

211 - octobre 2013

direction

8/10

La mixité des publics, condition de la Refondation

snp
den

UNSA

syndicat national des personnels de direction de l'éducation

Mutations

Sommaire



24 SPÉCIAL MUTATIONS

Afin de préparer au mieux votre mutation 2014, nous vous proposons un bilan des mutations 2013, le rappel du rôle du commissaire paritaire national ainsi qu'un mémento décortiquant les procédures de mutation sur le territoire métropolitain, en outre-mer et à l'étranger. Le dossier syndical de mutation est en encart, à détacher, au centre de votre revue. Bonne réflexion !



43 ENQUÊTE EXCLUSIVE SUR LES RELATIONS EPLE-PARENTS D'ÉLÈVES

Présentation par Georges Fotinos d'une enquête sur un sujet jusque-là étonnamment peu étudié. Cette enquête concerne directement votre vie quotidienne et vos conditions de travail. Y répondre permettra de comprendre la mission nébuleuse de « co-éducation » avec les parents, placée sous notre responsabilité, et de dégager des pistes réelles d'action.



52 LE RENOUVEAU DES GRETA ?

L'adoption d'un décret relatif aux GRETA en juillet dernier conforte l'existence des groupements d'établissements pour lesquels nous nous sommes battus. Cela relance la mission de formation continue de l'Education nationale. Mais de nombreuses questions demeurent...

- 6 ÉDITO
- 10 BUREAU NATIONAL
- 12 ACTUALITÉS
- 22 CARRIÈRE
MUTATION (CAHIER CENTRAL)
- 40 MÉTIER
- 48 ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 54 VIE SYNDICALE
- 56 CHRONIQUE JURIDIQUE
- 64 ADHÉSION
- 68 DERNIERS OUVRAGES REÇUS
- 70 RÉTRO/NOS PEINES



Philippe TOURNIER
Secrétaire général
philippe.tournier@snpden.net

La question
de la laïcité
dans l'école aujourd'hui
n'est pas nouvelle

On peut donc
tout à fait se féliciter
d'un texte simple,
clair, accessible
et ferme

La charte de la laïcité : oui, bien sûr, mais...

Ce début d'année scolaire se sera fait sous le signe de la laïcité. Le 10 juillet dernier, au Conseil supérieur de l'Éducation, le SNPDEN avait bien accueilli l'avant-projet de charte de la laïcité qui a été publiquement dévoilée le 9 septembre. Certes, on peut trouver étrange le calendrier retenu (pourquoi la charte n'a-t-elle pas été diffusée au moment de la rentrée des personnels et des élèves?) mais là n'est évidemment pas l'essentiel : on ne peut que se réjouir de voir le ministre de l'Éducation nationale s'engager résolument sur la question de la laïcité après de longues, trop longues, beaucoup trop longues périodes où l'ambiguïté a plané rue de Grenelle, où les directions des établissements ont été laissées terriblement seules face à des phénomènes culturels et sociaux qui auraient dû alerter depuis longtemps des autorités politiques.

LE MINISTÈRE ENFIN CLAIREMENT ENGAGÉ

La question de la laïcité dans l'école n'est pas nouvelle. Rappelons-le encore et toujours : en 2004, le SNPDEN, sous la direction de Philippe Guittet, fut une des fort rares organisations syndicales de l'Éducation à s'engager résolument en faveur d'une loi sur le port des signes religieux à l'école. En effet, les collègues ne dissimulent plus depuis bien longtemps, plus d'un quart de siècle aujourd'hui, leur préoccupation constante face à l'irruption de revendications identitaires dans l'espace scolaire.

Or les autorités ont souvent manifesté un goût immodéré du flottement et

la défense des principes laïques à l'école a plus souvent été abandonnée à l'initiative des établissements et de leur direction. Trop souvent, la laïcité a été présentée par ceux qui avaient en charge d'y veiller comme l'apanage des ringards et des teigneux. Les qualificatifs dont certains veulent régulièrement l'affubler sous prétexte, là, d'ouverture, ailleurs, de tolérance sont un comble : la laïcité est justement ouverture et tolérance ! On peut donc tout à fait se féliciter d'un texte simple, clair, accessible et ferme (un peu gâché par une mise en page illisible) rappelant les principes qui découlent de la laïcité dans la vie de nos établissements. Il s'agit d'ailleurs plutôt d'une déclaration de principes et d'intention : sa valeur ju-

ridique est fort modeste mais il est vrai que le texte fait appel à d'autres lois et décrets.

