Le projet d'établissement est donc axé sur la réduction de l'absentéisme et sur la diminution du nombre de déscolarisations.

Il n'y a pas « encore » d'internat, ce qui ajoute aux difficultés d'une grande partie de nos élèves qui doivent quotidiennement se lever à 4 heures du matin pour ne rentrer chez eux qu'après 19 heures. Nous rencontrons également de gros problèmes d'équipements, particulièrement au niveau de la réparation de machines numériques impossibles à effectuer sur place.

Le tissu économique, déjà faible, tend à se détériorer encore avec la crise. Il est parfois difficile de trouver des lieux de formation en entreprise corrects pour tous nos élèves.

En dépit de cette situation, grâce à de multiples actions de prévention mises en place avec la gendarmerie, les services sociaux et de santé, la situation est pour l'instant maîtrisée et le taux de réussite aux examens encourageant. ■

**Dossier**

# **3 ans d'activités du BN**

**Préparation du congrès  
de Lille 2012**

**Rapport d'activités  
du Bureau national**

*Les rapports d'activités qui vous sont soumis ne portent pas sur le contenu des choix et des mandats votés par le CSN ou le congrès mais sur le fonctionnement de notre syndicat durant ces trois années. Présenté par le BN, ils évoqueront plus précisément leur activité propre mais il faut aussi associer à ces bilans le travail conduit par les sections académiques et départementales.*

*Le mandat du Bureau national a ceci de particulier qu'il correspondait à la seconde partie du mandat présidentiel de 2007, désormais dominé par les conséquences de la crise financière qui a éclaté à la fin 2008. La volonté affichée non seulement de transformer l'organisation des services publics mais de modifier en profondeur des aspects du pacte républicain, le tout associé à des contraintes de ressources croissantes, ne dessinait pas un environnement particulièrement riche de promesses. En revanche, nous savions devoir traverser une période de risques.*

*Dans un tel contexte dont il y avait peu à espérer et beaucoup à craindre, le Bureau national s'est, avant toutes choses, attaché à deux objectifs : conserver intact l'outil syndical et neutraliser les menaces immédiates qui pourraient atteindre notre métier dans sa substance. Ces deux objectifs peuvent être considérés comme ayant été atteints.*

# Rapport d'activités

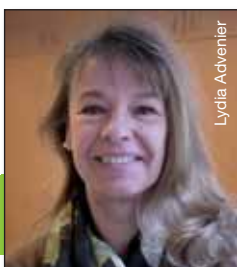
## UN OUTIL SYNDICAL INTACT ET ADAPTÉ

La période qui s'est écoulée depuis 2009 ne fut pas très faste pour le syndicalisme dans l'Éducation nationale. Une difficulté croissante à peser sur les événements (faute, en particulier, de s'y être préparé et de ne pouvoir s'extraire d'explications simplificatrices sur le sens des événements) s'est traduite par le coup de tonnerre des élections professionnelles d'octobre 2011 : 62 % d'absentions. Les enseignants savent voter par Internet et ne sont pas indifférents à ce qui se passe autour d'eux mais cette manifestation de repli de masse sur des valeurs strictement individuelles atteint le syndicalisme dans ses fondements. Cette situation n'est pas irréversible mais pourrait finir par le devenir si ce qui a conduit là n'est jamais interrogé...

Par contraste, l'engagement des personnels de direction, leur civisme et la bonne santé persistante du SNPDEN ne sont pas passés inaperçus : 70 % de voix dans un corps votant à 80 %. Notre syndicat est d'ailleurs la seule organisation majoritaire de l'Éducation à avoir progressé en nombre de voix et à ne pas avoir été sanctionnée directement ou indirectement par ses électeurs.

Ce résultat s'appuie surtout sur le maintien d'un niveau élevé d'adhésions : plus de la moitié des personnels de direction adhèrent au SNPDEN, taux totalement inusité à cette échelle. Notre syndicat progresse même légèrement (+ 1,4 %), ce qui est assez remarquable arrivé à ce niveau : le SNPDEN comptait 8.529 adhérents au 1<sup>er</sup> juin 2009 et 8.568 au 1<sup>er</sup> juin 2011. Entre janvier 2011 et janvier 2012, la hausse (qui reste à confirmer) s'établit à 2,1 % (3,4 % chez les collègues actifs).

La pérennité de cette situation (qui est le socle de la solidité du SNPDEN) pouvait être mise en cause par une circonstance nouvelle : désormais, la majorité des nouveaux personnels de direction n'est plus syndiquée dans ses fonctions antérieures. Un travail (commencé bien avant 2009) tant au niveau national que dans les académies porte aujourd'hui ses fruits : à la rentrée 2011, trois mois après leur prise de fonction, les nouveaux personnels de direction étaient déjà syndiqués à 42 % au SNPDEN, en hausse sensible et régulière, année après année (31 % en 2010, 25 % en 2009). Ce phénomène insolite témoigne d'une tendance à l'association étroite et croissante entre le SNPDEN et la profession mais aussi montre que notre discours syndical est en adéquation avec les attentes de nouveaux collè-



Lydia Achenier



Pascal Bolloré



Isabelle Bourhis

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités



gues qui, majoritairement, se syndiquent pour la première fois en devenant personnels de direction. Un phénomène qui intrigue certains sociologues...

La préservation d'un outil syndical efficace veut dire l'adapter aux transformations de l'environnement institutionnel. Or, une donne nouvelle est celle de l'effacement du « centre » (désormais

nouvelle à l'occasion du mouvement de protestation contre les conséquences du budget 2011. Plutôt qu'une action concentrée à un moment et dans un lieu uniques (avec le risque que les aléas de l'actualité ne lui donnent aucun écho), le choix fut fait de conduire une ronde d'actions académiques. S'étalant sur des semaines et sur toute la France, géographiquement accessible aux

de l'Éducation. Le BN a ainsi utilisé sciemment ce moyen non seulement pour réagir mais aussi pour peser sur les événements en devenant pourvoyeur d'informations d'autant plus appréciées que seuls les personnels de direction peuvent les fournir. Ce fut le cas de l'enquête sur l'assouplissement de la carte scolaire (qui est devenue une référence sur la question), sur les « 30 ministères » (qui a ouvert, enfin, le débat public sur la gouvernance du système éducatif) ou sur les effets de la DHG 2011 (qui fera que plus personne n'osera de sitôt employer le terme de « rentrée techniquement réussie »!). Cette visibilité (qui nous expose aussi au « risque médiatique » comme le montra l'affaire de la « prime ») de notre syndicat et donc de notre profession permet également au SNPDEN d'exercer une influence dans les lieux où s'élaborent les idées dans lesquelles puisent les décideurs. Cela nous contraint d'ailleurs à un travail désormais astreignant : celui de producteur continu d'idées nouvelles...

**L**e SNPDEN a été cité 1.109 fois dans les médias, du 15 mai 2009 au 31 janvier 2012, au rythme moyen de 20 fois par mois en 2009, 35 en 2010 et 40 en 2011 (année faste de ce point de vue : quatre mois ont dépassé les 65 citations). De façon générale, c'est la presse écrite qui cite le plus souvent le SNPDEN : 657 fois dont 449 dans la presse nationale. Les quotidiens nationaux qui ont le plus cité le SNPDEN sont Le Monde (41 fois), Le Figaro (33), Libération (31), Les Échos (29), Le Parisien (17) et L'Humanité (15); parmi les magazines, Le Point (21), Le Nouvel Observateur (18) et L'Express (11). Cette présence s'appuie sur une bonne répercussion par les grandes agences de presse actives dans le domaine de l'éducation (près de 200 dépêches de l'AEF et de l'AFP) mais aussi une bonne présence sur les nouveaux médias d'Internet (116 citations sur les sites Médiapart, Café pédagogique, Nousvounousils.fr).

confiné dans la communication et le transfert aux échelons inférieurs de crédits insuffisants et du soin de régler les questions délicates) au profit des autorités locales. Il s'agit sans doute d'une transformation lourde qui excède la conjoncture politique et conditionne de façon pressante l'action syndicale. Obtenir un texte national devient ainsi le début et non plus la fin de l'action : c'est un préalable nécessaire mais non suffisant pour être concrètement mis en œuvre localement. Le SNPDEN a pu mesurer l'ampleur de ce paradigme nouveau à l'occasion de la mise en œuvre de la charte des pratiques de pilotage signé en 2007.

C'est ainsi que le BN élargi aux SA a décidé de tester une forme d'action

adhérents, adapté à leurs attentes et au style des relations avec les autorités académiques, bien relayé par les médias locaux, fragmentant l'impact d'éventuels échecs, ce type d'action s'est avéré obtenir une mobilisation et, surtout, un impact hors de proportion avec ce qu'aurait une seule action nationale noyée au milieu d'autres.

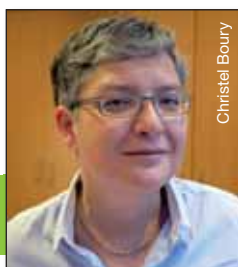
Enfin, le syndicat a sophistiqué un moyen déjà engagé lors des mandats précédents : l'utilisation de la communication comme un mode d'action. Durant ce mandat, le SNPDEN a été cité plus de mille fois dans les médias (donc, en moyenne, tous les jours depuis le congrès de Biarritz!), se plaçant peut-être en deuxième ou troisième position des syndicats les plus cités du monde

## UNE POLITIQUE ACTIVE DE NEUTRALISATION DES MENACES

Un outil syndical, c'est bien ; s'en servir, c'est mieux. Oui mais comment ? La réponse à cette question n'a cessé de se poser à nos instances, de les tarauder même. À quoi assistions-nous exactement et quel était le bon niveau de réponse ? En effet, dans ce domaine, le « trop » n'est pas mieux que le « pas assez ». Après le néoconservatisme de plus en plus agressif de Xavier Darcos qui s'acheva peu après le congrès de Biarritz en ahurissantes outrances sécuritaires de la part d'un homme qui fut pondéré, Luc Chatel installa une politique assurément d'inspiration néolibérale et entrepreneuriale mais teintée de prudence et même souvent d'habileté. L'objectif était peut-être surtout d'anesthésier pour rendre aussi indolore que possible pour l'opinion la politique de retraits d'emplois (tout en donnant l'illusion du mouvement!) plu-

## Congrès de Lille

rapport d'activités



Christel Bourry



Pascal Charpentier



Laurence Colin

DIRECTION 196 MARS 2012

**S**ur les 1.109 citations du SNPDEN, le tiers s'est effectué à la radio et à la télévision.

La présence à la radio est significative : près de 200 citations du SNPDEN dont 146 sur des postes nationaux. Les chaînes de Radio-France (France Inter, France Info, France Culture, France Bleu) arrivent en tête avec 80 citations suivies de RMC (41), RTL (26), Europe 1 (12) et Sud Radio. Mais le SNPDEN est cité par les radios les plus diverses : RCF-Lyon, Radio Classique, Radio Vinci Autoroute, Radio Beur FM, BFM Radio, RFI, Le Mouv', Guadeloupe 1<sup>er</sup>, Plein Air Radio, Radio Caraïbes Internationales, Radio Brest, Radio Totem, Radio Trafic, Radio Scoop et même... Radio Notre-Dame! Ce qui est notable, c'est une présence désormais régulière à la télévision, le média le plus difficilement accessible : 141 fois dont 106 interventions sur les chaînes nationales dont 63 sur celles de France-Télévision (essentiellement France2 et France3), 22 sur celles du groupe TF1 (TF1 et LCI), 19 sur BFM TV, 11 sur I>Télé et 9 sur M6. Une trentaine de ces interventions étaient sur le plateau, le plus souvent sur les chaînes d'informations continues (BFM, LCI, I>Télé).

Merci à Valérie Faure qui assure le suivi des interventions du SNPDEN dans les médias.

tôt que d'en prendre prétexte pour se lancer dans une radicale transformation néolibérale de l'école, tout simplement parce que ceci ne fut pas une priorité gouvernementale (contrairement à l'université). Les mauvais coups, oui ; les intentions subreptices, oui, mais le « big bang » frontal, non. C'est d'ailleurs un étrange, paradoxal et assez malsain climat de maussade « paix sociale » qui sembla engourdir progressivement l'école sur fond de dégradation, de rancœur et de démobilisation.

Pourtant, une vraie transformation est en cours : la volonté de créer effectivement une politique de ressources humaines au ministère qui s'est manifestée par la nomination comme DGRH d'une forte personnalité qui veut incontestable-

ment « faire bouger les lignes ». C'était d'ailleurs des conditions d'exposition au risque maximale pour les cadres que nous sommes. En effet, étranger

au monde de l'Éducation nationale et à ses représentations, Luc Chatel évalua sans doute plus exactement que ses prédécesseurs l'état réel de l'agencement des pouvoirs dont de larges plans sont de facto abandonnés (plutôt que confiés) aux établissements et donc à ceux qui les dirigent. La méthode retenue lors de la réforme du lycée était la mise en action de cette analyse : un PowerPoint envoyé du cabinet directement aux directions des lycées court-circuitant BO et échelons intermédiaires. Et ça marche ! Du coup, les préparations de rentrées 2011 et 2012 s'en inspirent également d'une certaine façon...

Cet intérêt porté à l'encadrement se traduit par la paradoxale disparition de la direction de l'Encadrement désormais considérée comme un écran inutile, la conduite de la « RH » des cadres devant s'effectuer directement par le pouvoir central (et, s'il devait ne s'occuper aujourd'hui que d'une chose, ce serait d'ailleurs de celle-là). Il faut admettre que la DE était devenue plutôt une gêne qu'un atout, comme nous le constatons lors de la reprise des négociations prévues par l'accord signé au lendemain de la manifestation de 2006. Nous perdîmes un an en allers

**S**ur 1.109 citations du SNPDEN dans les médias (du 15 mai 2009 au 31 janvier 2012), près de 300 ont eu lieu dans les médias régionaux, très majoritairement la presse quotidienne régionale (208) mais aussi radios locales et télévision, essentiellement les éditions régionales de FR3 (35 fois). Pour mesurer la densité de cette présence locale, il suffit de dresser la liste de quotidiens régionaux ayant cité le SNPDEN : L'Est Républicain, La Dépêche/La Dépêche du Midi, Ouest-France, La Voix du Nord, Le Progrès/Le Progrès de Lyon, Le Populaire/Le Populaire du Centre, Sud-Ouest, Var-Matin/Nice-Matin, Le Républicain Lorrain, Le Télégramme de Brest, L'Union, L'Indépendant, L'Alsace, Les Dernières Nouvelles d'Alsace, Centre Presse, Le Courrier Picard, La Dordogne Libre et Echo Dordogne, Le Journal de Saône-et-Loire, La Presse Réunionnaise, Midi-Libre et La Charente Libre, La Voix du Jura, La République du Centre, La Nouvelle République, L'Echo du Centre, Provence Éducation, La Montagne, Nord-Eclair, Direct Lille, L'Essor, L'Yonne Républicaine, Le Quotidien de Metz, La Tribune de Lyon, La Marseillaise, La Provence...

Merci à Valérie Faure qui assure le suivi des interventions du SNPDEN dans les médias.



Maryannick Debuire



Florence Delannoy



Patrick Falconnier

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités

et retours où les propositions d'un jour étaient retirées le lendemain (ou plutôt le mois suivant!). La reprise des négociations par la DGRH elle-même a incontestablement amélioré la célérité des échanges et la clarté des réponses. Toutefois, le SNPDEN voulut sécuriser le périmètre, la nature et la méthode de ces négociations par la signature d'un « protocole de dialogue social » (décembre 2010).

En effet, la conjonction de la sollicitude portée à l'encadrement (dans

une approche souvent d'inspiration entrepreneuriale) associée à la mise en œuvre des textes généraux de réforme de la Fonction publique (qui s'appliquent aux fonctionnaires que nous sommes) pouvait se traduire par des évolutions extrêmes, périlleuses, notamment autour de deux questions-clefs : la PFR et « l'évaluation par le supérieur ». La PFR pouvait se transformer en un « pilotage par la performance » : nous y avons fait s'y substituer l'IF2R qui ne se situe pas du tout dans cette logique et c'est une victoire

de poids pour l'avenir qui pouvait bifurquer à cette occasion. Tout récemment, ce fut la question de l'évaluation des chefs d'établissement-adjoints qui a été l'occasion d'une débauche de démagogie approximative qui semblait ignorer que les décrets statutaires passent par la censure d'un Conseil d'État sourcilieux. Le SNPDEN a obtenu le maintien d'un *statu quo* devenu dérogatoire par rapport au droit commun. C'est aussi à cette occasion, en faisant rejeter le premier projet et sur cette question lors de la première réunion du nouveau CTM, que le SNPDEN a aussi montré que le « dialogue social » peut être âpre mais qu'il est une stratégie plus sûre et plus efficace que de dire « non » à tout, à tous et tout le temps, ce qui revient, dans les faits, à laisser faire et, surtout, à laisser se répandre démoralisation et démobilité comme on le voit aujourd'hui dans d'autres catégories de personnels de l'Éducation nationale.

**S**ur quels sujets le SNPDEN a-t-il été cité 1.109 dans les médias, du 15 mai 2009 au 31 janvier 2012 ? Quelques sujets dominant nettement et ont représenté 70 % des citations :

- la violence à l'école au sujet de laquelle le SNPDEN a été cité 134 fois,
- les conditions des rentrées scolaires (126 fois),
- l'évolution du métier d'enseignant (110 fois dont 45 sur l'évaluation),
- le budget et les suppressions de postes (102 fois),
- la carte scolaire (82 fois),
- les examens (59 fois),
- l'évolution de notre métier (51 fois dont 35 sur la « prime »),
- la réforme des lycées (41 fois)
- l'absentéisme des élèves (40 fois),
- la laïcité (29 fois),
- les sanctions (26 fois),
- les blocages d'établissement (26 fois).

*L'avis des personnels de direction intéresse surtout quand il s'agit de l'impact des évolutions de la société sur le fonctionnement de l'école. D'ailleurs, le SNPDEN est aujourd'hui interrogé sur un peu n'importe quoi dès qu'il est question de jeunes ou d'école : du port du string au collège aux glucides de la cantine en passant par les indémodables que sont le poids des cartables, l'annonce périodique du retour de l'uniforme ou l'interdiction des portables, il faut avoir un avis sur tout...*

## LE DÉFI ORGANISATIONNEL

Puisqu'il s'agit d'un rapport d'activités, il faut aussi aborder le défi organisationnel auquel nous sommes confrontés non seulement au niveau national mais aussi à tous les échelons du SNPDEN. Notre organisation, qui est relativement petite car s'appuyant sur un corps restreint (moins de 2 % des personnels de l'Éducation nationale), est aujourd'hui conduite à jouer un rôle devenu de premier plan et peut-être parfois hors de proportion avec sa structure et ses moyens. On assiste ainsi à un gonflement considérable de notre activité, amorcé depuis une dizaine d'années mais avec une tendance très nette à l'accélération.

Au terme de ce mandat de trois ans, le BN aura dû assurer une présence dans plus de 700 réunions, sera intervenu sans doute 500 fois dans les médias nationaux (ce qui correspond à plus de huit heures d'antenne auxquelles s'ajouteront près de 200 interventions des secrétaires académiques et départementaux). Le secré-

## Congrès de Lille

rapport  
d'activités



Jean Failler



Dominique Faure



Lysiane Gervais



**L**es actions organisées par le SNPDEN ont été relayées par les médias plus de 200 fois sur la période de septembre 2009 à janvier 2012 :

- 68 pour la conférence de presse de la rentrée 2011 et l'enquête sur les DHG,
- 58 fois sur l'enquête carte scolaire (mai 2010),
- 43 fois sur les actions académiques sur la rentrée 2011,
- 10 fois sur la conférence de presse sur la laïcité (février 2010),
- 6 fois sur le « Novembre du budget »,
- 5 fois sur le colloque sur les 25 ans de l'EPL (2010),
- 5 fois sur la table ronde « Avec moins peut-on encore faire bien ? » (2011).

Merci à Valérie Faure qui assure le suivi des interventions du SNPDEN dans les médias.

tariat national s'est systématiquement déplacé dans les académies afin de participer aux AGA et aux AGD : la France a ainsi été parcourue en tous sens lors de la campagne des élections professionnelles. Le nombre de *Lettres de Direction* est passé de 20 à 100 par an ; le nombre de collaborateurs de *Direction* a quasiment décuplé pour atteindre 270 etc. Il ne s'agit pas d'aligner des performances mais de souligner que ce gonflement d'activités s'effectue dans un environnement contraint et ne pèse donc que sur un

surcroît de mobilisation de collègues toujours plus nombreux... et tous en poste.

Ainsi le passage de notre société dans un univers de communication et d'immédiateté, associé à un rôle et une activité croissants de notre organisation, exerce une pression qui la transforme : plus de 80 % de l'activité actuelle du BN n'existait pas en 1992 et, sous la fixité des dénominations, les rôles évoluent : le BN tout entier est en train de se muer en un méga-secrétariat

national pendant que le BN élargi aux SA tend à jouer le rôle qui était celui autrefois du BN, les SA et les CSA étant confrontés à des questions et à des sollicitations qui ne relevaient jadis que du niveau national.

Il n'y a pas lieu d'en conclure qu'il faille pour autant bouleverser notre organisation puisque nos statuts et notre règlement intérieur n'ont pas entravé ces évolutions mais il faut être conscient de ces changements et de l'ampleur des défis (y compris financiers) que notre organisation doit et devra encore relever. Mais notre SNPDEN est une organisation syndicale qui s'adapte aisément et avec succès à ces paradigmes nouveaux, fonctionnellement et intellectuellement, comme il l'a fait à chacune des étapes antérieures de son histoire : cela peut nous rendre confiant pour l'avenir.

**D**e septembre 2009 à janvier 2012, les membres du BN ont représenté le SNPDEN dans 595 réunions, soit :

- 182 réunions avec le MEN ou le MESR et leurs services,
- 144 participations aux instances représentatives dans lesquelles nous avons un mandat (CSE, CNESER, CT, etc.),
- 131 réunions dans le cadre de l'UNSA,
- 98 réunions avec des partenaires associatifs ou syndicaux,
- 41 rencontres avec des parlementaires.

Par comparaison, sur la même période, les membres du BN ont participé à 34 réunions institutionnelles internes (29 BN et 5 CSN). Tout compris, cela représente 122 demi-journées de réunions en moyenne pour un membre du BN (mais pouvant dépasser, pour certains, les 400 sur la durée du mandat soit l'équivalent d'une année scolaire tous les trois ans).

Merci à Patrick Cambier qui suit l'agenda du BN.

Philippe TOURNIER  
Secrétaire général  
[philippe.tournier@snpden.net](mailto:philippe.tournier@snpden.net)



Philippe Girard



Isabelle Gonzales



Alain Guichon

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités

# Un SNPDEN combatif dans la durée !

En préambule à la partie « carrière » du rapport d'activité du Bureau national, je souhaitais saluer mes cinq camarades de la commission. Durant ces trois années, ils ont contribué avec conviction, constance et disponibilité à alimenter notre réflexion collective tout en assurant les missions qu'ils avaient accepté de prendre en charge en s'engageant à Biarritz.

Ils ont rempli leur mandat avec un sens permanent des responsabilités et une volonté de servir utilement notre organisation : le secrétaire national en charge de la commission « carrière » met donc en valeur leur dynamisme, leur altruisme et leurs capacités variées et multiples et souligne combien ces qualités ont permis à notre groupe de fonctionner en alliant efficacité et sérénité.

Un syndiqué,  
suite à la lecture  
d'un article de

*Direction* consacré au dialogue social, me faisait savoir (avec une certaine ironie sous-jacente) combien il me plaignait de devoir me plier aux exigences d'un dialogue social dont il n'apercevait que l'absence de rendement en matière de progrès salariaux. Ce même camarade m'indiquait combien l'évocation du contexte politique et social « contraint » ne semblait être pour lui qu'un alibi (que sans doute nous recevions trop facile-

ment à ses yeux) pour justifier un refus de notre tutelle d'améliorer la situation matérielle des personnels de direction.

Cette expression qui portait en filigrane des doutes à peine voilés sur notre stratégie syndicale m'est apparue comme un bon résumé des questionnements portés ici ou là par nos adhérents. Que faisons-nous exactement pour défendre leurs intérêts ? Notre action est-elle cohérente, loyale, transparente ? Est-elle suffisamment offensive ? N'avalons-nous pas trop facilement des coulevres « centralisées » ? Ne sommes-nous pas anesthésiés dans nos mandats nationaux ? Sommes-nous bien des syndicalistes dignes de ce nom ?

**N**otre action est-elle cohérente,  
loyale, transparente ? Est-elle suffisamment offensive ?

Je passe ici sur les exemples (promotions, mutations, recrutements, avancées indemnitaires, progrès statutaires capitalisés au profit de notre corps depuis trois ans) que j'ai pu mettre en évidence dans ma réponse à notre collègue pour tenter de lui faire mesurer combien notre action avait pu finalement être bien plus efficace qu'il ne l'imaginait. Le plus important est sans doute là pour ce qui concerne

notre « productivité » syndicale réelle car c'est par la voie de ces avancées qu'individuellement un grand nombre de nos collègues a pu voir concrètement sa situation améliorée.

Les comptes rendus établis par les membres de la commission « carrière » du BN, de manière spécifique sur les différents mandats que nous avait confiés notre congrès, montrent combien notre champ d'activités a été vaste et combien les sujets que nous avons eu à traiter ont été nombreux, variés.

D'où vient alors ce sentiment d'insatisfaction qui peut être ressenti ici ou là dans nos rangs ? Lorsque l'on tente d'analyser cette impression et que l'on écoute (depuis trois ans, les membres du Bureau national ont multiplié leur présence sur le terrain dans les académies et ont été, de ce fait, beaucoup au contact direct de nos collègues !) ce qu'expriment nos camarades, plusieurs explications peuvent être avancées.

La première est que, certes, communément, on s'accorde à reconnaître que le contexte est serré mais, pour autant, on a du mal à comprendre que nous n'obtenions pas plus, même si d'autres sont encore plus mal lotis, en étant eux parfois même carrément perdants. Ainsi, par exemple, le corps des personnels de direction se sera-t-il vu exonéré de l'application mécanique de la règle du non remplacement d'un personnel sur deux !

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités



Serge Guinot



Hélène Hémet



Eric Krop

La deuxième est qu'évidemment, certains d'entre nous (plusieurs milliers par an, oui, c'est vrai, mais les autres et pas moi!) bénéficient d'avancées certaines (promotions, mutations promotionnelles, avancées indemnitaires spécifiques) mais que tous (dont moi particulièrement!) ne sont pas également servis par des mesures collectives! C'est ignorer le dogme incontournable à ce jour édicté par Bercy *via* la RGPP: du général point, du particulier au besoin!

## Du général point, du particulier au besoin !

La troisième est que, bien entendu, il serait beaucoup plus efficace de lancer une action spectaculaire qui regrouperait dans un vaste élan d'ensemble tous les collègues et qu'ainsi nous obtiendrions de larges et substantielles avancées financières et statutaires là où le dialogue social qu'a initié le SNPDEN avec la DGRH ne produit au mieux que de petits gains partiels. De là à considérer que nous sommes prisonniers d'un miroir aux alouettes! C'est refuser de voir qu'en cinq ans le pouvoir politique en place n'aura cédé devant aucun mouvement social, fut-il le plus massif.

Ainsi, prenant en compte un principe de réalité, notre syndicat aura-t-il fait le choix d'une tactique de présence permanente dans la relation sociale, privilégiant une négociation au long cours et la capacité à remettre une fois, deux fois, trois fois, la question sur le tapis pour finir par engranger au final des résultats positifs. Sans doute cette action, pugnace et experte, est-elle moins tonitruante que l'expression revendicative des hauts-parleurs mais, au bilan des pertes et profits, le résultat des élections professionnelles de fin 2011 marque sans doute que les personnels de direction ont bien fait la différence entre le SNPDEN et les « grands diseurs, petits faiseurs ».

Il reviendra au congrès de Lille, sur la base d'une réflexion collective, que nous souhaitons la plus productive et la plus prospective possibles, d'élaborer de nouveaux mandats « carrière » et de définir pour le futur Bureau national les objectifs à atteindre pour 2015. En 20 ans, le SNPDEN aura beaucoup fait pour construire un statut envié et attractif puis pour le défendre et le consolider au service de l'ensemble des personnels de direction.

Là où le collègue évoqué plus haut me demandait, en fait, comment nous faisons pour croire encore vraiment à la valeur de notre engagement, nous pouvons répondre que notre profession n'a, si l'on regarde les faits avec honnêteté, qu'à se féliciter d'avoir su se mobiliser au sein d'une organisation syndicale majoritaire, reconnue pour faire la démonstration de la pertinence et de l'efficacité de son action. Rendons donc hommage ici à tous ceux qui ont contribué à cette réussite et gageons que, fort d'une motivation collective

## Le choix d'une tactique de présence permanente

renouvelée, nous saurons encore avancer ensemble sur le chemin du progrès. De ce point de vue, je crois pouvoir assurer que l'engagement de la commission « carrière » du Bureau national sera sans faille car nous croyons que c'est bien avec le SNPDEN que nos collègues seront les mieux défendus.

Philippe VINCENT  
Secrétaire national

[philippe.vincent@ac-rennes.fr](mailto:philippe.vincent@ac-rennes.fr)

### LES MEMBRES DE LA COMMISSION « CARRIÈRE »

- Philippe Vincent, secrétaire national;
- Christel Boury : entrée dans la fonction et formation des personnels de direction;
- Laurence Colin : développement de la carrière et statuts, CAPA et CAPN;
- Jean-Marc Philippe : mobilité et Fonction publique;
- Laurence Poncet : développement de la carrière et statut.

### Sous-commission « retraités »

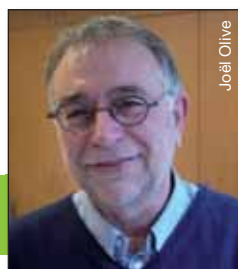
- Philippe Girardy : retraite et droits sociaux
- Maryanick Debuire.



Joël Lamoise



Corinne Laurent



Joël Olive

**Congrès de Lille**

rapport d'activités



## LES DIRECTEURS D'EREA/ERPD INTÉGRÉS DANS LE CORPS

Une motion du congrès de Biarritz donnait pour objectif au Bureau national d'aboutir à l'intégration des directeurs d'EREA/ERPD dans le corps des personnels de direction sans perte de salaire, avec maintien sur poste et une harmonisation des mouvements de mutation ainsi qu'une réactualisation par décret des textes de cadrage.

Les négociations entamées avec la direction de l'Encadrement en 2009 se sont ensuite poursuivies avec la direction générale des Ressources humaines dans le cadre de l'agenda social.

Dès juin 2009, le directeur de l'Encadrement se déclarait favorable à une intégration dans les deux ans à venir, sur la base du volontariat, disposition qui devait aboutir à une fusion du mouvement tout en préservant la reconnaissance du DDEEAS pour occuper des emplois de directeur d'EREA et d'ERPD.

Dossier repris en charge par la DGRH en 2011 dans le cadre du protocole de dialogue social, l'intégration des directeurs d'EREA et d'ERPD est actée par le biais d'une liste d'aptitude ouverte pour quatre ans, même si les textes statutaires sont toujours en attente.

## FORMATION INITIALE : DES AXES DE PROGRÈS DEMEURENT

Une motion votée au congrès de Biarritz donnait à la commission « carrière » des objectifs ambitieux concernant la formation initiale des personnels de direction. Cette motion prenait acte de l'élaboration par le ministère d'un cahier des charges de la formation initiale et continue mais relevait trois axes de progrès :

- la nécessité d'une validation des acquis antérieurs des stagiaires, de

l'individualisation de la formation et de son harmonisation nationale,

- l'anticipation de la formation par rapport à la prise de fonction,
- la reconnaissance financière des équipes de direction des établissements d'accueil et des tuteurs.

À l'issue du congrès, les négociations avec la direction de l'Encadrement ont repris rapidement et plusieurs rencontres qui ont jalonné les deux années suivantes ont vu une partie de nos revendications se concrétiser pour aboutir au décret n° 2011-202 du 22 février 2011 modifiant le décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'Éducation nationale.

La formation initiale des personnels de direction est passée à un an, se conformant ainsi à la règle de la Fonction publique d'une titularisation à l'issue d'une année de formation. Un cadre national a été mis en place. La formation initiale répond aujourd'hui à plusieurs des critères demandés dans la motion du congrès de Biarritz :

- anticipation de formation avant la prise de fonctions au 1<sup>er</sup> septembre,
- individualisation du parcours de formation prenant en compte les acquis des stagiaires,
- formation qui ne s'arrête pas à l'année de stage mais est organisée sur trois années à N, N +1 et N +2 permettant ainsi une qualification de haut niveau.

Des axes de progrès demeurent. Si les personnels de direction tuteurs sont, dans la quasi-totalité des académies, rémunérés, il n'existe toujours pas de règle nationale. En ce qui concerne les équipes de direction d'accueil, la disparité est encore plus grande et il sera très certainement nécessaire que l'action de la commission « carrière » s'exerce sur ces derniers points.

Christel BOURY

## CLASSEMENT 2010-2013 : ÉVITER LES INCOHÉRENCES

Le classement 2010-2013 devait paraître au BO de septembre 2009 afin d'être connu pour les opérations de mutations de la rentrée 2010. Donc, à peine installée lors du congrès de Biarritz, c'est le premier dossier que la nouvelle commission « carrière » a eu à traiter.

Les critères étant restés identiques au classement précédent, le principal travail a consisté à vérifier avec la DGESCO que les propositions des différentes académies étaient conformes aux critères donnés par le groupe de travail, c'est-à-dire :

- correspondaient au nombre de surclassements délégués à l'académie,
- qu'en cas de surclassement supplémentaire proposé, il soit financé par un déclassement par l'académie,
- que chaque enveloppe soit respectée et que les surclassements d'établissements soient financés sur l'enveloppe dans laquelle ils se trouvaient.

Puis le groupe de régulation s'est à nouveau réuni afin de répartir équitablement les pourcentages restants.

Notre difficulté sur ce mandat aura été d'obtenir la réunion du groupe de travail pour étudier les mesures réseaux. Ce groupe aurait normalement dû être consulté tous les ans et ce, sans doute, pour plusieurs raisons, la principale étant que les fusions ou jumelages d'établissements ont conduit à la diminution du nombre total d'établissements, faisant disparaître les arrondis et les marges de manœuvre restantes. Pour la première fois, les mesures réseaux faisaient apparaître des proposi-

Congrès  
de  
Lille

rapport  
d'activités



Alain Ouvrard



Marc Perrier



Catherine Peitot

tions de déclassement, en cours de cycle, ce qui était contraire aux principes, ce que nous avons vivement condamné.

D'autres mesures de fermetures proposaient des établissements sur lesquels la CAPN venait d'affecter des personnels!

La mutation de ce dossier dans le giron de la DGRH évitera peut-être ce genre d'incohérence.

### **RATIO PROMOTIONS: ANTICIPER LES CONSÉQUENCES DU NOUVEAU BARÈME**

Après plusieurs années d'embellies et de hausse des promotions en hors-classe et un nombre de promotions en 1<sup>re</sup> classe supérieur à 700, l'année 2012 sera marquée, pour la première fois depuis 8 ans, par une telle baisse des promotions que celles-ci seront redescendues sous la barre des 700 (665 en 1<sup>re</sup> classe en 2012...).

Pourquoi? Sans doute parce que nous avons trop bien rempli nos missions les années précédentes au point, sans parler d'assèchement du vivier, de l'avoir fortement fait diminuer, par des promotions obtenues. Un comble...

Il faudra donc, lors du congrès de Lille, réaffirmer les motions du congrès de Biarritz et demander des ratios de 33 % pour le passage en 1<sup>re</sup> classe et 25 % pour le passage en hors-classe.

Sans négliger le chemin parcouru, mais dont les jeunes collègues n'ont souvent aucune vision, il faudra anticiper le passage d'un calcul à 5 ans d'ancienneté avec 2 postes à un barème à 6 ans et un seul poste, en lissant les taux de promotions sur 2 ou 3 ans afin d'éviter le décrochage inévitable lors du passage d'un mode de calcul à un autre.

Dans ces périodes où les augmentations salariales sont faibles, notre progression est essentiellement venue d'une promotion de classe ou d'une mutation sur un établissement de catégorie supérieure.

Laurence COLIN

### **DE LA PFR À L'IF2R: UNE NÉGOCIATION PERMANENTE**

Depuis le congrès de Biarritz, la commission « carrière » a réalisé en grande partie le mandat donné au BN de négocier une PFR acceptable. Dans un contexte politique particulièrement contraint, nous avons donc participé à une négociation permanente dont le principe était acté mais qu'il fallait rendre crédible par des propositions et efficiente par des engagements de l'État. Cette démarche a été productive.

Nous avons ainsi obtenu des conditions particulières pour notre corps dans la mise en place de la PFR. Ainsi l'IF2R est acquise sans suppression de postes, ce qui ne fut pas le cas pour les gestionnaires par exemple, dans le cadre d'une application stricte de la RGPP. Rappelons par ailleurs que la RGPP s'organise autour d'axes dont la responsabilisation des agents de l'État par la culture du résultat. Or, en ce qui nous concerne, le dispositif d'évaluation lié à la lettre de mission ne s'appuie pas uniquement sur des objectifs chiffrés. Par ailleurs, la revalorisation des débuts de carrière est reconnue.

De plus, depuis le refus du CSN de mai 2010 d'avaliser les propositions qui avaient été faites par le ministère, les négociations ont permis l'élaboration d'un régime indemnitaire simplifié (ISS et IRD fusionnées), en partie réévalué, même si nous l'estimons en deçà de nos attentes.

Le relevé de conclusions du 27 juin 2011 prévoit par exemple que la première part de l'IF2R tiennne compte des responsabilités et des sujétions et fusionne les indemnités de responsabilité et de sujétions spéciales avec un

montant majoré de 15 % lorsque l'établissement n'est pas doté d'un poste d'adjoint. Les montants de cette part, alloués respectivement aux chefs d'établissement et aux adjoints des lycées professionnels et des collèges de 4<sup>e</sup> catégorie, sont alignés sur les montants prévus pour les chefs et adjoints des lycées de 4<sup>e</sup> catégorie. Cette part comprend un complément fonctionnel visant à indemniser la charge liée à la direction d'établissements regroupés.

L'autre part sera établie à partir d'une évaluation tous les trois ans, contrairement à ce qui se pratique dans les autres corps de la Fonction publique. Certains points restent à préciser (l'application du coefficient de 0 à 3 par exemple) mais une nouvelle phase de dialogue est engagée depuis septembre sur l'évolution de l'IF2R et, quelles que soient les évolutions politiques, si ce qui a été acté peut difficilement être remis en question, l'application du relevé de conclusions du 27 juin reste soumise à des décisions postérieures à certaines échéances électorales.

Jean-Marc PHILIPPE



Jean-Marc Philippe



Jocelyne Pionnier



Laurence Poncelet

## **Congrès de Lille**

rapport d'activités

## L'ALIMENTATION DU CET: UNE QUESTION EN SUSPENS

Le compte épargne-temps a, dès sa création dans la Fonction publique en 2002, intéressé le SNPDEN et de nombreux collègues. Certains espéraient ainsi obtenir une reconnaissance de leur temps de travail qui, d'année en année, se trouvait augmenté par les différentes étapes de la décentralisation et de la déconcentration, la mise en place d'applications informatiques censées faire gagner du temps mais à qui ?

Le congrès de Dijon avait souhaité une alimentation forfaitaire du CET. La réduction du temps de travail avait entraîné pour certains cadres du privé et de la Fonction publique 20 jours de RTT annuels qui venaient s'ajouter aux 5 semaines de congés payés. Mais, en 2006, le temps de travail des personnels de direction n'était pas défini.

C'est en 2007 que le temps de travail des personnels de direction bénéficie d'un arrêté du 28 août décrivant 45 journées de repos dont 25 jours de congés annuels et 20 jours de RTT. L'alimentation forfaitaire du CET tenant compte des jours de RTT, qui avait pu être envisagée avant 2007, n'est plus possible.

Depuis 2007, le CET a été mis en place progressivement dans la Fonction publique par des circulaires spécifiques à certains corps. La circulaire de l'Éducation nationale n° 2010-205 du 17 septembre 2010 n'apporte aucune certitude sur son application aux personnels de direction. Que doit-on lire ? Elle s'applique entre autres « aux personnels chargés de fonctions d'encadrement soumis à un décompte, par leur autorité hiérarchique, des jours de congés pris ou non pris » et en déduire qu'elle s'applique aux personnels de direction à condition qu'ils se soumettent à un décompte par leur autorité hiérarchique des jours de congés ? Ou bien alors : « Sont exclus du dispo-

sitif : les enseignants, enseignants-chercheurs, documentalistes, CPE et COP, etc. » et en déduire que les personnels de direction ne sont pas non plus concernés ? Les recteurs ne font pas tous la même lecture du texte.

Peu d'académies ont une circulaire CET spécifique aux personnels de direction comme par exemple Paris, Reims, Montpellier.

La nécessité d'un décompte des jours de congés apparaît dans les circulaires académiques spécifiques aux personnels de direction. Elles prévoient un contrôle par l'autorité académique des congés effectivement pris dans l'année. Les collègues qui souhaitent alimenter un CET se doivent d'informer leur supérieur hiérarchique (recteur ou IA-DSDEN) des congés pris ou non pris. La circulaire de Paris est très claire sur le sujet « Sans la mise en place de ce suivi régulier des congés, il ne sera pas possible d'alimenter le CET ».

Pour les autres académies, deux scénarios sont possibles :

- Il n'y a aucune circulaire et le recteur estime que les personnels de direction ne sont pas concernés puisqu'ils ne sont pas soumis à un décompte par leur supérieur hiérarchique des jours de congés comme, par exemple, dans l'académie de Lille. Dans ces académies, les demandes d'ouverture d'un CET restent souvent lettres mortes ou alors sont autorisées mais traitées au cas par cas et sans publicité.
- Dans d'autres académies comme, par exemple, Amiens, Besançon, Caen, une circulaire existe et reprend de façon quasiment exhaustive la circulaire nationale avec toutes ses incertitudes sur le décompte des jours de congés. Les ouvertures de CET sont possibles mais l'alimentation n'est pas définie et donc quasiment impossible.

Dans tous les cas, l'alimentation du CET reste une question en suspens, qu'une circulaire académique existe ou pas. Dans le cadre de l'autonomie de l'EPL et du statut spécifique des personnels de direction, le chef d'établissement organise le service pour lui-même et son adjoint. Il est difficile pour l'autorité académique de contrôler les congés des personnels de direction. L'alimentation ne peut se faire que sur la base du déclaratif du chef d'établissement lui-même.

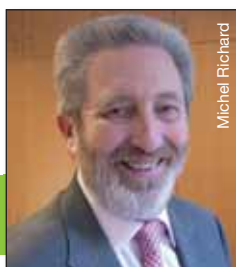
Lorsqu'une circulaire spécifique aux personnels de direction existe, les collègues demandent assez facilement une ouverture du CET (30 % dans l'académie de Montpellier) ; dans le cas contraire, très peu de collègues se lancent dans l'aventure.

Pour que le CET soit reconnu par les personnels de direction eux-mêmes et par les autorités académiques, il est nécessaire d'obtenir une circulaire académique spécifique aux personnels de direction mais il faut également que les pratiques académiques soient harmonisées au niveau national. Le risque cependant est de voir les autorités académiques nous demander de justifier de notre temps de travail, ce qui n'est pas compatible avec notre statut de cadre autonome.

Laurence PONCET

## Congrès de Lille

rapport  
d'activités



Michel Richard



Amadou Simal



Gwénéal Sirel



## LE SNPDEN AU SERVICE DE SES ADHÉRENTS

Pour la partie « Retraite et droits sociaux » de la commission « carrière », les trois années écoulées depuis le congrès de Biarritz ont été marquées avant tout par les débats puis le vote de la loi du 9 novembre 2010 portant « Réforme des retraites », succédant à la loi Fillon de 2003.

Dès la fin 2009, le ministre Éric Woerth et le Premier ministre ont lancé des « ballons d'essai » destinés à tester la résistance des salariés et de leurs organisations, en particulier en proposant d'aligner complètement les régimes de retraite des fonctionnaires sur ceux du privé. Participant à toutes les réunions du Bureau national de l'UNSA-Retraite représenté à la FGR/FP, le SNPDEN s'est tout de suite mobilisé pour la défense des retraités, actuels ou futurs.

Très présents dans toutes les manifestations avec l'UNSA, le Bureau national et les adhérents ont montré avec force leur volonté de ne pas voir détruire un système alliant des solidarités générationnelle et intergénérationnelle et assurant aux personnels ayant servi l'État et leurs concitoyens un niveau de vie convenable après leur cessation d'activité.

Les adhérents ont été constamment tenus informés des évolutions du dossier et des dangers présentés par les projets annoncés, tant par des articles dans *Direction* que par des *Lettres de Direction* ou des SA/SD spéciaux.

Nous le savons, la loi votée instaure un système de retraite parmi les plus durs d'Europe en alliant un allongement de la durée de cotisation important (166 trimestres) à un report rapide de l'âge de départ (62 ans dès 2017).

Néanmoins et bien que le pouvoir s'efforce de faire croire le contraire,

les manifestations qui ont regroupé des millions d'actifs et de retraités du public comme du privé n'ont pas été vaines et ont permis de « limiter les dégâts », au moins en partie. En effet, avant le vote de la loi, qui aurait osé parier sur le maintien d'un système par répartition ou du calcul de la pension sur le salaire des six derniers mois d'activité pour la Fonction publique par exemple ?

Ces résultats sont la preuve que l'engagement syndical, le nombre et la mobilisation des adhérents, sont des moyens indispensables à la défense de notre modèle social.

Il n'est pas outrecaudant de dire que cette « contre-réforme » a été l'occasion pour le SNPDEN de jouer pleinement son rôle de « syndicat de service ».

En trois « vagues » majeures successives (avant le vote, lors de la remise en cause de la clause 15 ans/3 enfants puis de la découverte de la fin du « traitement continué »), nous avons répondu aux demandes de calculs, de précisions et de renseignements de plus de 300 collègues.

Ces demandes, émanant essentiellement de futurs retraités, ont été l'occasion de rappeler que la retraite, sa défense et sa préparation sont avant tout des problèmes d'actifs. C'est pourquoi le CSN a validé notre proposition d'intégrer totalement les débats sur la retraite et les droits sociaux aux discussions générales de la commission « carrière » afin que les actifs se sentent encore plus concernés qu'auparavant et que les retraités soient pleinement informés et engagés dans les évolutions en cours de la carrière de « perdre ».

Pour compléter l'information des adhérents, nous avons lancé la mise à jour du « Mémento Retraite » du SNPDEN, à raison d'une fiche par mois publiée dans *Direction*, depuis le n° 194 de janvier 2012.

Dans le domaine de la protection sociale, ces trois années ont aussi été marquées par des régressions considérables : la Sécurité sociale ne rembourse plus que 50 % des dépenses de santé ; les dépassements d'honoraires se sont multipliés ; l'accès aux soins devient un calvaire dans les « déserts médicaux » etc.

La dernière agression du gouvernement contre notre système de santé s'est concrétisée par le doublement des taxes sur les mutuelles, transformant celles-ci en « collecteurs d'impôts » pour l'État, poussant 4 millions d'assurés à renoncer à une complémentaire et 30 millions de nos concitoyens à renoncer à des soins en raison de leur coût.