Pourtant, la présentation de ce texte comme remède miraculeux n'est pas convaincante. D'abord parce que la laïcité n'a rien à faire des miracles mais aussi parce que les difficultés auxquelles nombre d'entre nous sont confrontés, que ce soit au sujet de la piscine, de la mixité en EPS, des menus du restaurant scolaire, de l'enseignement de l'évolution en SVT, de la question du Proche-Orient ou de la décolonisation en histoire, des samedis, ne trouveront pas leur remède dans le seul affichage d'un texte, si bien soit-il, mais dans un programme large, cohérent et durable.

LA CHARTE NE PEUT ÊTRE QU'UN ÉLÉMENT D'UN ENSEMBLE PLUS VASTE

Si l'on veut que la charte soit une réalité vécue par tous, un ensemble plus vaste doit l'accompagner. Cela semble le cas comme en attestent l'enseignement de la morale laïque et la formation à la laïcité des enseignants au sein des ESPE. Mais il faut le dire : une charte de la laïcité, des bons programmes et des enseignants mieux formés, c'est très bien mais ça ne pourra suffire. La force du verbe et des convictions ne résout pas les tensions sociales et culturelles.

Pour que la laïcité puisse être vécue sereinement dans nos établissements, encore faut-il que ce que les élèves ont sous les yeux fasse écho aux valeurs

qu'on les exhorte à mettre en œuvre. Or, depuis plusieurs décennies, l'école a laissé se développer en son sein des mécanismes de relégation qui ont nourri et nourrissent toujours un communautarisme désenchanté de la République. Les communautés d'origine ou de croyance ne sont pas en elles-mêmes les adversaires de la laïcité, qui a justement été conçue pour respecter la liberté de conscience de tous, mais elles le deviennent quand elles estiment que leurs revendications identitaires passent devant le vivre-ensemble. C'est ce qui est en branle dans notre pays aujourd'hui parce que l'État dissimule à peine combien il renonce petit à petit à enrayer la dérive des territoires (et donc des écoles qui s'y trouvent) et que nombre de nos concitoyens, amers et s'estimant abandonnés, se réfugient dans une exaltation de leurs différences au travers de revendications éventuellement assaisonnées de diverses provocations.

L'État, par la voix de Vincent Peillon, réaffirme hautement les valeurs laïques à l'école. Quel personnel de direction ne s'en réjouirait (surtout quand on songe aux atermoiements d'hier : la loi de 2004 s'est faite contre le ministre de l'époque...) ! Mais cette réaffirmation doit s'accompagner d'une audacieuse politique de mixité qui ne pourra ignorer l'enseignement privé financé par l'argent public.

La charte de la laïcité ne pourra pas être un point final mais doit être l'amorce d'une refondation qui n'oublie pas la question de l'équité et de l'égalité. □

La force du verbe et des convictions ne résout pas les tensions sociales et culturelles

L'État dissimule à peine combien il renonce petit à petit à enrayer la dérive des territoires

Cette réaffirmation doit s'accompagner d'une audacieuse politique de mixité qui ne pourra ignorer l'enseignement privé financé par l'argent public

Bureau national

Compte rendu du BN du 23 août.

Le centre de gravité de ce BN porte sur le thème de la rentrée du SNPDEN à l'heure du vote de la loi sur la refondation de l'École et de ses décrets d'application. Ce sera d'ailleurs l'ordre du jour de notre conférence de presse. Ce BN s'ouvre également sur une année décisive en ce qui concerne les élections professionnelles de fin 2014 avec, en toile de fond, la question des retraites sur laquelle notre position de CSN est devenue la ligne de l'UNSA.

L'ACTUALITÉ DE LA FIN D'ANNÉE SCOLAIRE 2013

À propos du vote en CSE des textes relatifs aux cycles scolaires, le changement de dénomination des classes aurait sans doute permis de rendre les cycles lisibles à l'opinion comme aux enseignants.

Concernant le vote des textes sur les conventions tripartites, nous avons rappelé que les collectivités territoriales ne peuvent être uniquement les porte-chéquiers, sans avoir leur mot à dire.

Pour ce qui est de la question des GRETA, ce fut l'hymne au dialogue social, d'où a découlé une unanimité des votes.

Par ailleurs, le 16 juillet s'est déroulé un *round* de discussions avec le ministre au cours duquel les rythmes scolaires ont été abordés. Le ministre



a également rappelé que l'on ne pouvait pas ne pas parler du temps de travail des enseignants.