Là encore, le SNPDEN a été particulièrement actif et présent et s'est battu avec l'UNSA pour que la Santé ne devienne pas un « marché » comme les autres et que soit respectée la règle « recevoir selon ses besoins et contribuer selon ses moyens ».

Dès le lendemain du congrès de Lille, nous aurons à faire face à deux défis considérables qui concernent là encore les actifs et les retraités : le risque de voir remis en cause notre système de retraite « par répartition » (art. 16 de la loi du 9 novembre 2010) et les choix concernant le financement de la « perte d'autonomie ».

Ces questions essentielles pour le maintien de notre système solidaire de protection sociale nécessiteront un engagement de tous : nos adhérents peuvent compter sur le SNPDEN pour être à l'avant-garde de ces combats.

Philippe GIRARDY



Philippe Tournier



Alain Vervaeke



Philippe Vincent

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités

## CAPN 2008-2011 : VERS UNE EXPERTISE CONSEIL

La CAPN précédente 2005-2008 avait gagné en professionnalisme, du fait même des missions relevant des commissions paritaires : une technicité plus grande était apparue nécessaire pour traiter des promotions (ratio promu-promouvables) et des mutations (règles de gestion plus subtiles, allongement des chaînes etc.). Or il n'aurait servi à rien d'être davantage expert s'il ne s'agissait d'en faire profiter les collègues. Cette CAPN 2008-2011 a ainsi vu se développer le conseil professionnel à chacun.

### **LES COMMISSAIRES PARITAIRES DANS LA COMMUNICATION DYNAMIQUE, GLOBALE ET INDIVIDUELLE, DU BUREAU NATIONAL...**

La mandature précédente s'était donné pour objectif de créer une culture commune aux commissaires paritaires et, pour ce faire, étaient rédigées plus ou moins régulièrement « Les lettres des commissaires paritaires » qui, de fait, avaient connu une diffusion plus large, y compris dans *Direction*. La nouvelle politique de communication du Bureau national, avec les *Lettres de Direction* ou le forum, une politique qui crée une synergie entre politique globale et réponses individuelles, a permis de fondre la communication des commissaires paritaires dans un cadre plus général. Dès lors, après chaque CAPN, une *Lettre de Direction* faisait le point sur les promotions et les mutations et renvoyait aux articles de fond dans *Direction*. Cette communication simple et directe a largement contribué à apaiser les lendemains de promotions et mutations... Pour l'expertise des commissions, la mise à jour régulière du *Vade-mecum* par Valérie Faure au siège a permis de maintenir un outil performant, qui complète d'ailleurs le

*Bilan social des personnels de direction* réalisé au ministère sous l'autorité éclairée de Ghislaine Fritsch. Le commissaire paritaire soucieux de nourrir sa réflexion trouve dans ces deux documents une mine d'informations...

### **LES CAPN AU GRÉ DES DIRECTIONS...**

Le problème essentiel qui se pose aux commissaires paritaires nationaux, c'est... la direction de l'Encadrement ! Certes, celles et ceux qui y travaillent sont des personnes de qualité mais le style de direction, disons de gouvernance pour être moderne, est fondamental : en effet, au-delà des règles statutaires qui, sans être intangibles, évoluent peu et lentement, les règles de gestion, elles, sont susceptibles d'être remises en cause d'une année sur l'autre (par exemple les dérogations, les rapprochements de conjoint etc.), ce qui ne facilite pas notre rôle de conseil. Et chaque directeur impose sa personnalité : Ghislaine Matringe et Roger Chudeau ont chacun pesé différemment, mais fortement, sur les pratiques de la CAPN. La disparition d'une direction autonome de l'Encadrement ou, tout au moins, sa fusion dans l'ensemble plus vaste d'une direction des Ressources humaines a provoqué un flou momentané dans le management de la commission. De nouveaux équilibres sont en construction et le SNPDEN est heureusement fort de ses résultats électoraux pour se faire entendre... Notons cependant que, pour la première fois depuis longtemps, certaines CAPN mutations ont été très tendues, au point de demander des votes sur des situations que nous considérons inadmissibles.

### **LES CAPA ET DES FONCTIONNEMENTS LIÉS À LA GOUVERNANCE ACADÉMIQUE...**

Le fonctionnement des CAPA a continué à s'améliorer, comme le prouve la lecture des procès-ver-

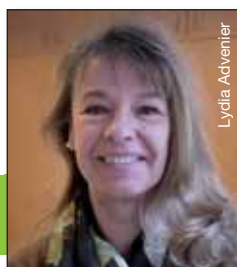
baux : de façon très fréquente, les recteurs s'interrogent sur les critères de promotion, expliquent pourquoi ils ont retenu ou non retenu tel collègue, donnent les statistiques des items pour les mutations etc. La grande majorité des recteurs a compris l'intérêt des commissions paritaires des personnels de direction. Cette amélioration est rassurante au moment où les CAPA voient leur rôle croître mais, à l'inverse, un recteur peu présent ou peu professionnel, peu intéressé par les commissions, peu enclin à écouter la « défense » des collègues ou à suivre certaines propositions des commissaires, apparaîtra vite en décalage avec ses personnels de direction... Enfin, notons que les commissions académiques ont parfois eu à connaître des situations de collègues en difficulté professionnelle et cet accompagnement a parfois permis d'éviter une CAPN disciplinaire.

### **CONSEILS COLLECTIFS ET INDIVIDUELS...**

Cette politique de conseils a été initiée lors de la précédente mandature et s'est naturellement prolongée. Chaque commissaire paritaire national a traité individuellement un nombre incroyable de dossiers de mutation, soit par téléphone, soit de façon exponentielle par courriel (personnellement, j'ai répondu en 3 ans à plus de 3.000 courriels dans le cadre de mon activité de commissaire paritaire!), soit dans le cadre de rencontres individuelles souvent organisées au moment des assemblées générales : ces rencontres sont précieuses pour cerner les motivations des collègues, certes, mais surtout pour leur donner des conseils adaptés à leur problématique car aucune situation ne ressemble à une autre ! Merci aux commissaires paritaires qui ont donné de leur temps sans compter. Et de façon complémentaire ont été organisées des sessions de formation, pour plusieurs académies regroupées, pour les commissaires

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités



Lydia Advienter



Pascal Bolloré



Isabelle Bourhis

paritaires académiques afin qu'à partir de conseils collectifs ils soient en mesure également de décliner des conseils individuels.

Au terme de deux mandats et donc de six ans passés à la tête de la CAPN, je veux redire mon plaisir à avoir travaillé avec deux équipes de choc (que j'appelais mon commando...), loyales, amicales (elles me l'ont prouvé en juillet 2011), et qui me rendent confiant pour la suite : Laurence Colin et les fidèles Grognards qui l'entourent sauront faire fructifier cet héritage et, en particulier, ce dont on peut être le plus fier, une expertise approfondie au service de chaque syndiqué.

**Patrick Falconnier,  
secrétaire général  
adjoint, coordonnateur  
des CAPN  
2005-2008 et 2008-2011**

(Les commissaires paritaires 2008-2011 du SNPDEN étaient Hélène Cahn-Rabaté, Pierre Carbajo, Laurence Colin, Fabien Decq, Véronique Demmer, Annie Dubois-Moulin, Patrick Falconnier, Éric Gallo, Hélène Ghesquière, Véronique Henry, Fernande Margarido, Michel Miklarz, Jacky Schlienger, Jean-Claude Seguin, Noëlle Villatte et Xavier Yvart).

Patrick FALCONNIER

## **UN HÉRITAGE PLEINEMENT ASSUMÉ OU LA CULTURE DE L'EXPERTISE...**

Le bilan de Patrick a déjà été validé par les élections professionnelles d'octobre 2011. Et si nous n'avons malheureusement pas pu gagner un siège supplémentaire, le pourcentage de votants pour la liste nationale ou les listes académiques du SNPDEN a conforté notre progression et notre force.

Mais qui dit progression des passages en 1<sup>re</sup> classe dit aussi embouteillage à ce palier, et donc renouvellement important des commissaires paritaires, notamment en 2<sup>e</sup> classe où, à part Véronique Henry, tous sont de petits jeunes. Et même chose dans les académies.

Afin de préparer tous ces nouveaux commissaires paritaires et coordonnateurs de CAPA aux combats à venir et leur permettre d'assumer le rôle de conseil et d'expertise qui les attend, une seule réponse : la formation.

La formation nationale réunissant les commissaires paritaires nationaux et les coordonnateurs de CAPA a eu lieu le 1<sup>er</sup> décembre, avant la première CAPN et avant les CAPA mutations.

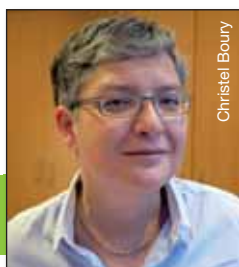
Des formations par regroupements académiques sont en cours (l'une a eu lieu à Paris, une à Avignon) et sont prévues celles du Mans, de Nancy, d'Agen et de Guadeloupe.

Merci à tous les commissaires paritaires, anciens et nouveaux, pour leur investissement, leur disponibilité, leur curiosité et leur envie de défendre le collectif et l'individuel.

**Laurence Colin est la  
coordonnatrice de la CAPN  
2011-2014**

(Entourée des commissaires paritaires Stéphane Allemand, Hélène Cahn-Rabaté, Martine Camps, Pierre Carbajo, Bertrand Deshays, Dominique Dichard-Surbled, Éric Gallo, Dominique Harismendy, Véronique Henry, Hugues Lenoir, Fernande Margarido, Véronique Rosay, Jean-Claude Seguin, Karima Stéphany, Philippe Vincent).

Laurence COLIN



Christel Boury



Pascal Charpentier



Laurence Colin

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités



La commission « éducation et pédagogie ».

# Proposer dans un contexte contraint

Le mandat de notre Bureau national a été marqué par des évolutions importantes sur la vie éducative et pédagogique de nos établissements et les contextes dans lesquels elles se mettent en œuvre.

## **COLLÈGE ET SOCLE COMMUN, APRÈS 4 ANNÉES DE SOMMEIL...**

Au lendemain du congrès de Biarritz, le SNPDEN-UNSA était auditionné sur l'introduction de l'évaluation du socle commun de connaissances et de compétences dans le diplôme national du brevet. Après quatre années de sommeil, malgré la promulgation de la loi pour l'avenir de l'École de 2005, le socle commun devenait une préoccupation du ministère. Cette évolution, demandée avec force par le SNPDEN-UNSA dans le cadre de ses mandats et de l'action des différents Bureaux nationaux, ne s'est pas accompagnée pour autant d'un objectif clair en termes de missions et d'évaluation des élèves au collège.

Dans le cadre des mandats du congrès de Biarritz, au nom d'une meilleure réussite et d'une plus grande équité de notre système d'enseignement, notre réflexion est en marche sur le collège. La réflexion menée lors du conseil syndical natio-

nal de mai 2011 a permis de nous réunir sur un texte d'orientation dont les principaux objectifs sont de garantir à chacun l'acquisition d'un socle commun de connaissances et de compétences et donc de créer les conditions dans lesquelles la loi peut s'appliquer.

Cette réflexion portant sur l'organisation même de notre système d'enseignement, dans le lien logique autour du socle commun entre premier degré et collège, la question des programmes, des temps de travail des élèves, notamment de la prise en charge du travail personnel, rejoignant ainsi les préoccupations

## **N**otre réflexion est en marche sur le collège

légitimes des familles en matière de rythmes scolaires (débat auquel nous avons apporté notre contribution), d'évaluation des élèves et d'accompagnement des équipes doivent encore se poursuivre. Elle est particulièrement d'actualité, à la fois parce que les enquêtes nationales et internationales, PISA particulièrement, mettent en lumière une moindre efficacité de notre système d'enseignement mais surtout une forte corrélation entre réussite et origines sociales des élèves.

### **DIPLÔME NATIONAL DU BREVET**

Le règlement actuel du DNB conduit à superposer différentes logiques d'évaluations.

Chaque fois que le SNPDEN-UNSA est auditionné, il défend le principe d'une cohérence dans l'évaluation des élèves fondée sur le socle commun des connaissances et des compétences.

### **LIVRET PERSONNEL DE COMPÉTENCES**

Le socle commun s'inscrit dans une continuité de la scolarité obligatoire que doit faciliter un livret dématérialisé. Le SNPDEN-UNSA s'est battu pour que les établissements, dans le cadre de leur autonomie, choisissent les outils qui leur paraissent les plus appropriés.

Notre mobilisation face à l'imposition de SCONET LPC pour tous les établissements et nos nombreuses interventions ont conduit le ministère à mettre en place des passerelles entre l'application nationale et les logiciels privés.

Corinne LAURENT

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités



Maryannick Debuire



Florence Delannoy



Patrick Falconnier

DIRECTION 196 MARS 2012

## CARTE SCOLAIRE: UN OBJECTIF PARADOXAL

L'assouplissement de la carte scolaire, mis en œuvre dès la rentrée précédente, s'est poursuivi dans l'objectif officiel - et *a priori* paradoxal - d'une plus grande mixité scolaire et sociale dans les établissements scolaires sans qu'il s'accompagne d'une volonté d'évaluation, de transparence et de régulation. Le refus de diagnostic, malgré les demandes réitérées de notre organisation, a conduit le SNPDEN-UNSA à mener sa propre enquête, pouvant s'appuyer sur une mobilisation massive de nos adhérents. Leur souhait de transparence sur les effets de l'assouplissement de la carte scolaire croisait d'ailleurs les préoccupations récurrentes des élus locaux, et la démonstration a été faite des effets négatifs en matière de mixité sociale et scolaire, mais aussi de réseaux des établissements, de la politique poursuivie.

### ENQUÊTE SUR LES EFFETS DE L'ASSOUPLEMENT DE LA CARTE SCOLAIRE

2.758 établissements ont répondu à l'enquête lancée par le SNPDEN-UNSA sur les effets de l'assouplissement de la carte scolaire, du 9 au 19 mars 2010, constituant, par le nombre et la typologie des établissements concernés, un échantillon représentatif. Ses résultats largement médiatisés montrent une mise en concurrence réelle des établissements, affectant plus particulièrement ceux situés en zone d'éducation prioritaire, déstabilisant aussi les établissements « moyens » et favorisant la fuite d'élèves vers les établissements privés.

Serge GUINOT

### FORMATION DES ENSEIGNANTS: FORGER UNE IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

Le recrutement et la formation des enseignants ont été réformés de manière

concomitante à la suppression massive des postes d'enseignants. En termes d'attractivité, de mobilité sociale, de conditions d'études et de formation professionnelle, eu égard à la nécessité d'adapter des conditions d'apprentissage, de personnalisation pour des publics d'élèves hétérogènes, le SNPDEN-UNSA au sein de sa fédération, l'UNSA-Éducation, n'a cessé de dénoncer les contenus, les effets immédiats ou à prévoir de la réforme et se montre toujours force de proposition pour un concours garantissant une meilleure équité, de meilleures conditions de formation et d'approche professionnelle dans la volonté de forger une identité professionnelle de ces jeunes enseignants qui œuvreront encore en 2074!

### MOBILISATION DU SNPDEN-UNSA POUR LA FORMATION DES ENSEIGNANTS

Dès les premières auditions de la commission nationale Filâtre-Marais et de parlementaires, le SNPDEN-UNSA a dénoncé l'abandon d'une véritable formation professionnelle des enseignants et la situation intenable des stagiaires.

Au sein de l'UNSA-Éducation, un travail intercatégoriel s'est engagé, permettant l'élaboration d'autres propositions (« Reconstruire la formation des enseignants »).

De nombreux constats et propositions, émanant de cette réflexion menée au plan fédéral, ont largement été relayés dans le rapport demandé par les deux ministres de tutelle à Jean-Michel Jolion, président du comité de suivi des masters.

Afin de préserver le fonctionnement des EPLE, le SNPDEN-UNSA a lancé, dès la mise en place de la réforme, des mots d'ordre fermes pour que le déroulement des cours ne soit pas perturbé par le départ des stagiaires en formation. Cette mobilisation a conduit les académies à reconsidérer l'organisation des stages

Catherine PETITOT.

### LES MEMBRES DE LA COMMISSION « ÉDUCATION & PÉDAGOGIE »

- Isabelle Bourhis, secrétaire nationale ;
- Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe ;
- Lysiane Gervais : lycée ;
- Serge Guinot : post-bac ;
- Eric Krop : enseignement adapté, prise en compte des handicaps ;
- Corine Laurent : collège et socle commun ;
- Alain Vervaeke : formation professionnelle et continue.



Jean Faller



Dominique Faure



Lysiane Gervais

## UNE RÉFORME DES LYCÉES MISE À MAL DANS LES TERRITOIRES

Cette période a été particulièrement marquée par les réformes du lycée. Les projets du ministère sur les réformes de la voie professionnelle, puis générale et technologique, ont fait l'objet de concertations dans

### RÉFORMES DES VOIES PROFESSIONNELLE, GÉNÉRALE ET TECHNOLOGIQUE

Le SNPDEN-UNSA a participé au comité national de suivi de la rénovation de la voie professionnelle. Dans ce cadre, notre organisation a sans cesse exprimé la nécessité :

- d'une carte de formation adaptée en CAP permettant d'accueillir les élèves les plus fragiles,
- d'un maillage territorial équitable des formations.

Le SNPDEN-UNSA a exigé que dans chaque académie soit réuni un groupe de travail chargé notamment du suivi de ces évolutions.

Les réformes des voies générales et technologiques ont été largement inspirées de la rénovation de la voie professionnelle.

Les conditions de la mise en œuvre de l'ensemble de ces réformes ont montré des disparités liées aux politiques académiques. Ce constat a conduit le SNPDEN-UNSA à mener une enquête au printemps 2011 illustrant le déplacement du centre de décision vers « 30 ministères ».

Lysiane GERVAIS

lesquelles le SNPDEN-UNSA a tenu fermement sa place. Les principes des réformes ont installé l'autonomie des lycées, reconnaissant ainsi l'intelligence des acteurs locaux à adapter leur organisation et une partie de leurs moyens aux spécificités des publics accueillis dans le cadre d'une politique concertée au sein des établissements, réaffirmant notamment le rôle du conseil pédagogique. Le SNPDEN-UNSA a soutenu l'esprit de ces réformes et a contribué, bien en amont, à faire avancer la réflexion sur la responsabilisation des équipes en leur conférant des marges de manœuvre et maintenant le cadre de programmes et d'horaires nationaux.

Mais, malgré des objectifs partagés et le cadre institutionnel adéquat, la mise en œuvre des réformes, alors qu'elle nécessitait d'être soutenue et accompagnée dans le contexte des oppositions et des réticences de principe d'une part non négligeable des acteurs de l'éducation, a été mise à mal dans un certain nombre de territoires par la politique même du ministère. La contrainte des moyens a pesé de manière inégale selon les académies et selon les typologies d'établissements et s'est parfois accompagnée d'une absence totale de dialogue avec nos collègues. Les secrétaires académiques et départementaux ont, chaque fois que cela était nécessaire, mobilisé leurs collègues et notre Bureau national a soutenu et participé pour plusieurs d'entre elles aux mobilisations décidées par les académies.

La contrainte des moyens ne pouvait s'opposer à ce que des choix soient clairement exprimés dans le cadre des politiques académiques, que le dialogue avec les organisations représentatives des personnels de direction soit effectif et qu'il s'accompagne d'un dialogue de gestion avec tous les établissements, quelles que soient leur structure et leur implantation. L'enquête menée par le SNPDEN-UNSA, avec le concours important et indispensable de nos collègues, a permis de montrer de

fortes disparités selon les territoires, les structures et la situation géographique des établissements.

La réussite d'une réforme nécessite à la fois la conduite d'un certain nombre de changements sur le terrain, en l'occurrence des lycées (réflexion collective, méthodes pédagogiques, interdisciplinarité, prise en charge personnalisée des élèves, exploration de nouveaux champs) et dépend de la manière dont les gouvernances académiques permettront que cette nouvelle autonomie s'exprime et qu'elle ne soit pas un vain mot. La contrainte ne saurait peser sur les dispositions-phares de la réforme, par exemple l'accompagnement des élèves, au risque de la vider de son sens.

### ARTICULATION LYCÉE-ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Ces réformes ont pour objectif de renforcer l'articulation du lycée avec l'enseignement supérieur. La préparation des lycéens à des formes accrues d'autonomie et de responsabilisation dans les démarches pédagogiques à mettre en œuvre, et notamment dans le cadre de l'orientation active, constituent des éléments pertinents de cette articulation. Néanmoins, cela nécessite que de véritables partenariats se mettent en place et qu'ils s'instaurent dans une confiance partagée. Le SNPDEN-UNSA, siégeant au comité de pilotage APB, a très récemment réagi sur des changements de principe régissant le fonctionnement et le classement des candidats dans la procédure « Admission post-bac ». Alors que notre organisation a porté avec force et détermination ce portail national d'inscriptions, les dernières évolutions ne s'exercent pas dans le respect des principes de la charte APB, à la fois en matière de pilotage quant aux décisions prises, et en anéantissant le principe qui a toujours présidé dans cette application, à savoir une affectation la plus favorable à l'élève en fonction du classement de ses vœux. C'est donc

## Congrès de Lille

rapport  
d'activités



Philippe Girardy



Isabelle Gonzales



Alain Guichon



bien dans un climat de confiance qu'il nous faut construire ce lien pour que l'orientation active prenne sens et que les synergies naissantes ne s'en trouvent pas découragées.

### FORMATIONS POST-BAC : UNE RECONNAISSANCE NÉCESSAIRE

Notre organisation entend poursuivre son travail avec la CPU, participe aux travaux sur le plan II de la réussite en licence (comité de suivi des licences et colloques de la CPU) et siège au CNESER. La liaison avec l'association des directeurs d'IUT est en place et mérite d'être approfondie à la fois sur les coopérations dans les formations, les territoires et les réorientations d'étudiants.

La mise en place de classes préparatoires aux grandes écoles communes entre le lycée et l'université témoigne de formes de coopération intéressantes. Cela nécessite que les universités reconnaissent les lycées comme de véritables partenaires et non comme des moyens de sous-traitance (tendance que nous observons sur des licences professionnelles par exemple). Les objectifs, les enseignements, les équipes et les lieux doivent être, pour chaque formation, discutés et précisés dans les conventions de coopération. Les compétences des équipes pédagogiques sont généralement complémentaires et c'est dans leur reconnaissance que l'on pourra construire des synergies.

À ce jour, le SNPDEN-UNSA déplore qu'aucune évolution en matière de reconnaissance d'ECTS dans les sections de techniciens supérieurs ne soit mise en œuvre (à la différence des CPGE) bien que certains BTS aient fait l'objet d'une rénovation, quant à l'évolution de leur organisation pédagogique, de leurs modalités

de certification et de validation du diplôme. Elle devrait attendre l'expérimentation de quelques BTS lancée à la rentrée 2011 (suite à un appel à projets) alors qu'il conviendrait d'installer de véritables complémentarités entre les formations post-bac pour que des réorientations soient possibles sans attendre la fin d'une année scolaire.

### GRETA : RESTER ATTENTIFS

Notre système public d'éducation doit être un acteur fondamental de la formation tout au long de la vie, notamment parce qu'un marché extrêmement concurrencé n'apporte aucune garantie sur la prise en charge effective de populations peu qualifiées ou implantées loin des grandes agglomérations. Suite au groupe de travail « technique » mis en place par le ministère, écartant les organisations syndicales représentatives des personnels de la réflexion sur les pistes possibles d'évolution des GRETA, et

## Les universités reconnaissent les lycées comme de véritables partenaires

de manière concomitante au projet puis à la promulgation de la loi dite « loi Warsmann », la transformation des GRETA en GIP semble actée et devrait être active en mai 2013. Au sein de l'UNSA-Éducation, nous avons œuvré pour que d'autres modèles d'organisation soient examinés, afin de rendre nos GRETA plus performants et soutenus par un modèle de gouvernance modernisé et adapté. Notre fédération reste mobilisée par rapport aux GIP-GRETA dans la mesure où le lien avec les établissements scolaires et la pérennité des organisations, peu probables en raison de nouvelles charges financières imposées à l'issue de la période transitoire (mai 2015), nourrissent de très vives inquiétudes.

### LA SCOLARITÉ DES ÉLÈVES HANDICAPÉS

Le SNPDEN-UNSA est très attaché au principe de l'accueil de tous les élèves dans le cadre de la scolarité obligatoire comme le prévoit la loi sur « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » du 11 février 2005.

Si une mise en œuvre progressive de cette loi a permis une augmentation régulière de la scolarisation des élèves handicapés, le SNPDEN-UNSA a dénoncé le retard pris sur divers plans :

- la formation des personnels, initiale et continue, ne consacre pas une part suffisante à l'accueil des élèves porteurs de handicap ;
- le nombre d'AVS, leur mode de recrutement, de formation et la précarité de leur statut, ne permettent pas toujours de répondre de façon cohérente aux besoins des élèves ;
- les aménagements des locaux par les collectivités témoignent de profondes disparités.

### EREA ET ERP D

Les EREA participent de façon singulière et pertinente à la scolarisation des élèves à besoins éducatifs particuliers. C'est pour accompagner l'évolution de ces établissements, préciser et actualiser ces missions que le SNPDEN porte des revendications. L'intégration systématique des directeurs d'EREA et d'ERP D dans le corps des personnels de direction est une étape importante pour les collègues en poste ainsi que pour les établissements. Elle renforce l'identité de ces EPLE en rapprochant la composition de ses équipes de direction de celle des lycées et collèges tout en leur conservant leur spécificité. C'est la condition pour que ces collègues puissent continuer d'être des acteurs originaux et efficaces du système éducatif français.

Éric KROP



Serge Guinot



Héléne Hémet



Éric Krop

Congrès  
de  
Lille

rapport  
d'activités

La commission « éducation et pédagogie », dans le cadre des mandats que lui a conférés le congrès de Biarritz et de la richesse des contributions académiques et des membres du CSN, a participé à de nombreuses réflexions qu'elle a à chaque fois relayées auprès du ministère ou des partenaires concernés. Dans le cadre du dialogue social avec les organisations syndicales, le contexte de suppressions massives de postes et renouvelées chaque année constitue un frein aux réflexions, trouvant aussi sa traduction dans les établissements scolaires. Les contraintes financières qui pèsent sur notre système éducatif induisent des choix qu'il conviendrait de reconnaître et de mesurer pour qu'ils n'aboutissent pas à défavoriser encore davantage ceux qui le sont déjà.

L'organisation de notre système d'enseignement, les objectifs du collège, la place de l'éducation prioritaire, les missions pédagogiques des personnels, le rôle de la formation tout au long de la vie et les partenariats à construire sur le post-bac, sont des dossiers qu'il nous faut continuer de développer. Certains d'entre eux font parfois l'objet d'un travail mené en commissions mixtes, signe que la transversalité fait également sens dans notre organisation, parce qu'elle enrichit notre réflexion dans un espace de compétences mutualisées.

Isabelle BOURHIS  
Secrétaire nationale

*isabelle.bourhis@ac-creteil.fr*

## Commission « métier et questions juridiques ».

# De Biarritz à Lille, l'évolution

Lors de notre dernier congrès, à Biarritz en mai 2009, la commission « métier » proposait une réflexion sur les « conditions pour un pilotage efficace de l'autonomie », dans le cadre du thème général de travail de notre instance, « Autonomie et égalité : demain le service public d'éducation ».

Cette réflexion s'était organisée autour de 3 axes :

- régulation et gouvernance des EPLE,
- État/collectivités territoriales : quel équilibre à construire ?
- questions d'actualité : la sûreté des établissements scolaires et les médiateurs de la réussite scolaire.

Les débats menés alors, poursuivis depuis dans nos conseils syndicaux nationaux, ont contribué à enrichir et à faire avancer une réflexion collective sur les évolutions du système éducatif, à préciser nos positions sur les sujets liés à l'exercice du métier de personnel de direction et à affirmer à nouveau les enjeux de l'avenir de celui-ci, ainsi que ceux de l'EPLE.

Durant ces trois années, entre Biarritz et Lille, le SNPDEN a assuré son rôle dans la défense des intérêts de ses adhérents, certes, mais a aussi été, par ses propositions toujours constructives, un interlocuteur incontournable du ministère de l'Éducation nationale, de ses échelons déconcentrés, des collectivités territoriales et de l'ensemble de ses partenaires.

Un interlocuteur d'autant plus indiscutable que les résultats des élections professionnelles ont affirmé davantage encore sa représentativité.

C'est ainsi la reconnaissance par ses électeurs de l'action constante menée par le SNPDEN pour la construction du métier de personnel de direction.

C'est en effet notre organisation qui, seule, a porté et défendu le protocole de 2000 comme le statut de 2001 qui nous donnaient enfin un cadre avec le référentiel de métier « Diriger un établissement ».

Seul encore, le SNPDEN s'est engagé dans l'action, par une manifestation nationale en novembre 2006, qui a conduit en janvier 2007 à la signature d'un relevé de conclusions avec le ministre, qui intégrait une « charte des pratiques de pilotage » de l'EPLE.

Seul toujours, le SNPDEN a obtenu la signature d'un protocole d'organisation du dialogue social avec le ministre, en décembre 2010.

Dans quelques mois, nous nous retrouverons pour un nouveau congrès, à Lille cette fois. Il aura évidemment un caractère un peu particulier puisqu'il s'agira de celui des 20 ans du SNPDEN. A cette occasion, nous ne manquerons pas, ensemble, de mesurer tout ce chemin parcouru vers cette construction et ce vécu de notre métier.

**Congrès  
de  
Lille**

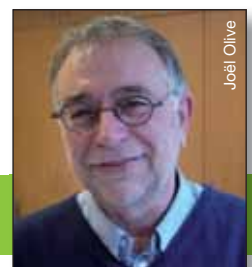
rapport  
d'activités



Joël Lamoise



Corinne Laurent



Joël Olive

# de l'exercice du métier

## CE MÉTIER S'EXERCE À LA DIRECTION D'UN ÉTABLISSEMENT AUTONOME

L'EPLE dispose en effet d'une autonomie qui lui a été accordée par la loi et dont le *Code de l'éducation* (intégrant désormais le décret 85-924 du 30 août 1985) précise le contour administratif, financier et pédagogique. Cette autonomie ne saurait impliquer la mise en concurrence des établissements mais doit, au contraire, favoriser un renforcement de la complémentarité, seul moyen de garantir la diversité de l'offre d'enseignement, propre à répondre aux attentes des élèves et de leurs familles.

Faire vivre efficacement cette autonomie de l'EPLE, c'est, encore et toujours :

- une « charte de pilotage » (publiée au BO n° 8 du 22 février 2007, elle engage toute la hiérarchie de l'Éducation nationale) qui précise justement et clairement les missions de l'EPLE :
- ancrée sur la reconnaissance de l'EPLE, de son statut juridique, de son conseil d'administration avec ses compétences propres et celles du chef d'établissement – auquel l'État délègue sa représentation – à la tête de l'exécutif, au travers de la présidence du conseil d'administration, dont nous pensons qu'elle peut évoluer vers la notion de présidence d'un établissement public ;
- basée sur un changement de mana-

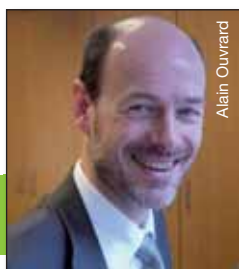
gement, sans injonction *a priori* et sur une gestion autonome avec contrôle *a posteriori*. Un changement fondamental qui doit conduire à reconnaître les EPLE comme des partenaires à part entière et non des structures déconcentrées du rectorat ou du ministère, ni des « administrations » des collectivités territoriales.

Ceci est d'autant plus important à rappeler à des services déconcentrés qui tendent à s'affranchir des instructions nationales, comme nous avons pu le montrer dans notre enquête menée auprès des adhérents du SNPDEN sur la disparité des pratiques académiques dans la préparation de la rentrée 2011. Elle a donné lieu à un large écho médiatique car c'était la première fois que ce phénomène était statistiquement mis en évidence dans toute sa dimension et traduisant une évidence : l'émergence de 30 ministères de l'Éducation... nationale ! Nous nous sommes régulièrement prononcés sur la nécessité de développer une véritable culture partagée de l'encadrement supérieur associant les personnels de direction, les corps d'inspection, pour asseoir une meilleure efficacité du service public d'éducation et faire définitivement disparaître la pratique de l'injonction ;

- un conseil d'administration, organe véritablement décisionnel qui ignore

## LES MEMBRES DE LA COMMISSION « MÉTIER »

- Pascal Bolloré, secrétaire national ;
- Michel Richard, secrétaire général adjoint ;
- Lydia Advenier : pôle administratif, assistance au chef d'établissement ;
- Joël Lamoise : systèmes d'information et environnement numérique de travail, relations avec les académies ;
- Jean Fallier : suivi de la charte de pilotage, modes de « gouvernance » de l'EPLE, relations avec les organes déconcentrés de l'État ;
- Dominique Faure : EPLE multi-sites, réseaux d'établissement et partenariats entre établissements ;
- Alain Ouvrard : collectivités territoriales (conventionnements, relations avec les associations représentatives : AMF, ADF, ARF), « sûreté des établissements ».



Alain Ouvrard



Marc Perrier



Catherine Peitot

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités



pressions et injonctions envers son exécutif afin de faire voter ses instances dans le sens souhaité par des hiérarchies intermédiaires, comme si l'EPLÉ était justement un service déconcentré de l'État ;

- un conseil pédagogique, dont la composition a été modifiée par un décret le 27 janvier 2010, et qui a vu son rôle renforcé, notamment dans les modalités de l'accompagnement personnalisé, au cœur de la réforme du lycée général, mais aussi dans la voie professionnelle ;
- un renforcement de l'encadrement de l'EPLÉ. Il est indispensable de rappeler que l'amélioration des conditions d'exercice de notre métier passe également par la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leurs missions. Ainsi, la direction de l'EPLÉ, composée du chef et des adjoints (personnels de direction et gestionnaire) doit pouvoir prendre appui, pour l'exercice quotidien de sa mission, sur un pôle administratif renforcé. La complexification des tâches rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés. C'est tout l'enjeu de la constitution de pôles administratifs opérationnels dont les missions prioritaires doivent être au service de l'EPLÉ et non pour la sous-traitance des services déconcentrés.

C'est tout le sens des motions adoptées par les congrès et CSN sur l'équipe de direction et la place essentielle de l'adjoint, les collaborateurs et le pôle administratif.

Pendant ce mandat, le SNPDEN a fait valoir et obtenu une nouvelle description du rôle des personnels de direction occupant des fonctions d'adjoint, plus en phase avec les réalités et les évolutions souhaitées par nos mandats. Celle-ci est désormais actée dans l'article

R. 421-13 du *Code de l'éducation* ; le chef d'établissement est désormais « secondé dans ses missions par un chef d'établissement-adjoint, membre de l'équipe de direction » au lieu de « secondé dans ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives par un adjoint ».

Cette reconnaissance du rôle et de la place du chef d'établissement-adjoint est aussi celle d'années de combat du SNPDEN pour faire reconnaître les adjoints comme des personnels de direction à part entière.

D'autre part, le rôle du gestionnaire a évolué (décret n° 2011-1716 du

## Prendre appui, pour l'exercice quotidien de sa mission, sur un pôle administratif renforcé

1<sup>er</sup> décembre 2011 relatif à l'organisation et au fonctionnement des établissements publics locaux d'enseignement) ; il devient l'« adjoint-gestionnaire » et est explicitement intégré dans l'équipe de direction. L'adjoint-gestionnaire se voit confier les fonctions administratives de l'EPLÉ et ancré dans la Fonction publique de l'État ;

- une contractualisation, qui pourrait être imaginée conjointe, entre les services de l'État et la collectivité (une « triangulation fonctionnelle »), qui serait nécessairement pluriannuelle et garantirait les moyens de l'autonomie de l'EPLÉ ;
- des conventionnements obligatoires pour toutes les actions se situant hors du cadre opérationnel de l'EPLÉ. Ces dispositifs ne peuvent se satisfaire d'un protocole mais doivent être cadrés par une convention contractualisée, pré-

sentée pour validation au conseil d'administration. C'est notamment le cas pour l'accueil d'étudiants stagiaires dans le cadre des dispositions relatives à la masterisation. Là aussi le SNPDEN s'est prononcé de manière déterminée sur cette question en dénonçant et refusant les conséquences de tout ce qui porterait atteinte au fonctionnement de l'EPLÉ.

Pour autant, si l'affirmation de l'autonomie de l'EPLÉ ne doit pas être un obstacle dans la réflexion sur l'élaboration d'EPLÉ multi-sites, la création de ceux-ci - tels qu'ils sont définis dans la charte de pilotage - ne peut cependant pas se confondre avec des regroupements arbitraires d'établissements visant à créer des entités pouvant aller jusqu'à 3.000 élèves et plus...

### CE MÉTIER EST EXERCÉ PAR DES CADRES AUTONOMES

Sans doute n'est-il pas inutile de rappeler, à la fin de ce mandat et dans la perspective de notre prochain congrès, que le relevé de conclusions signé le 24 janvier 2007 par le ministère de l'Éducation nationale et l'ensemble des organisations représentatives des personnels de direction a permis d'obtenir une définition de notre temps de travail. Celle-ci a ensuite été confirmée par un arrêté en date du 27 août 2007. Ce texte dispose en son article 1 que les personnels de direction sont « responsables de l'organisation de leur travail », qu'ils en organisent le service et que leur temps de travail est décompté en jours.

Ce sont des avancées importantes qu'il convient de s'approprier, faire vivre et imposer à une hiérarchie parfois rétive à en comprendre le sens. Ces avancées – qui se trouveront aussi nettement facilitées par la mise en œuvre des points évoqués dans le chapitre précédent ! – doivent améliorer les conditions d'exercice de notre métier, ceci dans sa dimension quotidienne, au-delà des aléas liés à l'actualité.

## Congrès de Lille

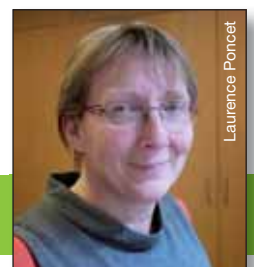
rapport d'activités



Jean-Marc Philippe



Jocelyne Plonnier



Laurence Poncet

## L'EXERCICE DU MÉTIER À L'ÉPREUVE DE L'ACTUALITÉ

Entre 2009 et 2012, l'actualité pour les personnels de direction aura connu les mêmes récurrences que les précédentes dans nombre de domaines. Certains sembleront presque anecdotiques aujourd'hui. Qu'on se souvienne alors de ce qu'ils impliquaient quand ils étaient au cœur de l'actualité des équipes de direction !

Il en fut tout particulièrement ainsi de l'épisode de la vaccination contre la grippe A H1N1.

### LA GRIPPE A H1N1

C'est bien évidemment la grippe A H1N1 et la vaccination en découlant qui auront marqué une grande partie de l'année 2009-2010, de septembre à janvier. Nous avons, à plusieurs reprises, tant au niveau national que dans les académies ou les départements, dénoncé les nombreux dysfonctionnements constatés. Les analyses qui en ont été faites depuis dans les médias corroborent notre propre bilan au niveau de l'enseignement secondaire.

Il est souhaitable que des enseignements soient tirés de manière à ce qu'en cas de crise majeure – sanitaire ou d'une autre nature – les erreurs commises ne se reproduisent pas...

### LA VIOLENCE EN MILIEU SCOLAIRE

Les questions de violence ont été très présentes au début de ce mandat, marquées par une succession d'annonces présidentielles ou ministérielles dans le domaine « sécuritaire ».

L'année du congrès de Biarritz avait été celle d'un nouveau plan de

lutte contre les violences à l'école, élaboré dans un climat émotionnel. Un de plus sans qu'aucun des précédents n'ait fait l'objet du moindre bilan. Parmi les mesures s'inscrivant dans une volonté affichée de « sanctuarisation » des établissements :

- la création des équipes mobiles académiques (EMA) pour des interventions en cas de situation de crise et pour la formation des personnels ;
- le renforcement de la répression pour intrusion dans un établissement scolaire et les violences aux personnels : loi « renforçant la lutte contre les violences de groupes et la protection des personnes chargées d'une mission de service public ». Texte prévoyant aussi une circonstance aggravante si un agent de l'établissement fait l'objet de violence du fait de sa fonction y

**L**e SNPDEN [...] a été présent pour faire entendre, autant que faire se peut, la voix du bon sens

compris à l'extérieur de l'établissement et de faire de l'intrusion dans un établissement scolaire, qui relève aujourd'hui d'une contravention, un délit pénal, tout particulièrement si elle s'exerce en bande <sup>(1)</sup>.

Les projets d'installation de portiques de détection (« portiques de sécurité ») et d'instauration d'une habilitation spéciale « pour faire ouvrir les sacs et cartables, de constater l'infraction si l'élève détient une arme et de la confisquer définitivement si nécessaire », ont rapidement été abandonnés parce qu'irréalistes techniquement ou juridiquement ;

- l'élaboration de « diagnostics de sécurité » avec les forces de police ou de gendarmerie, destinés à déboucher sur des plans associant, sous forme de conventions tripar-

tites, l'État, les collectivités et les établissements, pour ensuite envisager, en fonction des situations locales, toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurisation des établissements. L'ensemble des diagnostics de sécurité devait être réalisé pour la fin de l'année scolaire 2009-2010... ce qui a été le cas pour l'immense majorité des établissements mais qu'en est-il de la réponse faite ? Qu'a-t-on proposé aux établissements comme mise en œuvre ? Les préconisations faites ont-elles été suivies d'effet ?

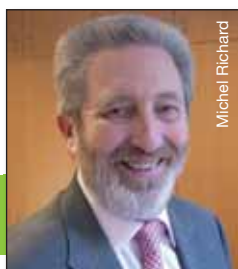
Nous avons – après le décès d'un élève mortellement blessé par un camarade dans son lycée – rappelé « qu'aucun établissement n'est à l'abri de tels drames et qu'aucun dispositif de sûreté, aussi sophistiqué soit-il, ne sera en mesure d'apporter une protection totale ». Pas même le « policier référent » implanté dans certains établissements scolaires...

Un autre drame, depuis, a conduit à l'élaboration d'une loi en début d'année 2012 pour introduire un partage de l'information (« secret partagé ») entre la justice et l'éducation, pour permettre aux équipes de direction d'accéder à une information nécessaire.

Le SNPDEN, en ce domaine comme dans ceux préalablement cités, a été présent pour faire entendre, autant que faire se peut, la voix du bon sens.

Par delà ces situations extrêmes, les « états généraux de la sécurité » avaient formulé des propositions constructives – préconisant notamment de développer les médiations et les liens avec les familles - qui n'ont pas été retenues.

D'autres mesures sont aussi évoquées qui resteront lettre-morte, ce qu'il ne faut pas toujours regretter ; il en est ainsi du « Code de la paix scolaire », dont la rédaction fut initialement confiée à un magistrat de Paris - qui n'avait pas jugé bon de rencontrer les organisations représentatives des personnels



Michel Richard



Amadou Simal



Gwénéal Sirel

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités

de direction – et qui releva ensuite d'un recteur avant de rejoindre les limbes.

En revanche, la rentrée 2011 a connu la mise en place de nouvelles dispositions modifiant les procédures disciplinaires dans les collèges et les lycées, par l'introduction d'une automaticité d'engagement de celles-ci.

La violence a aussi trop souvent trouvé à s'exprimer à l'occasion des récurrents « blocages » des lycées. Nous avons fait le constat que ces mouvements étaient souvent orchestrés en sous-main par des organisations qui ne craignent pas de pousser les élèves dans la rue, notamment par des blocages parfois violents.

Le SNPDEN n'a pu que condamner fermement la pratique de ces blocages, non démocratiques et illégaux, de groupes qui tentent, par la force, d'empêcher d'étudier et de travailler l'ensemble des élèves et des professeurs, faisant ainsi le jeu et le succès d'officines spécialisées dans le « rattrapage scolaire » et de l'enseignement privé.

### **LA LUTTE CONTRE L'ABSENTÉISME DES ÉLÈVES**

À cette problématique de la violence en milieu scolaire s'est ajoutée, au cours de ce mandat, celle de l'absentéisme des élèves, parfois dans un amalgame pour le moins douteux que nous avons là aussi dénoncé.

Sans doute la méthode de lutte retenue par certains lycées professionnels par l'octroi aux classes dans lesquelles l'absentéisme diminuerait de « cagnottes » pour des projets éducatifs n'était-elle pas la plus pertinente – les médias s'en étaient emparés – mais l'adoption d'une proposition de loi suspendant les allocations familiales ne l'était pas davantage. En effet, ce type de mesure ancienne n'a jamais fait la démonstration de la moindre efficacité, quel que soit le pays où elle a été appliquée, ayant au contraire pour conséquence d'accroître les difficultés sociales des élèves et des familles.

### **LES CONSÉQUENCES DE LA MASTERISATION**

Le SNPDEN aura été l'une des seules organisations à s'opposer au projet de masterisation, ceci dès sa conception, et à ensuite voter contre au Conseil supérieur de l'Éducation. Nous avons évidemment raison et, aujourd'hui, chacun s'accorde à reconnaître le caractère néfaste de cette formation des nouveaux professeurs.

Nos instances se sont, à plusieurs reprises, prononcées en ce domaine.

### **L'ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE ET LES APPLICATIONS NATIONALES**

« Ineffable SCONET » écrivions-nous dans une *Lettre de Direction*, fin août 2010, quand nous avons découvert les dernières fantaisies de cette application qui nécessitaient de devoir renseigner le RIB pour modifier l'adresse du responsable de l'élève! Une version inachevée du programme avait été transmise aux académies et aux établissements!

Nous avons pourtant rappelé que les systèmes d'information devaient être l'occasion d'une progression de la qualité de vie et de travail dans les établissements... Il fut trop souvent fait la démonstration qu'il n'en était rien...

Hormis une évolution, semble-t-il positive, s'agissant d'une application pour la dématérialisation des actes administratifs, toutefois encore en étude, les applications quotidiennes ont une nouvelle fois fait la démonstration de leurs dysfonctionnements. Il suffira là d'évoquer quelques noms de ces applications pour se remémorer – avant de lire le bilan qu'en fait Joël Lamoise – l'émotion qu'elles suscitaient lors de leur mise en œuvre: SIVIS, DT Ulysse, LPC...

D'une manière générale, les trois années depuis le congrès de Biarritz se

sont déroulées dans un environnement dégradé dont les conséquences se sont traduites au quotidien par une aggravation des conditions d'exercice du métier de personnel de direction. Cette évolution a encore été accentuée par certaines mesures qui sont, dans cette situation, d'autant plus inacceptables. Il en a ainsi été:

- des suppressions massives de postes d'enseignement, de l'épuisement des viviers de remplacement,
- des conséquences du non renouvellement des contrats aidés, en particulier dans l'accompagnement des élèves handicapés... avant que ne soient recréés, début 2012, un certain nombre de ces emplois supprimés quelques mois plus tôt!
- de l'accroissement du transfert de charges administratives.

Dans cette actualité souvent complexe, voire parfois un peu sombre, pour l'exercice des fonctions des personnels de direction, les difficultés spécifiques de notre métier ont une nouvelle fois

## **L' action et les productions de la cellule juridique du SNPDEN font référence**

été mises en évidence dans le travail publié en mai 2011 par Éric Debarbieux et Georges Fotinos (*Victimation des personnels de direction et climat scolaire*).

Qu'il s'agisse du ministère ou de ses services déconcentrés mais aussi des collectivités territoriales et des élus, le SNPDEN aura été présent sur ces questions d'actualité pour faire connaître et appliquer les positions adoptées par ses instances.