Les accréditations ont été données aux ESPE par les rectorats, certaines à titre provisoire et pour une année.

L'ACTUALITÉ DE CETTE RENTRÉE

Les deux dossiers les plus urgents pour Vincent Peillon sont l'éducation prioritaire et le collège. À cela s'ajoute la question du lycée (examen du bac et le bac-3/bac+3).

Parmi les dossiers sur lesquels nous devons être vigilants, il y a donc ce-

lui de la convention tripartite. L'ARF et l'ADF y sont favorables mais craignent une opposition de la part des rectorats. Nous avons tout intérêt à occuper le terrain sur ce sujet, d'autant que nous avons voté en CSN un cahier des charges précis sur ce thème.

Enfin, la question du fonctionnement financier de notre organisation syndicale a été abordée. La réflexion amorcée depuis quelques mois se poursuit. □

Cédric CARRARO
Secrétaire permanent
cedric.carrato@snpden.net

Conférence de presse du 2

La conférence de presse de rentrée du SNPDEN s'est déroulée en présence de 22 journalistes sur le thème de la loi sur la Refondation de l'École avec Philippe Tournier, secrétaire général, Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, et Éric Krop, secrétaire national.

Il y a beaucoup d'attentes depuis un an avec l'annonce de la loi sur la refondation. Pour l'instant, la prudence a prévalu, signe de la volonté du ministère de s'inscrire sur le long terme mais avec comme effet négatif le manque de visibilité.

La question de la carte scolaire

Question centrale dans le débat, elle n'échappe pas à cette prudence. Notre enquête sur son assouplissement avait montré la diffusion du modèle de la compétition. Les travaux universitaires mettent clairement en évidence le fait que les établissements sont généralement moins mixtes socialement que leur quartier.

Le problème est qu'aujourd'hui la carte scolaire n'est pas pilotée mais régulée par un logiciel national (AF-FELNET) qui, semble-t-il, aggrave les phénomènes de polarisation (moins sociologiques d'ailleurs que fonction du niveau des élèves). Cette question préoccupe beaucoup les chefs d'établissement, tant elle attise ségrégation et communautarisme.

Nous ne sommes pas favorables à un retour de la carte scolaire antérieure ;

c'est pourquoi nous travaillons sur des scénarii possibles, capables d'améliorer la mixité scolaire.

Pour autant, on ne peut concevoir de mixité scolaire ou sociale sans inclure les établissements privés dans cette logique et soumettre leur financement et leur participation à cet objectif.

Sur la refondation

Trois points importants sont abordés :

- **Les cycles scolaires :** le SNPDEN a voté l'ensemble des textes proposés en CSE relatifs à la loi sur la refondation de l'école, comme la majorité des autres organisations d'ailleurs. Nous sommes favorables au socle commun de connaissances, de compétences et de culture qui valide un niveau de fin de cycle. Nous soutenons l'idée du cycle « à cheval » entre l'école primaire et le collège afin qu'il y ait une continuité des apprentissages pour l'élève. Dans cet esprit, nous regrettons que la dénomination des classes n'ait pas été changée, ce qui aurait donné une lisibilité aux cycles. Quoiqu'il en soit, on n'échappera pas à une réforme radicale du collège qui est



aujourd'hui un mini-lycée général, en commençant par supprimer le DNB sous sa forme actuelle. Nous regrettons également l'abandon du cycle 3^e/2nde, avec un socle validé en fin de 4^e qui aurait permis de cesser d'opposer en fin de 3^e une logique inclusive du socle et le tri lié à l'orientation.

Concernant le bac-3/bac+3, il existe dans cet espace aujourd'hui une différenciation des parcours des élèves qui correspond, en même temps, à une différenciation sociale. Le lycée ne doit pas seulement préparer au bac mais à une poursuite réussie dans l'enseignement supérieur. C'est à cette condition que le bac-3/bac+3 prendra tout son sens, ce qui rendra du

6 août



même coup tout le sien à l'examen du bac.

- **Les missions des personnels:** pour ce qui nous concerne, nous sommes dans le cadre d'un accord de dialogue social depuis 2006 et, depuis 2010, nous avons un agenda annuel de dialogue social avec le ministère. Pour ce qui est des professeurs, depuis les décrets de 1950, rien n'a véritablement évolué. Nous ne nous prononçons pas sur le statut des enseignants car c'est l'affaire de leurs organisations syndicales; en revanche, la question de leurs missions nous concerne. Il est en effet impossible d'avoir, d'un côté, des textes encadrant un métier qui

n'existe plus et, de l'autre, une réalité du métier encadrée par aucun texte adapté.