### **LA COMMISSION « MÉTIER » DANS L'ORGANISATION ET L'ACTION SYNDICALE**

Durant ces trois années, depuis le congrès de Biarritz en mai 2009,

## **Congrès de Lille**

rapport d'activités



Philippe Tournier



Alain Venvaëke



Philippe Vincent



la commission « métier » du Bureau national aura proposé, à l'occasion des cinq réunions du CSN, l'adoption de 29 motions et textes d'orientation.

Entre mai 2002 et novembre 2011, ce sont 97 textes qui auront été adoptés par les congrès et CSN.

En près de 10 ans, nos instances auront voté à 10 reprises sur les questions de « décentralisation/déconcentration/rapport avec les collectivités » ; à 16 reprises sur des thématiques liées au « métier/diriger un établissement/l'équipe de direction » ; à 4 occasions sur le chef d'établissement-adjoint et 11 fois sur des domaines liés à la gestion des ressources humaines.

Lors de ce mandat, répondant aux nécessités de « transversalité » des questions abordées, 3 textes auront été adoptés ces deux dernières années dans le cadre de commissions mixtes : carrière/métier/éducation & pédagogie (une fois) et métier/éducation & pédagogie, à plusieurs reprises.

Ce fonctionnement nouveau dans les instances s'est aussi accompagné d'une organisation différente de la commission « métier » du Bureau national.

Celle-ci a permis à ses membres de suivre spécifiquement certains dossiers :

- Lydia Advenier : pôle administratif, assistance au chef d'établissement ; sécurité, santé, hygiène au travail ;
- Joël Lamoise : systèmes d'information et environnement numérique de travail, relations avec les académies ;
- Jean Faller : suivi de la charte de pilotage, modes de « gouvernance » de l'EPL, relations avec les organes déconcentrés de l'État ;
- Dominique Faure : EPL multi-sites, réseaux d'établissements et partenariats entre établissements ;
- Alain Ouvrard : collectivités territoriales (conventionnements, relations avec les associations représenta-

tives : AMF, ADF, ARF), « sûreté des établissements ».

Michel Richard, ancien secrétaire national de cette commission, aujourd'hui secrétaire général adjoint du SNPDEN, nous a offert le soutien de son expérience tout au long de ce mandat.

Les questions juridiques ont été pleinement suivies par toute la cellule juridique, dont les travaux ont été efficacement coordonnés par Bernard Vieilledent. Un nouvel accompagnement des adhérents a été mis en place. Au cours de ce mandat aura été publiée la première édition du *Recueil juridique*. La vente de plus d'un millier d'exemplaires montre combien ces questions sont une préoccupation permanente pour les personnels de direction. L'action et les productions de la cellule juridique du SNPDEN font référence à tous les niveaux du ministère comme auprès des services des collectivités territoriales.

Que chacun soit ici remercié pour la qualité de son engagement et de son expertise. La lecture de chaque compte rendu, dans les pages suivantes, en témoignera.

Ces remerciements s'adressent aussi à tous ceux qui, dans les instances – CSN, BN élargis aux SA et/ou aux SD – comme dans les académies, que visitent les membres de la commission « métier » du Bureau national, font par la richesse des débats toujours menés dans un esprit de tolérance et de respect mutuel, vivre et prospérer la réflexion syndicale du SNPDEN. C'est une force essentielle de notre organisation.

Le congrès de Lille, en mai 2012, nous permettra de poursuivre tout ce travail que nous avons collectivement engagé pour améliorer le fonctionnement du Service public d'Éducation, défendre les valeurs dont il est porteur, pour que mieux vive l'École de la République.

Pascal BOLLORÉ

Secrétaire national

[pascal.bollore@free.fr](mailto:pascal.bollore@free.fr)

## GOVERNANCE DES ÉTABLISSEMENTS, GOVERNANCE ACADÉMIQUE, COLLECTIVITÉS LOCALES, CHARTRE DE PILOTAGE... 3 ANS D'ÉVOLUTIONS

Ce dossier, en trois ans, a donné lieu à de nombreux textes. Il est complexe car les notions dont il traite représentent une mouvance permanente, un enchevêtrement d'éléments, parfois contradictoires, qui sont la résultante de l'action et de la réflexion de toutes les parties prenantes, État, collectivités, établissements, syndicats, sociologues, personnalités autorisées...

Face à ces évolutions, la politique de notre syndicat a toujours été de rechercher la cohérence, la stabilité et l'équilibre pour la bonne marche de nos établissements. La charte des pratiques de pilotage signée par l'État participait de cette préoccupation, comme les textes sécurisant les dotations.

Force est de constater, hélas, que, dès le début, les coups de canif dans le contrat ont commencé non seulement de la part du ministère mais aussi et surtout des hiérarchies de proximité qui, délibérément, ont choisi d'ignorer ce texte que nous considérons comme important. Il paraît évident aujourd'hui que la charte des pratiques de pilotage est oubliée, même par la plupart des personnels de direction... Cela, bien entendu, est une leçon pour les idéalistes qui croient encore que les accords nationaux sont gravés dans le marbre...

Dans le même temps, la crise et la RGPP ont fait évoluer les idées et même parfois changé les choses. C'est le cas, par



Lydia Advenier



Pascal Bolloré



Isabelle Bourhis

## Congrès de Lille

rapport  
d'activités

exemple, de la « nouvelle gouvernance académique » qui « préfectoralise » l'Éducation nationale.

Idée que, décidément, on ne peut plus gérer les choses nationalement d'où la déconcentration (le défaussement ?) sur les rectorats qui voient leur autonomie si renforcée qu'ils prennent de plus en plus de libertés (contraints et forcés parfois) avec les textes nationaux.

Idée que l'EPLÉ doit pouvoir être réellement dirigé. Que la direction doit évoluer vers un management classique.

Idée – pernicieuse – que l'autonomie de l'établissement est un obstacle à la volonté d'administrer en rond de nos hiérarchies de proximité, celle de l'État, mais aussi des services territoriaux.

Idée qu'il faut décentraliser complètement l'Éducation nationale, c'est-à-dire d'abord ses cadres et qu'un acte III de la décentralisation doit achever définitivement ce qui a été commencé en 1983.

Nul doute que, élections passées, et quels que soient les vainqueurs, ces sujets seront à l'ordre du jour et transformeront de manière décisive et pour longtemps les conditions d'exercice de notre métier. Notre syndicat doit être prêt, c'est-à-dire que nous ne devons pas subir l'événement et, pour cela, à notre congrès de Lille, élaborer notre propre projet et notre propre vision de l'évolution de l'établissement et de notre métier.

Jean FALLER

## PÔLES ADMINISTRATIFS, OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Au congrès de Biarritz, en 2009, nous rappelions que, grâce à l'obtention du texte de cadrage qu'est notre charte des pratiques de pilotage signée en 2007, le ministère s'engageait en particulier sur ce sujet, à savoir simplifier et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLÉ et constituer de véritables pôles administratifs dans les EPLÉ.

C'était aussi sans compter avec la réforme de la RGPP et les suppressions de postes administratifs qu'elle a entraînées. Car la constitution de véritables pôles administratifs ne peut se concevoir sans personnels pour les faire vivre. Ces pôles administratifs répondent avant tout à l'évolution des tâches confiées aux EPLÉ, leur complexification comme leur augmentation notamment résultant du transfert des missions autrefois dévolues aux autres services des IA ou des rectorats. A cette plus grande technicité, à ces missions plus pointues doit correspondre une architecture mieux construite et plus étayée. Le tout dernier texte de décembre 2011 qui modifie le statut des gestionnaires en leur attribuant désormais le titre d'adjoints-gestionnaires n'est pas qu'une fioriture sémantique. C'est acté : désormais l'adjoint-gestionnaire est, en tant que membre à part entière de l'équipe de direction, notamment chargé de la partie administrative de l'EPLÉ. Et même s'il n'a pas le titre de secrétaire général, il peut en endosser les prérogatives dans les établissements et voir ses missions ressembler de plus en plus à celles des SG des académies ou des inspections académiques.

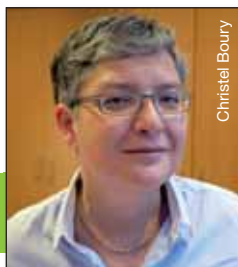
Il faudra, certes, encore du temps pour que cela dépasse les simples mots et que la réa-

lité de ces nouvelles missions ne s'impose à tous, qu'on oublie le clivage qui existe bel et bien dans certains grands établissements entre les secrétariats d'intendance gérés par le gestionnaire et la chasse-gardée du secrétariat du proviseur par exemple. Mais, avec la même réciprocité, il faudra aussi admettre l'idée que la gestion des enseignants, notamment pour la partie déléguée via le logiciel ASIE, puisse être faite par le service d'intendance... Cette rationalisation d'un grand secrétariat/pôle administratif régi par l'adjoint-gestionnaire qui pourra répartir les tâches et les domaines de tous, est la première étape de la mise en œuvre de pôles administratifs efficaces. D'ailleurs, *a contrario*, dans les tout petits établissements où il n'y a pas, de fait, de pôle administratif, et pour cause, mais la seule secrétaire qui se partage à 1/2 temps sur la gestion et à 1/2 sur ce que l'on appelle à tort de façon distincte « l'administration », là, la question est depuis bien longtemps réglée. La polyvalence de « la/le secrétaire » a aussi induit dans la plupart des cas l'évolution du cadre professionnel du gestionnaire organisant le service et qui, bien souvent, joue déjà tout à fait son rôle d'adjoint-gestionnaire.

Cette rationalisation de fonctionnement se concrétise aussi au travers de la simplification administrative, objectif affiché de la charte des pratiques de pilotage, qui doit concourir également à l'amélioration du système en même temps qu'à sa sécurisation. L'utilisation des différentes applications informatiques développées à une vitesse exponentielle ces dix dernières années ne nous donne pas toujours ce sentiment de simplification, et parfois même nous avons l'impression d'un alourdissement des tâches souvent essentiellement dû d'ailleurs à leur redon-

## Congrès de Lille

rapport d'activités



Christel Boury



Pascal Charpentier



Laurence Colin

dance, quand il faut utiliser pour la même chose deux, voire trois outils différents!

Une lueur d'espoir cependant pourrait briller au travers de la nouvelle application annoncée de « dém'act » dont la généralisation est prévue en 2012. Cette dématérialisation des actes administratifs devrait nous simplifier la tâche en même temps que nous économiser à tout point de vue. Nous ne devrions plus rechercher si tel acte relève de « l'action éducatrice » ou bien du « fonctionnement de l'établissement » dont il faut bien avouer parfois que la frontière est subtile... ni même rechercher sa formulation grâce à la mise à disposition d'une banque de modèles d'actes-types. Nous n'aurons plus à calculer le délai qui garantit la légalité de son exécution. Il ne sera plus nécessaire de ressortir le dernier acte du précédent conseil d'administration pour poursuivre sa numérotation... Bref! pour une fois, c'est presque formidable; nous en avons rêvé: le logiciel l'a fait. Et il semble même que cela ne soit pas qu'un rêve puisque les collègues expérimentateurs en 2010, en particulier à Limoges ou à Lille, ont pu apprécier les qualités bien réelles de cette simplification. Enfin, « cerise sur le gâteau », qui dit « dématérialisation » dit « pas de papier » et (normalement) fin des copies et envois en 2 ou 3 exemplaires selon les coutumes locales, tout circulera(it) informatiquement, avec même un archivage dématérialisé des actes pour l'EPLÉ.

Bien sûr les esprits chagrins argueront des pannes de réseau: comment fera-t-on si tel est le cas? Et bien à l'impossible nul n'est tenu et c'est aussi une leçon que nous devons méditer: la dématérialisation des actes comme celles des injonctions électroniques qui nous demandent par mail de faire pour le lendemain quand ce n'est pas pour la veille, ce qui, il y a là aussi dix ans se faisait en 4 ou 8 jours, ne peut pas toujours se réaliser. Oui, nous avons gagné du temps et c'est appréciable pour pouvoir faire mieux certaines choses ou bien même d'autres choses, mais il ne faut pas non plus se laisser noyer dans ce tonneau des Danaïdes qui ne se videra jamais... C'est aussi à nous de réguler ce temps, de dire: là, cela n'est pas possible pour l'instant. Cette réflexion doit rejoindre celle que nous continuons de mener sur notre temps de travail et l'exercice de notre métier.

Lydia ADVENIER

## EPLÉ EN RÉSEAUX ET MULTI-SITES: OUVRIR À NOUVEAU LE DÉBAT

Dans de nombreuses académies, les projets de rassemblements d'EPLÉ se dessinent, rarement fondés sur des projets partagés et réfléchis autour d'un service public d'éducation de qualité mais élaborés à partir des contraintes budgétaires dans un souci d'économies. Parallèlement, des postes de chef d'établissement dans de petits EPLÉ restent vacants et les réalités de fonctionnement sont décrites dans ces petites unités comme de plus en plus difficiles pour la plupart des collègues en poste.

D'autre part, l'élaboration progressive du métier de personnel de direction depuis le protocole 2000 et le développement des missions du cadre autonome qu'est devenu le chef d'établissement posent la nécessité de réfléchir à l'organisation du système éducatif au travers de ses EPLÉ.

C'est ce constat qui a amené la commission « métier » du BN a proposé une vaste enquête nationale pour faire un état des lieux. Appuyée sur les motions votées au congrès de Toulon en 2004 et au CSN d'avril 2007, le travail de diagnostic a été lancé en 2010 avec l'objectif d'élaborer une motion en avril 2011 à partir des résultats.

Rapidement, les retours des SD et SA ont montré la nécessité de se mettre d'accord sur les termes et ont permis de mesurer l'accélé-

ration des projets dans les académies.

Au CSN d'avril 2011, un point intermédiaire et une relance ont permis à quelques assemblées académiques de proposer des motions propices à ouvrir le débat notamment en évoquant la mise en réseaux de gros EPLÉ sur des territoires urbains, au service d'un projet d'harmonisation des formations.

En novembre 2011, nous avons pu publier les résultats de l'enquête en dressant une typologie des regroupements et en soumettant quelques propositions. Cet article de *Direction* a trouvé de l'écho dans la presse spécialisée, ce qui laisse penser que cette question intéresse beaucoup de monde!

Après une motion de cadrage votée au CSN de novembre 2011, le congrès de Lille sera le lieu de la définition d'une motion précisant nos choix sur cette question.

Dominique FAURE



Maryannick Debuire



Florence Delannoy



Patrick Falconnier

# Congrès de Lille

rapport  
d'activités



## RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES : RÉAFFIRMER NOTRE RÔLE

Bientôt 8 ans après la loi du 13 août 2004 et 5 ans après la publication au BO n° 8 du 22 février 2007 de la charte des pratiques de pilotage de l'EPLÉ, où en sommes-nous des relations entre l'EPLÉ et sa collectivité territoriale de rattachement ?

Chaque établissement a fini par conventionner avec sa collectivité territoriale, quelquefois après d'âpres négociations et un long bras de fer pour aboutir. Certaines collectivités, plus souvent des conseils généraux, ont même déjà renouvelé leur convention. Si nous pouvons constater l'absence de crise majeure depuis trois ans, nous devons, au contraire, signaler un nombre conséquent d'attaques et de velléités en tous genres pour déposséder l'EPLÉ d'un peu de son autonomie et pour minimiser ou ignorer l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement. A chaque fois, l'intervention syndicale et l'exigence de la création d'un groupe de travail ont été nécessaires pour éviter ou réguler les dérives.

Si, lors du CSN de mai 2011, était adoptée à l'unanimité la motion suivante : « Au moment où s'engage la redéfinition des conventions, le SNPDEN-UNSA, notamment au vu de certaines dérives, exige la généralisation des commissions de travail avec les élus et les services des collectivités territoriales sur la base des représentativités syndicales. Le SNPDEN-UNSA réaffirme son attachement à voir ces conventions s'inscrire dans le cadre d'une dimension tripartite – État, collectivité, EPLÉ, chacun dans ses domaines de compétences et d'attributions – au sein d'une « triangulation fonctionnelle », le constat d'aujourd'hui montre une grande disparité sur le territoire et l'absence quasi-totale de dimension

tripartite malgré la mise en œuvre et l'adoption de contrat d'objectifs par bon nombre de conseils d'administration d'EPLÉ.

« De plus, depuis 2011, des voix s'élèvent régulièrement pour, au contraire, faire entendre certaines volontés de prendre le pouvoir localement sur l'EPLÉ, déclarations, séminaires et sondage du Sénat sur la question de la place de l'adjoint-gestionnaire notamment en témoignent ».

Il nous faudra certainement, en ce domaine aussi, réaffirmer notre volonté et le rôle que nous entendons jouer au sein des EPLÉ lors de notre prochain congrès.

## QUESTIONS DE SÛRETÉ

Depuis le début de notre mandat, ce sera l'un des thèmes qui aura fait couler le plus d'encre, même si ce terme de « sûreté » aura bien peu souvent été prononcé ailleurs que par le SNPDEN.

Priorité de chaque rentrée depuis 2009, les plans de lutte contre les violences à l'école, élaborés à chaque fois sur fond de climat émotionnel, auront décliné toute une série de mesures, souvent peu en rapport avec les propositions constructives des « états généraux de la sécurité ».

L'élaboration en urgence de « diagnostics de sécurité » destinés à déboucher sur des plans associant, sous forme de conventions tripartites, l'État, les collectivités et les établissements pour envisager, en fonction des situations locales, toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurisation des établissements a-t-elle permis d'éviter aux équipes de direction de se retrouver (violences lycéennes) dans des situations périlleuses ?

Quel bilan est fait dans chaque académie du rôle et des interventions

des équipes mobiles ? Nous attendons toujours un bilan des effets de l'implantation du « policier référent » dans les établissements.

La création des ERS, l'application des mesures de la loi Ciotti pour combattre l'absentéisme et, enfin, les nouvelles procédures disciplinaires qui, malgré nos interventions, ont été diffusées dans des temps et dans un calendrier qui ne respectaient pas le rythme des procédures internes et autonomes des établissements auront été autant de mesures médiatiques cachant parfois l'intérêt profond de ces réflexions et de ces évolutions pour les élèves et les personnels.

Là encore, notre prochain congrès aura à se prononcer sur le sens et la forme du projet de vie scolaire que nous souhaitons porter et développer avec l'ensemble de la communauté éducative.

Alain OUVRARD

**Congrès  
de  
Lille**

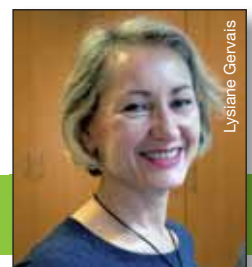
rapport  
d'activités



Jean Failler



Dominique Faure



Lysiane Gervais

DIRECTION 196 MARS 2012

## SYSTÈMES D'INFORMATION ET ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE DE TRAVAIL

Comment dresser en peu de lignes le bilan d'une activité syndicale sur trois années de mandat ?

Le point en a été fait régulièrement dans les conseils syndicaux nationaux avec, dans chacun, une intervention, voire une motion, sur les systèmes d'information. D'autre part, le SNPDEN a été représenté au conseil d'administration de l'ANATEEP (Association nationale pour les transports éducatifs de l'Enseignement public), à l'Observatoire des pratiques de la presse lycéenne, au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI. Quinze articles (dont deux dossiers sur les TICE), parus dans la revue *Direction*, permettent également de dresser un panorama sur ces trois dernières années.

Pour commencer, nous pouvons afficher notre satisfaction sur le déroulement des opérations de vote électronique. Ayant participé à un grand nombre de réunions préparatoires avec le ministère (une dizaine entre septembre 2009 et mars 2011), le SNPDEN a contribué, avec notre fédération, à simplifier et à rendre accessible le portail de vote. Nous avons informé régulièrement nos collègues, au plus tôt, des procédures.

En ce qui concerne les systèmes d'information, nous avons, pendant ces trois années, indiqué à notre ministère qu'ils mécontentent toujours une majorité d'entre nous. Les applications comme Organet, DT Ulysse ou SCOMET SDO sont très mal perçues (même si les motions SI et ENT ne datent pas des derniers CSN, elles restent d'actualité). Au-delà des aspects ergonomiques de ces applications, c'est la méthode de leur mise en place que nous avons contestée, ainsi que l'ignorance (toute relative !) de notre ministère du fonctionnement quotidien de nos établissements (l'exemple donné d'une base élèves officielle adaptée à nos besoins, exploitée avec des outils courants de bureautique,

que nous utilisons quasi exclusivement au détriment de la base élève officielle a beaucoup surpris nos interlocuteurs).

Une première version de la télé-inscription des élèves (en classe de seconde pour commencer) devrait nous être proposée en test pour la fin de cette année scolaire, après être passée par le crible de nos observations : pas de confusion entre inscription et affectation, possibilité d'ajouter des champs de données, simplification du travail de vérification des informations modifiées, automaticité du transfert de l'année antérieure...

Ce mandat a servi à nous faire entendre. Pour preuves, la nouvelle BEE (Base élèves en établissement) et le nouveau portail ARENA qui sont en test dans deux académies, avec une ergonomie plus conviviale : nous avons obtenu de les faire utiliser en pré-test par quelques-uns de nos adhérents et le DGESCO nous a assuré que notre accord serait déterminant. Mais tout cela avance bien lentement : notre demande récurrente d'interopérabilité entre les applications publiques ou privées reste insatisfaite ; les portails intranet académiques sont bien trop souvent bricolés ou détournés de leur usage initial (la charte des pratiques de pilotage des EPLE précise pourtant ce que nous en attendons) et les espaces numériques de travail sont inutilisés car inadaptés.

Après avoir régulièrement opposé au ministère notre vision d'un système d'information utile à l'EPLE et, par conséquent, aux niveaux hiérarchiques supérieurs, plutôt qu'à un système descendant du niveau central vers l'EPLE (sous forme de technocratie informatique), il nous semble indispensable de nous poser la question suivante : « Quel cahier des charges devons-nous élaborer pour notre environnement numérique de travail et nos applications informatiques ? ». Ce changement de positionnement et les réponses que nous y apporterons serviront utilement au prochain Bureau national.

Joël LAMOISE

## LES QUESTIONS JURIDIQUES

La cellule juridique du SNPDEN est composée de 7 membres, 4 personnels de direction en activité et trois retraités : Jacques Bacquet (académie de Nice), Pascal Bolloré et Marcel Peschire (académie de Créteil), Bernard Vieilledent (académie de Lyon), Philippe Marie, Guy Savelon et Raymond Scieux. On note le départ, pour des raisons personnelles, de Jean-Daniel Roque, dont la pertinence aiguisée est bien connue de la profession, et de Christine Legay, très investie sur la finalisation du *Recueil juridique*.

Créée en 1996 lors du congrès de Saint-Malo, la cellule visait à répondre à l'irruption de questions juridiques dans un contexte de mise en cause devant les tribunaux de chefs d'établissement, consécutivement à des accidents d'élèves. Peu à peu, notre activité principale a été celle de l'accompagnement, au quotidien, de collègues confrontés aux incertitudes réglementaires, aux approximations des circulaires, au consumérisme scolaire et aux recours. S'il fallait définir le champ juridique traité par la cellule juridique, on pourrait retenir le cadre très large d'un droit administratif appliqué à l'EPLE, à sa nature juridique, à la variation presque infinie de l'appréciation de chaque situation, *in concreto*, à la complexité des déclinaisons de la décentralisation et des rapports avec les collectivités territoriales et locales.

L'activité de la cellule juridique connaît ces dernières années un accroissement continu qui a nécessité une évolution de notre organisation. Le rythme d'une réunion mensuelle est conservé afin d'analyser en commun les



Philippe Girardy



Isabelle Gonzales



Alain Guichon

## Congrès de Lille

rapport  
d'activités

questions les plus complexes de nos collègues et d'apporter par le croisement de nos points de vue la réponse la plus appropriée; sont également évoqués les nouveaux textes, les évolutions jurisprudentielles.

La revue *Direction* reprend les différents articles issus de nos échanges et des dossiers thématiques tels que « logements de fonction », « procédures disciplinaires », « contrats de droit public ou privé », « sorties et voyages scolaires ».

Le début de l'année scolaire a été marqué par de nombreuses circulaires surgies pendant l'été; elles ont profondément modifié les repères instables des personnels de direction, fragilisé nombre d'entre nous dans nos relations avec les enseignants et les parents d'élèves. On retrouve le constat d'un « chef cerné » par des intérêts particuliers (utilisation de véhicules personnels...) quand il s'agit de prendre en compte l'intérêt général, de veiller à ne pas engager inconsidérément la responsabilité de l'État et la nôtre; les textes qui nous régissent semblent parfois, trop souvent, la perdre de vue.

La disponibilité de nos « trois retraités » permet d'apporter une réponse aux attentes de nos collègues qui souhaitent disposer dans l'immédiateté d'un conseil, d'un interlocuteur. Une permanence est mise en place au siège du syndicat le mardi matin en quinzaine. Également, des réponses sont apportées au quotidien aux situations les plus urgentes, le plus rapidement possible, en fonction de nos disponibilités professionnelles.

Le *Recueil juridique* regroupe l'ensemble des analyses de la cellule juridique, classées par thèmes, et les principaux textes réglementaires; il peut s'avérer un outil précieux de référence pour la profession, une aide sur une modalité précise de fonctionnement.

1 « Le fait de pénétrer ou de se maintenir dans l'enceinte d'un établissement d'enseignement scolaire sans y être habilité en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ou y avoir été autorisé par les autorités compétentes est puni d'un an d'emprisonnement et de 7.500 euros d'amende. Lorsque le « délit d'intrusion » est commis par une personne porteuse d'une arme, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et 75.000 euros d'amende. Toute agression d'un enseignant ou de son entourage est considérée comme « une circonstance aggravante ».

Bernard VIEILLEDENT  
Coordonnateur

[bernard.vieilledent@ac-lyon.fr](mailto:bernard.vieilledent@ac-lyon.fr)

## Commission « vie syndicale ».

# Un syndicalisme force

La liste conduite par Philippe Tournier a été élue au congrès de Biarritz sur la base d'une charte intitulée « Pour un syndicalisme qui rassemble et qui fédère, force de proposition et force d'action ».

C'est donc au regard des objectifs fixés dans cette charte et du contexte général dans lequel s'est exercée l'action syndicale entre 2009 et 2012 que peut s'établir le bilan de l'activité syndicale.

Le travail en équipe et l'élaboration collégiale des décisions ayant été la règle durant ce mandat, ce rapport s'appuiera sur la présentation et le bilan par les différents membres de la commission des domaines dont ils ont eu la responsabilité.

La diversité de ces contributions ne doit pas faire oublier ce qui en fait la cohérence: la volonté de s'inscrire dans le cadre des objectifs de la charte présentée par le BN élu à Biarritz et la nécessité d'apporter des réponses adaptées aux mutations profondes en cours dans la conduite de la politique de l'État, notamment dans la Fonction publique.

Au niveau de la charte, la commission « vie syndicale » s'est particulièrement attachée à la réalisation des objectifs suivants :

- assurer la relève des cadres syndicaux, valoriser les compétences des syndiqués, transmettre l'expérience et l'expertise acquises;
- se donner les moyens de continuer d'être un producteur d'idées en vivifiant le débat syndical interne;
- renforcer l'articulation entre le travail de proximité des structures syndicales académiques et celui du Bureau national;
- mettre en place une politique de communication diversifiée se prolongeant par une réflexion sur l'usage des nouveaux modes d'échanges et une méthodologie du développement de notre influence;
- faire entendre la voix des personnels de direction dans le débat public.

**LA NOUVELLE  
ORGANISATION  
DU DIALOGUE SOCIAL  
DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE:  
CONFIRMER NOTRE  
REPRÉSENTATIVITÉ**

La représentativité des organisations syndicales et leur capa-

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités



Serge Guinot



Hélène Hémet



Eric Krop



# de proposition et d'action

cité à participer aux négociations étant directement liées à leurs résultats électoraux, il importait que le SNPDEN confirme sa représentativité chez les personnels de direction et contribue au succès électoral de sa fédération, l'UNSA-Éducation.

En effet, toutes les questions relatives aux statuts des personnels, à leurs conditions de travail et à leur environnement professionnel sont désormais de la compétence des comités tech-

**N**ous avons attaché à la liaison BN-académies une importance particulière

niques où sont représentées toutes les catégories de personnels. Il était donc essentiel d'inscrire notre action dans cette cohérence globale. De plus, l'harmonisation des positions des différents syndicats de notre fédération revêt une importance nouvelle dans notre stratégie syndicale.

Les résultats des élections d'octobre 2011, tant pour les listes du SNPDEN qui ont recueilli près de 70 % des suffrages pour une participation de plus de 80 % de votants que pour notre fédération qui a conquis un 4<sup>e</sup> siège, ont conforté notre stratégie syndicale.

Cela nous impose :

- d'apporter une contribution active et constructive à la vie de notre fédération. Nous avons donc contribué fortement à l'animation de la campagne électorale de l'UNSA-Éducation en participant aux 17 réunions du groupe « Élections » qu'elle avait constitué ;
- de participer au renforcement des éléments de convergence dans les positions des différents syndicats de l'UNSA-Éducation. C'est pourquoi nous avons participé très activement aux réunions pour élaborer le projet de résolution de notre fédération dans le cadre de la préparation de son congrès d'Angers, fin mars.

## DES ÉVOLUTIONS RAPIDES ET PROFONDES DANS LA CONDUITE DE LA POLITIQUE DE L'ÉTAT

- **la prégnance de l'immédiateté dans la conduite de la politique de l'État.**
- **le mouvement permanent et des transformations brutales et accélérées du panorama social, économique et politique.**

Ces données nous ont conduits à renforcer la capacité de notre organisation à produire des propositions pour faire face à la multiplicité des thèmes sur lesquels nous sommes

## LES MEMBRES DE LA COMMISSION « VIE SYNDICALE »

- Joël Olive, secrétaire national ;
- Patrick Falconnier, secrétaire général adjoint, coordonnateur des commissaires paritaires ;
- Isabelle Gonzales : aide à l'animation et à la communication locales, organisation et suivi des stages ;
- Marc Perrier : aide à l'animation et à la communication locales, suivi de la syndicalisation, accueil des lauréats concours ;
- Florence Delannoy : communication, site Internet et rédactrice en chef de *Direction* ;
- Hélène Hemet : secteur international ;
- Gwenaél Surel : laïcité ;
- Pascal Charpentier : organisation et suivi de l'influence, suivi des structures syndicales de proximité ;
- Amadou Simal : organisation et suivi des stages ;
- Jocelyne Pionnier : relations avec l'UNSA.



Joël Lamoise



Corinne Laurent



Joël Olive

**Congrès de Lille**

rapport d'activités

interpellés, avec la nécessité de répondre dans l'instant.

Le renforcement de la démocratie interne, du débat entre nos adhérents, la démultiplication de la formation y contribuent et doivent, à l'avenir, le faire encore plus fortement.

- **l'existence d'une crise dans la gouvernance du système éducatif et le déplacement du cadre décisionnel et opérationnel vers les académies et les départements.**

Nous avons analysé la diminution du périmètre d'intervention du ministère de l'Éducation, le transfert vers les académies et les départements des centres décisionnels et opérationnels, le ministère, pour sa part, se contentant d'observer et d'assurer la partie médiatique. De ce fait, les académies et les départements se trouvent en première ligne, confrontés à des déclinaisons locales qui ne sont pas uniformes et qui rendent difficiles les ripostes nationales.

C'est pourquoi nous avons attaché à la liaison BN-académies une importance particulière, notamment au niveau de l'information (SA/SD, *Lettre de Direction*) et de la formation, avec des stages organisés dans les académies à partir des besoins exprimés par les adhérents. Il s'agira, pour le prochain mandat, de conforter cette évolution en constituant un vivier de formateurs susceptibles de prendre le relais dans les académies.

La diversification des moyens de communication a été largement engagée, tant au niveau de *Direction*, de la *Lettre de Direction* ou de la lettre d'information SA/SD. Le même travail doit maintenant se prolonger dans les académies.

À travers l'organisation de colloques et une présence médiatique qui s'est intensifiée, nous avons avancé dans la mise en place d'une méthodologie du développement de notre influence. Il faut maintenant accélérer cette tendance.

- **les bouleversements induits dans la Fonction publique par la mise en place de la RGPP.**

La mise en œuvre de la RGPP s'est traduite par des bouleversements importants dans la

## **L** a volonté de ne pas voir se dissoudre l'identité de notre profession

Fonction publique. Les perspectives ouvertes d'une refonte statutaire et d'un recentrage de 700 corps et statuts d'emploi en une cinquantaine de cadres statutaires posent évidemment la question de l'intégration des personnels de direction dans un cadre élargi de l'encadrement.

Dans ces conditions, leur capacité à faire entendre leur voix sera d'une importance décisive.

C'est pourquoi nous avons attaché à la syndicalisation une attention très particulière.

Notre objectif d'être très largement majoritaire ne relève en aucun cas d'une tentation hégémonique mais de la volonté de ne pas voir se dissoudre l'identité de notre profession. Cela passe par l'intensification de la démocratie et du débat internes, seule façon de fédérer la diversité qui caractérise notre profession. Cela implique également un effort tout particulier pour assurer la syndicalisation des nouveaux personnels de direction. Et ce d'autant plus qu'ils n'ont, contrairement aux générations précédentes, dans leur grande majorité, aucune expérience syndicale antérieure.

Le travail engagé dans cette voie, lors de ce mandat, doit être poursuivi et intensifié.

- **la laïcité est, aujourd'hui, au cœur du débat public.**

Elle est de fait un des enjeux importants de la politique mise en place par le président de la République.

C'est pourquoi le SNPDEN a fermement apporté, durant tout ce mandat, sa contribution déterminée et résolue au combat pour le respect de cette valeur fondatrice de notre identité républicaine.

Enfin, la commission reste convaincue qu'au plan international, les questions d'occupation de l'espace sont déterminantes pour l'influence de nos idées. C'est ce à quoi elle s'est attachée.

L'activité de toute commission nationale se décline traditionnellement autour de deux grands axes :

- l'élaboration de la doctrine syndicale dans son champ de responsabilité,
- la conduite des actions relatives au domaine de compétence de la commission.

### **L'ÉLABORATION DE LA DOCTRINE SYNDICALE DANS SON CHAMP DE RESPONSABILITÉ**

La commission aura surtout contribué à actualiser les thèmes qui avaient

## **A**u plan international, les questions d'occupation de l'espace sont déterminantes pour l'influence de nos idées

été abordés à Biarritz. Les textes adoptés étaient suffisamment approfondis pour qu'il soit inutile d'y revenir, sauf à les paraphraser, sauf pour ce qui relève de la recomposition du paysage syndical. Le congrès de Biarritz avait défini les conditions d'un regroupement syndical qui aurait pu être rendu nécessaire par la nouvelle loi sur la représentati-

## **Congrès de Lille**

rapport d'activités



Alain Ouvrard



Marc Perrier



Catherine Peittot

tivité syndicale. Les résultats des élections d'octobre 2011 ont permis d'établir que notre fédération ne se trouvait pas dans l'obligation de recourir à une telle démarche dans l'immédiat. La question qui se trouve posée est celle du renforcement de notre propre structure, de l'élargissement de son audience dans un contexte où aucune obligation ne pèse sur nous de fusionner avec une autre organisation.

C'est donc dans la perspective du renforcement de notre audience que s'orientent nos stratégies et notre réflexion.

### LA CONDUITE DES ACTIONS RELATIVES AU DOMAINE DE COMPÉTENCE DE LA COMMISSION

Ce point a mobilisé, comme l'a établi ce rapport, l'essentiel des efforts des membres de la commission.

Il s'agissait, au fond, de procéder aux adaptations rendues indispensables par un contexte en évolution rapide.

Joël OLIVE

Secrétaire national

[joel.olive.snpden@gmail.com](mailto:joel.olive.snpden@gmail.com)

### L'INFLUENCE

#### ÊTRE À L'ORIGINE DE LA RÉFLEXION...

Nous avons organisé, en collaboration avec A & I et avec le concours de l'AFAE, un grand colloque sur les 25 ans de l'EPL. Articulé autour de 3 thématiques (historique, évolutive et projective), il a réuni différents acteurs qui ont été à l'origine de ce décret et qui ont eu à le faire vivre depuis 25 ans. Inspecteurs généraux, directeurs d'administration, présidents de collectivités, sociologues, journalistes et observateurs de la vie des établissements ont été à nos côtés afin d'analyser la genèse, les évolutions et les perspectives qui vont se présenter à nous pour les prochaines années. Avec la présence de journalistes spécialistes des problèmes de l'éducation, ce colloque s'inscrit dans un processus de relations rapprochées non seulement avec les médias mais aussi avec d'autres partenaires pour lesquels une organisation telle que le SNPDEN pouvait être à l'initiative de séminaires ou de colloques sur les thématiques liées à l'Éducation nationale. Un numéro spécial de l'AFAE a été édité à cette occasion.

En cela, le second débat sur le service public qui a réuni différents syndicats allant de celui de la magistrature et des inspecteurs à celui des managers d'hôpitaux a été monté très rapidement avec un écho médiatique intéressant. À noter que ces manifestations ont donné lieu à des retours « presse » nombreux installant toujours plus notre organisation comme un acteur incontournable des thématiques de l'École et du service public. Notre adhésion collective à l'ESHA confirme cette présence indispensable que nous nous devons d'avoir avec l'expertise qui est la nôtre.

#### DONNER UN ÉCHO À NOS IDÉES...

Par ses réflexions, ses analyses, ses motions, le SNPDEN, première organisation syndicale chez les personnels de direction, a souhaité contribuer à l'évolution du système éducatif français. Fruit d'une réflexion collective construite à

partir d'une expérience de tous les jours, en lien direct avec les différents acteurs de l'Éducation nationale (institution, collectivités, personnels, parents d'élèves, élèves), cette expression s'est toujours voulue ouverte, libre et destinée à nourrir la réflexion de chacun des décideurs et cadres de l'institution. Le syndicat entend fournir des éléments pour une meilleure compréhension des positions qui s'expriment aux différents échelons (départemental, académique ou national) sur des sujets souvent placés au cœur de notre métier de chef d'établissement et qui traversent notre institution.

#### S'IMPOSER COMME UN INTERLOCUTEUR INCONTOURNABLE...

Il convenait dans ce cadre de donner à notre syndicat un rôle influent auprès des médias, des politiques et des décideurs afin que nos analyses soient entendues et reprises le moment venu. En effet, alors que nous avons un rôle déterminant dans le paysage de l'Éducation nationale, notre place en tant que syndicat y était insuffisamment reconnue. Nous avons déjà fait avec succès un travail similaire lors de la loi en 2004 sur la laïcité. De même, depuis que le règlement de notre organisation a placé les secrétaires académiques au cœur du processus décisionnel, il convenait non seulement de faire vivre mais d'afficher en direction des adhérents cette importance que le Bureau national accorde à la vie des académies. Nous avons donc travaillé dans plusieurs directions.

### LES ÉLECTIONS

#### LE SNPDEN, LE SYNDICAT QUI EXISTE ENTRE LES ÉLECTIONS...

Les élections professionnelles 2011 ont fait l'objet d'un suivi particulier tant d'un point de vue organisationnel (national et académique) que statistique. Les membres du BN s'étaient repartie les différentes académies pour un suivi au plus



Jean-Marc Philippe



Jocelyne Plonier



Laurence Poncet

**Congrès  
de  
Lille**

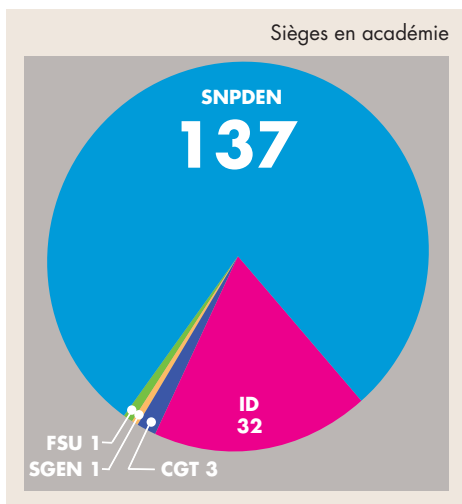
rapport  
d'activités



près de celles-ci et plusieurs d'entre eux se sont rendus dans les différentes AGA entre septembre et octobre. Des tableaux précis et analyses chiffrées traduites en graphes ont été présentés lors du CSN de novembre. Trois vidéos ont été réalisées pour la campagne qui a fait l'objet de plus de 10 *Lettres de Direction* et documents d'accompagnement dont l'habituel *Vade-mecum* à destination des secrétaires académiques. Aussi fort qu'a pu être l'engagement du SNPDEN pour la réussite de ces élections, nous pouvons toutefois noter que notre activité ne s'est pas arrêtée durant cette période et qu'une fois les résultats tombés, nous avons poursuivi celle-ci en réfléchissant aux échéances de demain et en essayant d'être tous les jours au plus proche de nos adhérents et de l'actualité.

**LE SNPDEN, 1<sup>er</sup> SYNDICAT DES PERSONNELS DE DIRECTION...**

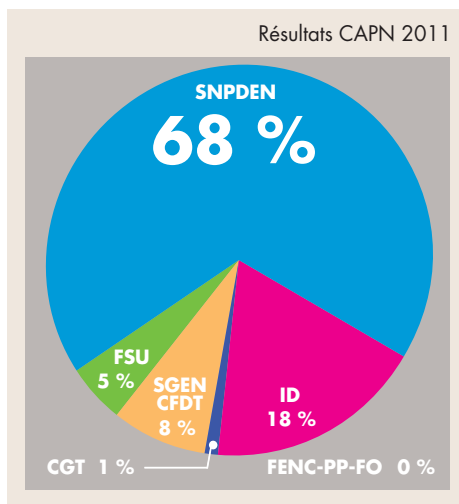
Les résultats de ces élections ont été à la mesure de l'engagement de chacun et nous pouvons affirmer que notre représentativité sur le territoire national est bien réelle.



**LE CENTRE DE FORMATION ET DE RÉFLEXION**

La formation a été repensée là aussi avec une volonté de se rapprocher du ter-

rain et de former les cadres du syndicat de demain. Des contacts ont été pris avec notre fédération afin de mettre en place un centre de réflexion et de formation comme sont dotées les grandes centrales syndicales. En effet, un grand nombre de collègues syndiqués sont régulièrement sollicités pour assurer des formations en direction des nouveaux personnels de direction. Ils le font au nom de l'institution mais pourraient également le faire au nom du SNPDEN dans une logique, non exclusive bien sûr, de syndicat de service. Tout syndiqué peut jouer un rôle d'influence par son expérience, ses compétences, son image, sa personnalité. Il ne faut pas oublier que l'ensemble de ce que nous vivons dans nos congrès, nos CSN, nos CSA est parfaitement inconnu pour de nombreux collègues qui n'ont qu'une vision très partielle ou très anecdotique de notre action. On retrouve d'ailleurs là une problématique plus générale de communication.



Pascal CHARPENTIER

**COMMUNICATION : NOUVEAUX SUPPORTS, NOUVEAUX ENJEUX**

La communication syndicale a été radicalement bouleversée dans les dix dernières années. Les supports sont toujours plus variés, toujours plus techniquement aboutis, toujours plus « branchés ». Le BN (comme les académies) s'est emparé, à différents degrés, de ces nouveautés : fax, sites Internet, mail, listes de diffusion, réseaux sociaux, ont changé radicalement les rapports entre le syndicat et ses adhérents. Le gain en réactivité, mais aussi en temps, a été spectaculaire.

La charte proposée par le BN au congrès de Biarritz évoque en bonne place cette question : « Une politique de communication diversifiée est un vecteur nécessaire qui doit se prolonger par une réflexion sur l'usage des nouveaux modes d'échanges et une méthodologie du développement de notre influence ».

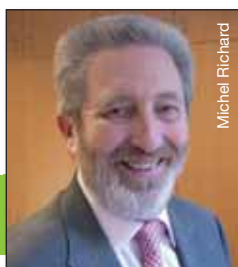
**INFORMER LES ADHÉRENTS, PREMIER DEVOIR SYNDICAL**

Si l'adhésion à un syndicat est d'abord une question d'adhésion à des valeurs, elle est aussi intérêt pour une réflexion sur le métier et ses conditions d'exercice au quotidien ou souci d'accéder à un regard autre que purement institutionnel.

Les dernières années ont vu disparaître les publications statistiques ministérielles ou les rapports d'Inspection générale au profit d'une com-

**Congrès de Lille**

rapport d'activités



Michel Richard



Amadou Simal



Gwénéalé Sural

munication tous azimuts, de plus en plus déconnectée de la réalité.

L'intérêt pour *Direction*, qui déborde largement du cercle de nos adhérents, repose en grande partie sur la qualité de ses analyses ou de ses enquêtes. Nous nous sommes attachés en outre à faire évoluer la revue. La maquette et la ligne éditoriale de notre « bulletin syndical » ont été révisées avec de nouvelles rubriques ou des dossiers de fond, et l'appel à des contributeurs extérieurs sur des sujets intéressant notre métier au sens large. Nous réfléchissons au développement des suppléments thématiques qui apportent un vrai « plus » dans le service aux adhérents.

L'information, c'est aussi la rénovation du site Internet dont la nouvelle version a été mise en ligne en mars 2011. Il a reçu en moyenne 24.000 visiteurs par mois. La mise en ligne de vidéos sur *You Tube* a permis aux collègues de participer à certains moments du CSN ou de profiter des tables rondes ou de colloques. Le site est particulièrement apprécié des collègues de l'outre-mer ou en poste à l'étranger qui y trouvent une source d'informations en temps réel fort appréciable.

La communication interne est relayée sur *Facebook*, *Twitter*, *Google +* et un blog qui reprend certaines *Lettres de Direction* d'intérêt général. La présence du SNPDEN s'est nettement accentuée dans tous les champs médiatiques et lui permet de peser de tout son poids dans le débat public.

### **DES FORMES D'ÉCHANGES EN CONSTANTE ÉVOLUTION**

Le sens et la forme de la relation entre le syndicat et ses adhérents ont fortement évolué. L'AGA ou les AGD ne sont plus les seuls moments privilégiés où l'on vient chercher l'information. *Direction* est un outil de référence, de

réflexion mais n'est plus à même, du fait des délais de parution, de « coller » à l'actualité. L'envoi régulier de *Lettres de Direction* a permis de compléter l'information de fond, présente dans *Direction*, par une information plus réactive, mieux adaptée aux exigences d'instantanéité de notre époque.

C'est aujourd'hui l'information qui vient au syndiqué et des effets pervers sont apparus : le syndicat, sous la pression des médias, est sommé de s'exprimer sur tout, tout de suite.

Le site national offre un espace réservé aux SA et SD, leur fournissant des éléments facilement accessibles pour répondre aux sollicitations de la presse.

Le souci de la communication, c'est aussi d'offrir à tous la possibilité de participer à la vie et à la réflexion syndicale, en utilisant les nouveaux outils. *Direction* s'est ouvert plus largement à la parole des adhérents au travers des tribunes libres mais c'est surtout par le forum Internet réservé aux seuls syndiqués que les échanges ont pris leur essor. Le choix a été fait que chacun s'exprime sous son nom afin de garantir la bonne tenue des débats. À l'heure des réseaux sociaux, il est important que chacun puisse questionner ou s'exprimer directement. Si la réflexion syndicale est très structurée, du local au national, favorisant l'élaboration de mandats de congrès réfléchis et porteurs de sens pour plusieurs années, l'échange direct, entre collègues, est aussi un besoin aujourd'hui, y compris sur des questions très pratiques d'exercice du métier.

### **L'IMPORTANCE GRANDISSANTE DE LA COMMUNICATION LOCALE**

L'articulation de la communication locale et nationale est également un enjeu d'importance. La communication avec les cadres syndicaux passe par

le biais de courriels faisant le point sur les stratégies syndicales ou l'état des négociations.

Le Bureau national, au travers d'une enquête effectuée auprès de toutes les académies, s'est aussi intéressé à la manière dont les secrétaires académiques traduisaient le message syndical au niveau local. En effet, en raison de l'importance de plus en plus forte du rôle des représentants du SNPDEN au niveau académique et départemental face aux interprétations parfois très variées des directives ministérielles, il est primordial de communiquer à ce niveau afin que chaque adhérent soit informé au plus près des enjeux locaux, des actions et de l'investissement des représentants du SNPDEN.

En conclusion, cette enquête a mis en évidence l'investissement des responsables académiques du SNPDEN qui mesurent les enjeux que représente une communication claire, en prise avec les spécificités locales.

Pour accompagner ce travail de terrain, le Bureau national a proposé à ses cadres un stage leur permettant de développer les compétences nécessaires à animer la vie syndicale dans les académies et départements, niveaux majeurs aujourd'hui de gouvernance. Quatre stages ont été programmés, deux sur Paris, un à Marseille et le dernier à Angers, regroupant près de 80 personnels de direction. De nouveaux outils sont également mis à disposition des « chargés de communication » des académies qui ont été réunis pour une journée de réflexion et d'échanges.

Florence DELANNOY



Philippe Tournier



Alain Vervaeke



Philippe Vincent

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités

## UNE FORMATION AU PLUS PRÈS DE CHACUN

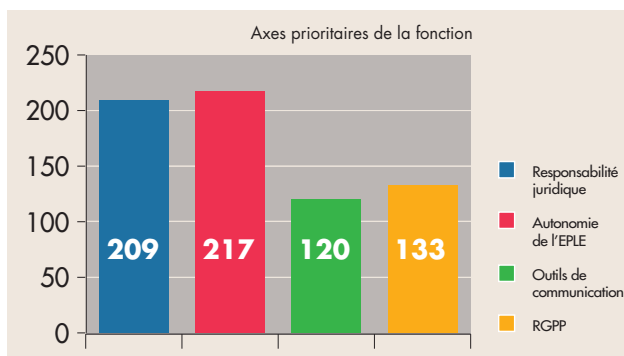
L'évolution des conditions de l'exercice professionnel des personnels de direction et de leur activité syndicale a amené le SNPDEN à organiser de novembre 2010 à février 2011 une enquête auprès de ses adhérents pour élaborer un programme de formations qui réponde à leurs attentes.

Cette démarche s'inscrivait dans la politique de services où s'est engagé le SNPDEN pour accompagner les personnels de direction dans leurs missions tout au long de leur carrière. Cette offre est d'autant plus importante face aux carences de la formation initiale et continue institutionnelle. Le traitement des réponses a dégagé les axes prioritaires autour desquels s'est élaboré le plan de formation

Cette enquête a également permis à près de 70 personnels de direction de proposer au SNPDEN et à ses adhérents des interventions dans des domaines très variés comme les relations avec les collectivités territoriales, la gestion des ressources humaines, les outils de communication, la gestion administrative et financière, le pilotage des EPLE, le décrochage. Ils sont invités à participer aux différents stages de manière à mettre leurs compétences au service du syndicat et de prendre le relais pour les formations futures.

### FORMATIONS INTER-ACADÉMIQUES

Marseille 75 Rennes 40  
Martinique Guadeloupe 50 Réunion 10  
Reims 80 Bordeaux 60  
Paris 200



Les cadres académiques et départementaux ont bénéficié d'une formation permettant de développer les compétences nécessaires pour animer la vie syndicale dans les académies et départements, niveaux majeurs aujourd'hui de gouvernance et donc de défense et de mise en application des décisions issues des négociations nationales avec le ministère. Trois stages ont été programmés, deux sur Paris et un à Marseille, regroupant près de 80 personnels de direction.

Les commissaires paritaires académiques et nationaux ont participé à des regroupements à Paris et en académies afin de se préparer au mieux à accompagner et à défendre les adhérents au moment des promotions et des mutations.

Le stage « Autonomie des EPLE » a été sélectionné par 66 % des personnels de direction. Ce choix exprime leur volonté d'être accompagnés dans la connaissance et la définition des leviers qui vont leur permettre d'exercer cette autonomie de manière optimale et de la faire respecter dans le triangle État-EPLE-collectivités territoriales.

64 % des réponses portant sur le domaine « Responsabilité juridique des personnels de direction » démontrent que, face à la juridicisation de la société et de l'école, face à l'extension et à la variété des domaines dans lesquels s'exercent leur responsabilité, les personnels de direction cherchent à acquérir les compétences juridiques nécessaires à leur fonction car leur formation initiale de

professeur, pour la majorité d'entre eux, puis de personnel de direction n'a abordé ce thème que de façon superficielle. Onze stages ont permis à près de 300 personnels de direction de se former dans ces deux domaines.

L'enquête met aussi en évidence que 41 % des personnels de direction se demandent comment, dans le cadre de la réforme générale des politiques publiques, peuvent s'inscrire les différents dispositifs qui, les uns après les autres, se mettent en place (contrat d'objectifs, établissement ECLAIR, réforme du lycée, mise en place du LPC au collège etc.).

Cette nécessité conjointe de mise en perspective de l'école dans l'évolution globale de la Fonction publique et d'acquisition de connaissances plus spécifiques et plus pointues des dispositifs démontre la complexité des missions des personnels de direction et leur aptitude à faire évoluer le système dans un ensemble contraint aux règles prédéfinies.

Pour répondre à cette attente, le SNPDEN a fait appel à Samy Driss, permanent de l'UNSA-Education, pour animer auprès de Philippe Vincent et Joël Olive une formation sur ce thème à Paris à laquelle 45 collègues participeront en mars au lycée Turgot.

Ces trois années de mandat ont permis à la commission « vie syndicale » de mettre en place les outils nécessaires à l'analyse des attentes des adhérents et ainsi de commencer à y répondre en proposant des formations spécifiques aux cadres académiques et départementaux et à l'ensemble des adhérents en leur proposant des stages au plus près de chacun sur le territoire, y compris pour les DOM et les TOM pour lesquels une formation particulière est en préparation.

Isabelle GONZALES

## Congrès de Lille

rapport  
d'activités



DIRECTION 196 MARS 2012



## SYNDICALISATION

Depuis le début des années 2000, les différents bureaux nationaux ont remarqué une superposition de plus en plus exacte entre les adhérents au SNPDEN et les électeurs du SNPDEN. Cette situation a le mérite de nous assurer un matelas confortable de voix situé autour de 60 % en comptant les déperditions et les votes des non adhérents. Une syndicalisation en bonne santé est donc essentielle pour la vie interne du syndicat mais aussi pour sa représentativité. Fort de cet enjeu, le bureau national élu au congrès de Biarritz a décidé la mise en place d'un plan d'actions décliné de la façon suivante :

- nationalisation des outils de suivi de la syndicalisation ;
- rénovation des supports et des moyens de communication : un site Internet plus attrayant et interactif, un numéro spécial « Entrée dans la fonction » davantage tourné vers l'exercice concret du métier, des témoignages et des articles de fond dans la revue *Direction* s'adressant spécifiquement aux entrants dans la fonction ;
- relance d'une proximité plus affirmée : courrier du secrétaire général à tous les lauréats concours et à tous les néotitulaires, mobilisation des SA et des SD autour de la qualité des réunions d'accueil « des nouveaux », présence et participation des membres du BN dans les réunions départementales et académiques.

Tous ces efforts ont rapidement porté leurs fruits et l'on peut constater

une syndicalisation en hausse, notamment au niveau des actifs.

On constate également une syndicalisation plus équilibrée. En grossissant volontairement et exagérément le trait, l'adhérent du milieu des années 2000 était plutôt un chef ayant beaucoup d'ancienneté. Celui de 2012 est autant chef qu'adjoint et, bonne nouvelle, surtout principal-adjoint, ce qui indique que l'adhésion se fait au cours du premier poste.

La syndicalisation est plus précoce. À l'année N +1 (N étant l'année d'entrée dans la fonction), un entrant 2009 sur quatre adhère au SNPDEN, un sur trois pour l'entrant 2010 et près d'un sur deux pour l'entrant 2011. Une tendance très encourageante qui reste à confirmer.

Le SNPDEN est présent dès la prise de fonction. Tous les témoignages recueillis sont là pour le démontrer : la

qualité des réunions d'accueil et d'information organisées localement à l'atten-

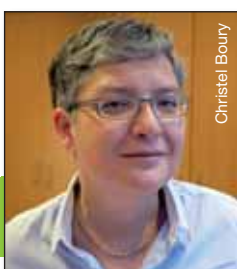
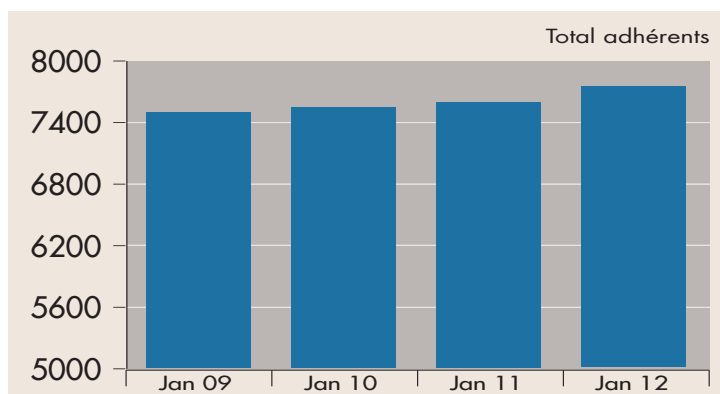
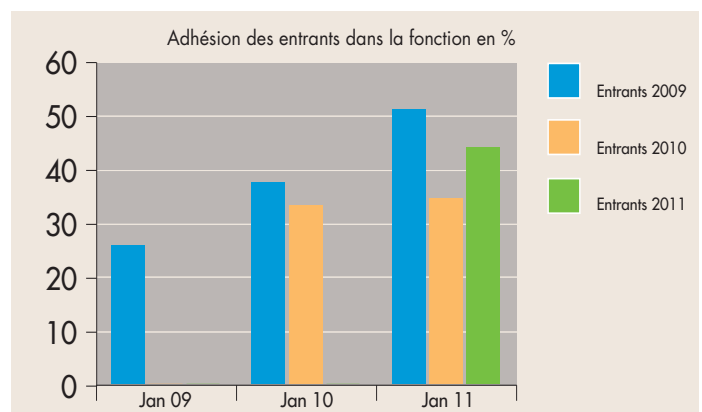
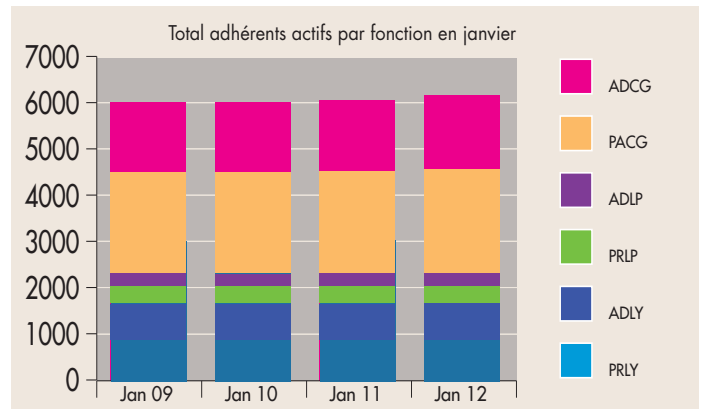
tion des « nouveaux » a une influence directe sur la décision d'adhérer. On ne peut que se féliciter de la profes-

sionnalité toute chaleureuse de nos responsables départementaux et académiques.

Autre nouvel outil devenu incontournable, le site Internet. Avec son forum, sa rubrique « B A BA du métier » et la nombreuse documentation mise à disposition, il s'impose comme un support d'information et de formation indispensable et prouve qu'il répond à un réel besoin.

Enfin une place et une attention particulières sont toujours faites à nos retraités.

Marc PERRIER



Christel Bourry



Pascal Charpentier



Laurence Colin

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités

## LA LAÏCITÉ DEPUIS 2007 : DES ENJEUX NOUVEAUX

Depuis mai 2007, la laïcité a constitué un des enjeux importants de la politique mise en œuvre par le président de la République : au plan idéologique, la valorisation de la dualité scolaire constituant le versant « éducation » du libéralisme ; au plan politique, la montée en puissance de l'enseignement privé permettant d'amorcer le désengagement du périmètre d'intervention de l'État programmé dans la RGPP ; avec en toile de fond la volonté de faire changer la nature des rapports de l'État et des communautés religieuses.

Tout en se réclamant de la laïcité, le président de la République n'a eu de cesse, du Latran à Ryad, de la requalifier et de la vider de son sens.

### LA LAÏCITÉ : UN COMBAT PERMANENT DU SNPDEN

Pour le SNPDEN, cette valeur représente la liberté de conscience, l'égalité des droits devant la loi (quelles que soient les orientations philosophiques, religieuses et morales) et surtout le concept du « vivre-ensemble »... La laïcité est un enjeu politique et un élément fondateur du vivre-ensemble. La laïcité doit rassembler et ne pas opposer.

C'est pourquoi, notre syndicat aura, pendant la durée de ce mandat, mené un combat permanent et intense pour promouvoir la laïcité. Il a engagé une campagne de grande ampleur au début de l'année 2010, au niveau national comme dans les académies qui ont chacune à leur manière décliné les thèmes de la campagne nationale.

Lors des rencontres avec les parlementaires du Sénat et de l'Assemblée nationale, nous avons réaffirmé auprès de tous notre conception

de la laïcité. Le Bureau national a participé au colloque « La laïcité au XXI<sup>e</sup> siècle » organisé par les académies franciliennes pour la défense de la laïcité et qui a réuni plus de 300 personnes au lycée Louis-le-Grand. Un dossier de la revue *Direction* 175 a été consacré à ce thème et a rencontré un très large écho dans tous les milieux, bien au-delà de nos adhérents.

### UNE LAÏCITÉ INSTRUMENTALISÉE ET DÉTOURNÉE, EN CONTRADICTION AVEC CE QU'ELLE REPRÉSENTE

Nous avons pu constater, dans la dernière période, que la laïcité était détournée par certains responsables politiques pour servir leur stratégie électorale.

Nous avons rappelé avec force que, loin d'être un élément de clivage, la laïcité avait vocation à transcender la diversité des sensibilités politiques, idéologiques et culturelles.

Nous avons fait valoir qu'elle se définit comme le creuset du vivre-ensemble et qu'elle a vocation à constituer un élément puissant pour fédérer notre société et non pour la diviser.

### LE DUALISME SCOLAIRE

Les 5 dernières années ont été marquées philosophiquement par les discours de Latran et Ryad, politiquement par les largesses financières accordées aux établissements privés (forfait communal aux élèves scolarisés dans des établissements privés extérieurs à la commune, amendement du sénateur Carle en décembre 2011, largesses accordées par certaines collectivités territoriales). Bénéficiant de financements divers qui se développent (parents, diocèse, organismes associatifs divers, entreprises...) et du financement public

dans le cadre de la loi Debré, le dualisme scolaire a été marqué ces dernières années par une concurrence de plus en plus déloyale.

De même, les accords Kouchner-Vatican, les jardins d'éveil qui se développent dans les établissements privés ou encore le plan « Espoir banlieue » sont autant d'éléments qui doivent nous amener à demander avec force le respect des principes républicains en la matière.

Le SNPDEN a milité pour que l'enseignement privé demeure sous le contrôle de l'État dans la loi commune. Nul doute que ce combat restera d'actualité sur la prochaine mandature.

### LA PARTICIPATION DU SNPDEN AU CNAECEP

Les membres du CNAECEP, composés de représentants de la communauté éducative (représentants des parents, des associations complémentaires de l'éducation, des enseignants, des inspecteurs et des personnels de direction) se réunissent 5 à 6 fois dans l'année afin d'étudier les demandes d'association pour qu'elles puissent obtenir l'agrément national de l'Éducation nationale. Cette instance prononce un avis pour ou contre l'agrément.

Le SNPDEN est le seul syndicat des personnels de direction à siéger. Une cinquantaine de demandes sont étudiées par an. Depuis de nombreuses années, le ministre suivait l'avis du CNAECEP pour agréer ou pas les associations. Depuis deux ans, à trois reprises, il n'a pas suivi les avis de la commission, ce qui crée un précédent que nous dénonçons.

Gwénaél SUREL

## Congrès de Lille

rapport  
d'activités



Maryannick Debuire



Florence Delannoy



Patrick Falcoimier

## L'INTERNATIONAL, UNE PRÉSENCE INDISPENSABLE

Les principes de l'engagement du SNPDEN à l'international ont été posés au congrès de Toulon en 2004 et précisés au congrès de Biarritz en 2009. Vous pouvez retrouver les textes sur le site, à la rubrique « réflexion syndicale », par thème.

### UNE ATTENTION PORTÉE AUX COLLÈGUES EN POSTE À L'ÉTRANGER

Outre la présence dans *Direction* d'une rubrique régulière présentant l'exercice de notre métier à l'international, le BN a mené une enquête longue, en avril 2010 auprès des collègues pour mieux cerner leurs attentes. Le fort taux de retour a confirmé l'attente forte de ces personnels de direction, souvent isolés dans l'exercice de leur métier, et, peut-être de ce fait, massivement syndiqués au SNPDEN. L'UNSA-Éducation s'est d'ailleurs associée à l'AEFE dans le cadre du salon de l'éducation.

### UNE PRÉSENCE FORTE AU SEIN DE L'IE (Internationale de l'Éducation)

Le SNPDEN est présent dans l'IE au titre de l'UNSA-Éducation. L'IE regroupe la plupart des grands syndicats et fédérations qui agissent dans le domaine de l'éducation. Lors de la réunion de la région Europe en novembre 2009, nous avons obtenu une révision des statuts permettant à l'UNSA d'être mieux représentée.

En mai 2010, pour l'UNSA-Éducation, je deviens membre du groupe de travail du « school leadership » sur le rôle du chef d'établissement et son influence sur la réussite de l'élève. C'est à ce titre que nous sommes intervenus dans le séminaire « Empowering school leaders to meet present and future challenges » avec pour objectif de montrer aux 50 syndicats venus du monde entier l'import-

ance de cette force que représentent les chefs d'établissement.

Un an plus tard, à Bruxelles, nous participons à la réalisation de l'enquête sur le chef d'établissement (motivations, compétences, formation etc.) diffusée dans tous les syndicats des pays participants.

En juillet 2011, c'est enfin le soutien à la candidature de Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA-Éducation au bureau exécutif de l'IE, lors du 6<sup>e</sup> congrès à Cape Town. Depuis cette date, je suis devenue secrétaire nationale de l'UNSA-Éducation pour le secteur international, tout en gardant mes fonctions au sein du Bureau national du SNPDEN.

### UN INVESTISSEMENT PLUS IMPORTANT AU SEIN DE L'ESHA (European school heads association)

ESHA-Europe est une organisation qui regroupe des associations et des syndicats de personnels de direction européens du secondaire. Cette association est « expert[e] auprès de la Commission européenne » pour l'encadrement. Depuis 2006, un membre du BN participe au bureau de l'ESHA France et aux assemblées générales et colloques. En novembre 2010, le SNPDEN était représenté au colloque de Chypre qui avait pour thème « the successful school : a human approach of leadership » et, aujourd'hui, 25 collègues adhérents du SNPDEN sont membres de l'ESHA et ont participé à son assemblée générale à l'automne 2011.

Hélène HEMET



Jean Fallier



Dominique Faure



Lysiane Cervais

Congrès  
de  
Lille

rapport  
d'activités



# Rapport financier

**DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2009  
AU 31 DÉCEMBRE 2011**

Le principe de la réunion d'un congrès tous les trois ans avait été voté au congrès de Dijon et validé par le CSN de novembre 2006. Les comptes financiers couvrent donc une période de trois ans. Il est bon de rappeler aux nouveaux responsables académiques (SA, SD, trésoriers) élus en septembre 2011 les dispositions suivantes :

## **DOMAINE RÉGLEMENTAIRE**

Dans le strict respect des règles comptables en vigueur :

- toute dépense, tout remboursement doit être justifié.
- les règlements forfaitaires (hôtel, repas) font l'objet d'un justificatif dans tous les cas.
- le trésorier académique ouvre avec l'autorisation du Secrétaire général un compte postal ou bancaire. Il doit faire apparaître dans le compte financier académique les éventuels comptes financiers départementaux.
- la présentation des comptes financiers devient annuelle et par année civile. Le trésorier académique adresse au Trésorier national son compte financier annuel en utilisant le document national type fourni.

- le compte financier national intègre obligatoirement les comptes financiers académiques.

## **DOMAINE « VERSEMENTS AUX ACADÉMIES »**

Les sommes sont déléguées aux académies pour assurer le fonctionnement et le financement de la vie syndicale locale. Elles sont réparties en tenant compte des critères suivants :

- 50 % selon le nombre d'adhérents de l'académie,
- 50 % selon le nombre de départements de l'académie.

Cette nouvelle répartition apporte plus d'équité entre les académies.

## **LE TRANSFERT AUX ACADÉMIES DE LA GESTION DES DÉPLACEMENTS ET HÉBERGEMENTS LORS DES CSN ET CONGRÈS**

Les sommes sont versées aux académies un mois avant ces réunions. Les remboursements sont effectués par les trésoriers académiques selon les modalités arrêtés par le Bureau national.

## **LA CRÉATION DE FONDS DE RÉSERVE**

Les sommes excédentaires constatées au compte financier arrêté au

31 décembre permettent la création :

- d'une part, d'un fonds de réserve académique qui correspond à une année de fonctionnement,
- d'autre part, d'un fonds de réserve national constitué à des fins de solidarité.

Dans une société en perpétuel bouleversement, le monde syndical n'a pas été épargné. Dans le contexte de la nouvelle représentativité des syndicats et des fédérations, le SNPDEN conforte sa place importante et incontournable face à

## **BILAN CONSOLIDÉ**

### **ACTIF**

#### **IMMOBILISATIONS**

MAISONS-ALFORT

RUE BÉRANGER

MONTREUIL

MATÉRIEL DE BUREAU

AGENCEMENTS BÉRANGER

AGENCEMENTS MONTREUIL

DÉPÔTS DE GARANTIE

#### **TOTAL IMMOBILISATIONS**

### **ACTIF RÉALISABLE**

DÉBITEURS DIVERS

TRÉSORERIE « SOLIDARITÉ »

TRÉSORERIE « SIÈGE »

TRÉSORERIE « ACADÉMIES »

CHARGES D'AVANCE

#### **TOTAL ACTIF RÉALISABLE**

### **TOTAL ACTIF**

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités



Philippe Girardy



Isabelle Gonzales



Alain Guichon

DIRECTION 196 MARS 2012

notre administration. Les élections d'octobre 2011 montrent bien notre force de rassemblement. Plus que jamais, le BN mène une politique volontariste, responsable, animée par le désir de servir toujours mieux les personnels de direction, permettant ainsi un excellent fonctionnement des instances nationales et académiques.

Lors de l'exercice 2009/2011, nous avons compté :

- juillet 2009 : 8.542 adhérents (6.966 actifs et 1.576 retraités)

- juillet 2010 : 8.430 adhérents (6.915 actifs et 1.515 retraités)
- juin 2011 : 8.556 adhérents (7.037 actifs et 1.519 retraités)

Durant ces trois dernières années, le BN a souhaité améliorer le fonctionnement syndical en particulier dans le domaine « communication ». La revue *Direction* qui a été repensée et le site Internet entièrement restructuré favorisent une meilleure information des personnels de direction. La gestion saine et rigoureuse permet de soutenir notre

politique ambitieuse. Mais nous devons garder une grande vigilance financière car le contexte économique ne s'est pas amélioré : les coûts et les frais dans un certain nombre de secteurs ont beaucoup augmenté alors que nos ressources, qui proviennent en majorité des cotisations des adhérents, sont restées stables.

La présentation des comptes de l'exercice 2009/2011 fait apparaître les éléments suivants :

BRUT	AMORTISSEMENTS	NET DÉCEMBRE 2011
85 898,53	65 485,17	20 413,36
594 627,39	263 007,26	331 620,13
160 071,47	24 039,71	136 031,76
32 715,89	32 715,89	0,00
258 630,93	258 630,93	0,00
26 968,38	26 968,38	0,00
7 622,45		7 622,45
<b>1 166 535,04</b>	<b>670 847,34</b>	<b>495 687,70</b>
80 084,30		80 084,30
132 785,03		132 785,03
560 884,15		560 884,15
522 687,88		522 687,88
41 637,50		41 637,50
<b>1 296 441,36</b>	<b>0,00</b>	<b>1 338 078,86</b>
		<b>1 833 766,56</b>

PASSIF	
CAPITAUX PERMANENTS	31 DÉCEMBRE 2011
RÉSERVES SIÈGE	1 697 644,11
RÉSERVES ACADÉMIES	362 708,72
INSUFFISANCE SIÈGE 2009 À 2011	-460 129,46
EXCÉDENT ACADÉMIES 2009 À 2011	159 979,16
<b>TOTAL CAPITAUX PERMANENTS</b>	<b>1 760 202,53</b>
DETTES	
EMPRUNTS	0,00
FOURNISSEURS	62 497,41
CAISSES SOCIALES	11 066,62
SECOURS DÉCÈS À REVERSER À CNP	0,00
PRODUITS CONSTATÉS D'AVANCE	0,00
<b>TOTAL DETTES</b>	<b>73 564,03</b>
<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>1 833 766,56</b>



Serge Guinot



Hélène Hémet



Eric Krop

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités

## RECETTES

Elles proviennent :

- des cotisations des adhérents,
- de la publicité,
- des produits financiers.

Les adhérents disposent de plusieurs possibilités pour le paiement des cotisations en une ou plusieurs fois : par chèque, par carte bancaire ou par prélèvement.

## DÉPENSES

- **Les versements UNSA, FGR** : ils représentent une part toujours plus importante des charges de fonctionnement.
- **Les charges externes** : elles représentent le fonctionnement du syndicat et comprennent :
  - **Les frais de réunion des instances nationales** (BN, BN élargi, CAPN, stages) représentent 24 % des charges ;
  - **Les frais de Bulletin** : la revue, outil de communication et d'information, est un investissement de grande qualité. Les frais représentent 22 % des charges et ont augmenté de 47 % en trois ans ;
  - **Les frais matériels de bureau** : la location du parc informatique et des photocopieurs du siège représentent 12 % des charges ;
  - **Les frais bancaires** : ils sont renégociés régulièrement avec la banque et restent stables. Mais les rejets de prélèvement de cotisation entraînent des frais dus à la négligence de collègues, malgré les nombreux rappels ;

- **Les impôts et taxes** : l'augmentation concerne en particulier les taxes foncières de nos biens immobiliers ;  
 - **Le Secours Décès** : la Caisse nationale de prévoyance gère ce fonds depuis de nombreuses années. Le syndicat collecte les cotisations et les reverse à la CNP.

La présentation du bilan financier national incluant les comptes académiques à la Commission de vérification des comptes, puis au congrès de Lille montrera le bilan « actif/passif » du syndicat.

Les finances du syndicat sont saines et gérées avec prudence et réalisme afin de permettre un bon fonctionnement.

Mais il faut rester très vigilant car nos dépenses ont augmenté de 10 % en trois ans alors que nos recettes restent stables. Il faut veiller de plus en plus à l'impact financier que suscitent de nouveaux projets de fonctionnement car, si nous n'y prenons pas garde, la situation pourrait se dégrader dans les années à venir.

Alain GUICHON

## DÉTAIL DES RECETTES CONSOLIDÉES DE JANVIER 2009 À DÉCEMBRE 2011

	2009	2010	2011	TOTAL
<b>RECETTES D'EXPLOITATION</b>	<b>1 913 009,53</b>	<b>1 787 812,08</b>	<b>1 926 079,75</b>	<b>5 626 901,36</b>
COTISATIONS ACTIFS	1 316 585,42	1 348 657,60	1 439 396,21	4 104 639,23
COTISATIONS RETRAITÉS	228 166,43	206 984,81	217 938,45	653 089,69
PUBLICITÉ	75 254,90	62 106,86	68 340,30	205 702,06
SECOURS DÉCÈS	40 797,28	37 626,99	35 471,52	113 895,79
ACADÉMIES SOLIDARITÉS	70 000,00	0,00	0,00	70 000,00
ENCAISSEMENTS DIVERS SIÈGE	135 501,26	99 349,04	128 937,34	363 787,64
ENCAISSEMENTS DIVERS ACADÉMIES	46 656,24	29 771,07	35 398,41	111 825,72
PRODUITS FINANCIERS	48,00	3 315,71	597,52	3 961,23

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités



Serge Guinot



Hélène Hémet



Eric Krop

DIRECTION 196 MARS 2012



## DÉPENSES CONSOLIDÉES

IMPÔTS ET TAXES	4 948,00	5 207,00	4 224,00	14 379,00
TAXES SUR LES SALAIRES	1 148,00	1 148,00	0,00	2 296,00
TAXES FONCIÈRES	3 684,00	3 938,00	4 101,00	11 723,00
TAXES DIVERSES	116,00	121,00	123,00	360,00
SALAIRES	75 218,56	78 185,62	80 336,66	233 740,84
SALAIRES	43 326,90	43 368,48	43 219,02	129 914,40
CHARGES	31 891,66	34 817,14	37 117,64	103 826,44
CHARGES FINANCIÈRES	0,00	1 927,18	0,00	1 927,18
INTÉRÊTS / EMPRUNTS	0,00	1 927,18	0	1 927,18
CHARGES DIVERSES	30 170,69	28 019,91	27 983,94	86 174,54
SECOURS DÉCÈS	0,00	0,00	0	0,00
DIVERS	2 150,78	0,00	-35,97	2 114,81
AMORTISSEMENTS	28 019,91	28 019,91	28 019,91	84 059,73
TOTAL CHARGES	2 107 473,03	1 800 852,26	1 992 806,63	5 901 131,92

## COMPTES RÉSULTATS CONSOLIDÉS

DÉPENSES	2009	2010	2011	TOTAL
REVERSEMENTS	564 391,20	346 974,28	394 772,70	1 306 138,18
CHARGES EXTERNES	1 432 744,58	1 340 538,27	1 485 489,33	4 258 772,18
IMPÔTS ET TAXES	4 948,00	5 207,00	4 224,00	14 379,00
SALAIRES	75 218,56	78 185,62	80 336,66	233 740,84
CHARGES FINANCIÈRES	0,00	1 927,18	0,00	1 927,18
CHARGES DIVERSES	30 170,69	28 019,91	27 983,94	86 174,54
TOTAL DÉPENSES	2 107 473,03	1 800 852,26	1 992 806,63	5 901 131,92
RÉSULTATS DE LA PÉRIODE	-194 463,50	-13 040,18	-92 646,62	-300 150,30
DONT SIÈGE	-244 554,81	-104 333,22	-111 241,43	-460 129,46
DONT ACADÉMIES	50 091,31	91 293,04	18 594,81	159 979,16



Joël Lamoise



Corinne Laurent



Joël Olive

**Congrès  
de  
Lille**

rapport  
d'activités

VOTRE  
ESPACE  
D'EXPRESSION

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

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

Merci  
d'adresser  
vos contributions  
à Isabelle Poussard,  
permanente au  
SNPDEN  
(*isabelle.  
poussard  
@snpden.net*)  
et,  
pour nous  
faciliter la tâche,  
de préférence  
en texte  
(Times 12),  
sans mise en forme  
ou mise en page.

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

## Tribune libre

DE LA LIBERTÉ À L'AUTONOMIE  
PÉDAGOGIQUE

**Les réactions épidermiques suscitées par le projet de réforme de l'évaluation des enseignants révèle une conception individualiste et libérale du métier d'enseignant à travers la mise en cause de la légitimité du chef d'établissement, particulièrement de sa légitimité pédagogique, et la mise en cause de son intégrité professionnelle à travers le risque d'arbitraire évoqué.**

Pourtant, gestionnaires et personnels administratifs, infirmiers et CPE font l'objet d'une notation/évaluation unique par le chef d'établissement. À ce jour, aucun de ces corps n'a formulé de griefs particuliers à l'encontre de ses évaluateurs, que ce soit à propos d'un éventuel arbitraire de leur part ou que ce soit pour incompetence en la matière. Car ce qui est au cœur de l'évaluation de la valeur professionnelle, ce n'est pas le degré de technicité de chacun des personnels mais le degré d'accomplissement de la mission - telle qu'elle est définie dans les textes statutaires ou réglementaires de chacun de ces corps - au sein de l'établissement, le degré d'adaptation aux élèves de cet établissement et la part prise dans la mise en œuvre du projet pédagogique de celui-ci.

De ce point de vue, le projet de décret relatif à l'évaluation de la valeur professionnelle des enseignants sépare bien ce qui relève de la technique du métier ou de la compétence didactique dont l'évaluation reste confiée à l'inspecteur et ce qui relève de la « pratique professionnelle dans l'action collective de l'établissement » (relations avec les parents d'élèves, investissement dans le projet d'établissement, etc.) dont l'évaluation est confiée au chef d'établissement. Quant à l'évaluation de la « capacité à faire progresser chaque élève », elle relève d'une formulation ambiguë qui soit renvoie à l'évaluation d'une compétence *a priori* déjà validée lors de la formation initiale, soit nécessite une observation fine en classe sur un panel d'élèves suivis au moins sur une séquence : elle est pour le moment illusoire ; au mieux peut-on évaluer la capacité à adapter l'enseignement à la diversité des élèves.

*Évaluer, noter,  
récompenser ou aider ?*

Mais ce qui n'apporte aucun progrès dans le projet de réforme et qui contaminera toujours le processus d'évaluation, c'est son lien avec l'avancement de carrière. Tant que l'évaluation sera liée à l'avancement de carrière, l'enjeu principal de l'entretien d'évaluation pour l'enseignant ne sera pas de faire un bilan le plus objectif possible pour déboucher sur des perspectives de travail, d'évolution ou de progrès mais bien « l'accès à une ressource rare » puisque contingentée, selon l'expression de X. Baron, à l'avancement. Pour l'évaluateur, l'objectif de l'évaluation sera bien de discriminer pour savoir qui est méritant et qui ne l'est pas puisqu'il lui faudra attribuer selon des ratios - fondés sur aucune observation statistique de la réalité - des réductions d'ancienneté, voir évaluer auprès de qui cet avancement sera le plus porteur du point de vue du management de son équipe.

Si on pense que la concurrence entre les personnels - concurrence liée à la recherche de la meilleure progression de carrière - suffit à ce que chacun donne le meilleur de lui-même, il n'est pas utile de procéder à un entretien d'évaluation sauf à chercher à légitimer sa décision. Ce modèle de la récompense suppose des individus prioritairement animés par la recherche du profit financier maximum : ce n'est pas (encore ?) la motivation fondamentale des enseignants qui peuvent par ailleurs aujourd'hui, bien plus qu'hier, maximiser investissement professionnel choisi (participation volontaire à différentes missions au sein de l'établissement et/ou heures supplémentaires d'enseignement) et gain financier.

Les enseignants jouissent aujourd'hui de la garantie de « liberté pédagogique » mais, néanmoins, ils sont régulièrement (à défaut de « fréquemment ») inspectés pour contrôle de conformité à un programme et à un



modèle d'enseignement plus ou moins explicite: la question de l'efficacité de leur enseignement n'est qu'inférée à travers ce que l'inspecteur voit. Cette inspection suivie d'un entretien fait l'objet d'un rapport qui n'est pas discuté, qui contient parfois des conseils, des préconisations ou des injonctions mais débouche rarement sur un suivi du travail et des projets pédagogiques réalisés ou sur une prise en charge en cas de besoin.

Bien que ces inspections aient un impact sur le déroulement de carrière des enseignants, *via* la note qui en découle (60 % de la note de l'enseignant), on ne peut que constater le peu d'effet qu'elles ont sur l'évolution des pratiques enseignantes: soit, pour la plus grande part, les enseignants ont fait évoluer leurs pratiques par la nécessité d'une adaptation aux élèves par l'expérience, l'échange, le travail collectif, la formation institutionnelle, continue, permanente ou personnelle soit, pour quelques-uns, ils sont restés figés sur leur mode originel de fonctionnement, parfois par conviction, plus rarement par négligence, souvent par incapacité à adopter d'autres postures pédagogiques ou à comprendre la nécessité de fonctionnements différents.

Quant à la notation par les chefs d'établissement (40 % de la note globale de l'enseignant), on peut s'interroger de la même manière sur son impact sur la mobilisation des personnels et l'évolution de leur investissement dans l'établissement: ne serait-ce que parce qu'actuellement cette part est minoritaire dans la notation finale, surencadrée, et que, symboliquement, les enseignants considèrent les chefs d'établissement plus comme une hiérarchie administrative que professionnelle en rapport avec leur cœur de métier.

Pour ceux qui craindraient une démobilité totale des personnels en cas d'absence de notation impactant la carrière,

on peut citer la situation des enseignants spécialisés de SEGPA pour lesquels les principaux ne participent pas à la notation qui est entièrement du ressort de l'IEN-ASH: est-ce pour autant qu'ils s'affranchissent de leurs missions et travaillent indépendamment du projet d'établissement?

Les quotas imposés dans l'évaluation/notation actuelle ou dans le projet d'appréciation de la valeur professionnelle relèvent d'un arbitraire comptable qui ne renvoie à aucune réalité statistique quant à la valeur des enseignants; dans le cas de l'évaluation de la valeur professionnelle des personnels administratifs, ces quotas engendrent d'ailleurs régulièrement une correction à la baisse par les recteurs des propositions des chefs d'établissement sans qu'aucune explication ne soit fournie.

### DES MISSIONS À L'ÉVALUATION

La rénovation du statut des enseignants incluant une définition de leurs missions au sein du système éducatif, de l'établissement et de la classe telle qu'elle est actuellement dessinée dans des textes épars<sup>(1)</sup>, ainsi qu'une échelle d'avancement à vitesse unique, permettrait, outre un gain de temps, d'envisager des entretiens individuels et collectifs d'évaluation de l'action professionnelle, menés par les personnels de direction et les corps d'inspection, orientés vers l'amélioration de l'action de l'enseignant et des équipes pédagogiques.

Ces entretiens permettraient d'établir une vue partagée du fonctionnement actuelle des équipes, de leur réussite, de leurs axes de progrès et des conditions de ces progrès (moyens, formations, matériels, etc.): chacun des acteurs de ce processus disposerait alors d'éléments permettant aux uns d'améliorer leur pilotage local ou académique, aux autres de travailler à l'adaptation de leur pratique pédagogique dans et hors de la classe. Ce type de disposition créerait, après le conseil pédagogique, une instance supplémentaire de pilotage partagé qui participerait à la reconnaissance de la légitimité pédagogique du chef d'établissement et contribuerait au développement de l'établissement comme système apprenant (Bouvier) où l'intelligence collective supplanterait l'individualisme...

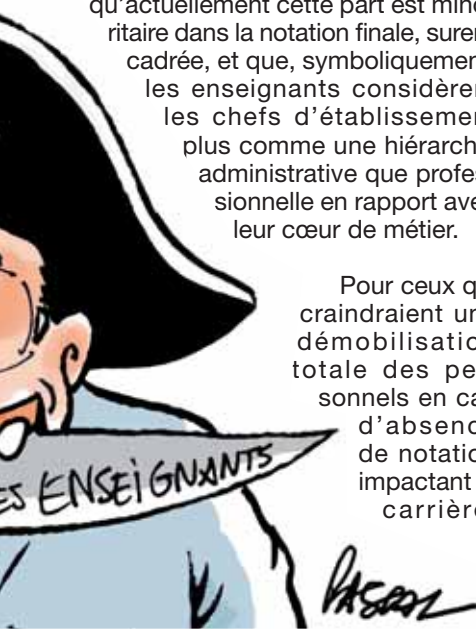
Comment, aujourd'hui, des professionnels diplômés à bac + 5, sélectionnés par concours, formés en alternance pendant un an puis faisant l'objet de procédures de validation des compétences, peuvent-ils être évalués d'une manière aussi infantilissante et aussi improductive pour eux-mêmes ou pour le système? Les praticiens hospitaliers, les enseignants du supérieur, les corps d'encadrement du 2<sup>nd</sup> degré (inspecteurs, personnels de direction) entre autres ont une échelle d'avancement unique: est-ce pour autant qu'ils s'installent dans la routine, délaissent leurs missions, se désintéressent de leur efficacité professionnelle? Si tel était le cas, il y a bien longtemps qu'ils auraient fait l'objet de remises en cause de la part des usagers ou des personnels qu'ils encadrent.

La particularité des enseignants comme des corps précités, c'est qu'ils combinent à la fois un niveau élevé de formation et de qualification leur conférant de l'autonomie – donc une capacité d'autorégulation – dans les missions qui leur sont confiées et une forte attribution du sens de l'exercice du métier comme composante de l'identité personnelle donc un fort investissement et une recherche constante de progrès.

Cette attribution de sens reste à ce jour le meilleur garant de l'investissement des personnels au sein du système éducatif: mais c'est une caractéristique que le ministre, issu du secteur privé comme il aime à le rappeler, ne peut connaître et comprendre.

- 1 Il s'agit pour l'essentiel de textes relatifs à la formation initiale:
- Mission du professeur exerçant en collège, en lycée d'enseignement général et technologique ou en lycée professionnel, circulaire n° 97-123 du 23 mai 1997, BOEN n° 22 du 29 mai 1997.
  - Définition des compétences à acquérir par les professeurs, documentalistes et conseillers principaux d'éducation pour l'exercice de leur métier, arrêté du 12-5-2010 - J.O. du 18-7-2010.
  - Code de l'éducation, article L. 111-1.

Marc AUBERT  
Secrétaire académique Dijon  
[marc.aubert1@ac-dijon.fr](mailto:marc.aubert1@ac-dijon.fr)





## TROP VITE

Kalach Nikov

Le lundi, il est arrivé à 8 h 30 dans son bureau.

Par quoi la journée a-t-elle commencé ? On n'est que mardi mais il ne s'en souvient déjà plus. Sauf de l'amas invraisemblable de documents qui s'empilaient sur son bureau parce que le vendredi précédent, il n'avait pas eu le courage de donner un dernier coup de collier, ne serait-ce que pour faire quelques piles plus présentables.

Il lui semble parfois impossible de faire face. Trop, tout le temps, tout de suite. L'impression, plus il vieillit, d'être stressé par les événements, par la pression constante qui va en augmentant, par des exigences absurdes qui ne tiennent pas dans le temps, qui n'ont de sens que pour dorer la communication d'autres que lui.

Est-ce l'âge ? Est-ce la fatigue ? Est-ce le travail qui a changé ? Il ne pose pas trop la question à ses collègues, il a peur du chœur des pleureuses ; ça l'énerve : le service public, ça exige de bosser, c'est normal. Mais à ce point ?

À midi, il bossait encore, il n'a pas vu le temps passer. La commission pédagogique était prévue à 13 heures, pas la peine de manger en trente secondes et d'avoir mal à l'estomac dans l'après-midi. A une heure moins dix, il a téléphoné au cuisinier pour lui dire de ne pas mettre de plateau de côté, qu'il allait s'acheter un sandwich ; merci d'avoir prévenu, oui, mais c'est normal, bon service ! Les parents ne sont pas venus, pas de repas, pas de commission. Et puis le temps a passé et il n'est pas sorti acheter de festin. Quelques biscuits grignotés, puis un chocolat chaud, à l'eau, pas fameux, puis le travail a continué.

Tout de suite derrière, une famille, pour une inscription. Puis une autre. La routine, plus de soixante mouvements d'élèves entrants ou sortants l'année dernière. ZEP : zone d'échanges permanents. Les plus pauvres remplacent les moins misérables.

À cinq heures, sortie des élèves. Une émotion : il a vu par sa fenêtre un

atroupement qui se formait à la sortie, comme aux pires temps du premier trimestre, quand des règlements de comptes prenaient forme sur RV à cinq heures devant l'établissement. Il est sorti en vitesse, en enfilant son manteau en courant. « Ah non, pas ça ! Ça ne va pas recommencer, quelle plaie ! ».

Et puis non, les enquiquineurs, ce sont des publicitaires d'une marque italienne d'autocollants de foot qui distribuent des albums gratuits à la pelle, quasiment devant l'établissement. Le foot l'insupporte, décidément. Mais bon, c'est un moindre mal ; la bêtise est moins détestable que la violence, parfois. Même si dans les stades... Bon, il arrête là.

Il veille sur l'embarquement dans le bus, avec un agent de la régie de transport. Deux petits vieux ont loupé leur bus parce qu'ils courent moins vite que sa bande d'excités qu'un rien électrise jusqu'à d'incompréhensibles paroxysmes. Sauf devant le travail, tiens. Les élèves, de toutes les façons, passent devant les adultes pour monter dans le bus.

Pas encore élevés, ses élèves. Il est rentré au bureau. Petit à petit, les col laborateurs sont venus le saluer. Ils en

ont l'habitude. Et le soir, une fois tout le monde parti, il a trouvé un moment de calme. Le travail s'est ordonné, les couches sur le bureau ont un peu fondu, les choses ont commencé à s'ordonner.

A 21 h 00, il a dit que cela suffisait : douze heures de travail dans la journée, ce n'était pas si mal... Il est rentré chez lui, a conduit tout doucement, pour réussir à faire quelque chose lentement, par hygiène, presque, en pestant malgré tout contre l'imbécillité comportementale de certains conducteurs. En écoutant de la musique classique. Rester calme. Poser, décanter, avant d'arriver à la maison. Il a pensé que c'était bizarre d'avoir besoin de bien faire quelque chose pour être bien : plus l'habitude, il va trop vite, tous les jours, pour tout.

Quand il est rentré, sa femme n'était pas très contente. Je m'inquiète, quand tu rentres trop tard. Tu devrais faire plus attention à toi. Oui, le médecin le dit aussi. Et même son syndicat.

Un lundi, un lundi ordinaire.

Il a mangé seul.

Trop vite.



## MAYOTTE: UNE SITUATION ENCORE TENDUE

Chers collègues,

Nous avons le regret de vous annoncer le décès de notre collègue, Paul Péca, proviseur-adjoint du lycée du Nord, à Mayotte. Enseignant d'économie et gestion au sein du lycée, Paul avait accepté un poste de faisant fonction pour rendre service et pour épauler la collègue proviseure nouvellement arrivée sur l'île en août dernier.

Personne affable, appréciée des parents, des élèves et de ses collègues, Paul répondait toujours présent pour la réussite des élèves, sa toute première priorité. Son geste désespéré a choqué et ému l'ensemble de la communauté éducative de Mayotte, touchant particulièrement cet établissement où un cas similaire s'est produit l'an dernier.

Nous nous associons à la douleur et au chagrin qui touchent sa famille.

Dans le contexte d'isolement d'un établissement complexe et la mise en place d'une nouvelle direction, Paul a-t-il pu bénéficier d'un réel accompagnement institutionnel ?

Les récents événements qui ont marqué profondément ce territoire (grève, émeutes, violences, isolement), notamment dans le nord de l'île, ont provoqué un désarroi ressenti par de nombreux personnels qui ont eu le sentiment d'être laissés à l'abandon par la République, pendant de trop longues semaines.

L'ensemble des personnels de direction adhérents au SNPDEN ou non étaient tous présents pour reconforter notre collègue et les personnels du lycée du Nord.

Le bureau du SNPDEN-Mayotte

## Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

**François SAX,**  
proviseur honoraire  
du lycée Bellevue, Albi  
(académie de Toulouse).

Nous nous associons  
au deuil de la famille.