Enfin, nous sommes favorables à l'idée d'un rapprochement des corps d'encadrement.

- **La gouvernance dans le cadre des conventions tripartites:** la question de la conduite du changement est centrale pour observer un véritable changement. La convention tripartite a été rejetée par le CSE car l'épouvantail de la territorialisation a été agité. Pourtant, on transfère toujours davantage de pouvoirs entre les mains des collectivités territoriales au fil des décentralisations, donc on se retrouve dans des situations de plus en plus tendues

entre État et collectivités (ENT...), ces dernières aspirant à être autre chose que des porte-chéquiers. C'est pour cela que nous disons que l'État, les collectivités territoriales et l'EPLÉ doivent être d'accord sur les missions particulières qui incombent à l'établissement par un conventionnement pris dans un cadre national et avec un cahier des charges précis. □

Cédric CARRARO
Secrétaire permanent
cedric.carraro@snpden.net



Le SNPDEN dans les

1 Les échos de la conférence de presse

- Échos de la conférence de presse par l'AEF, l'AFP, *Vousnousils*, *ToutEduc* et citations de Philippe Tournier, secrétaire général, dans *Libération* et *Le Nouvel observateur* du 26 août, dans *Le Parisien*, *La Croix* et dans un article de *Médiapart* du 27 août.

- **Extrait de la dépêche du 26 août 2013 du site *Vousnousils***
« La loi de refondation ne doit pas être juste un texte plein de bonnes intentions » : « Le SNPDEN, principal syndicat des chefs d'établissement du secondaire, craint que la loi de refondation reste sans effets concrets et appelle à des réformes plus drastiques pour le collège et les missions des personnels [...] ». Il « regrette notamment que des questions qui ne nécessitaient pas le vote de la loi, comme celle de la carte scolaire, n'aient pas été traitées ». « L'école est aujourd'hui toujours moins mixte que le quartier où elle se trouve, y compris dans des endroits avec des dimensions communautaires, voire ethniques, qui inquiètent les collègues. « La carte scolaire » devait être abolie à la rentrée 2010 et, à la rentrée 2013, nous ne savons toujours pas où nous en sommes ! » déplore Philippe Tournier, qui souhaiterait un pilotage national sur cette problématique.
- **Extrait de la dépêche AEF du 26 août**
« Une rentrée 2013 bien anticipée mais avec une prise de risque réelle » (SNPDEN-UNSA) : Philippe Tournier évoque un « gros travail de la part du ministère et des rectorats mais il regrette qu'en un an, il ne se soit rien passé dans l'enseignement secondaire ».
- **Extrait de l'article du 26 août, *ToutEduc***
« Le SNPDEN approuve la démarche de « refondation » mais pose quelques questions gênantes ».
- **Extrait de l'Expresso du 27 août, *Café pédagogique***
« Les chefs d'établissement interpellent Peillon sur la carte scolaire » : « La réforme pédagogique engagée par Vincent Peillon ne va pas suffire au SNPDEN. Le principal syndicat de personnels de direction réclame des réformes de structure sur la carte scolaire, la gouvernance et le statut des enseignants » ; « La relative lenteur avec laquelle se fait la refondation a un effet démobilisateur » estime Philippe Tournier. « Elle manque de lisibilité. Pire, l'absence de décision sur la carte scolaire, le maintien des inégalités entre établissements, corrodent le système éducatif et entraînent une perte de confiance des usagers ».
- **Extrait de la *Lettre de l'OZP (Observatoires des zones prioritaires)* du 30 août**
« Le SNPDEN déplore la lenteur de la refondation, le non traitement de la carte scolaire, « problème majeur », et souhaite une remise à plat de l'éducation prioritaire ».

2 Charte de la laïcité

- Citation du SNPDEN dans *Le Figaro* du 26 août ;
- interview de Philippe Tournier le 26 août sur *Europe 1* et direct sur *LCI* le 27 août ;
- interview de Michel Richard, secrétaire général adjoint, par la revue *Le Pèlerin* le 27 août ;
- expressions de Philippe Tournier et d'Éric Krop, secrétaire national de la commission « éducation & pédagogie », dans le journal *La Croix* du 27 août ;
- citation de Philippe Tournier le 28 août sur le site www.atlantico.fr.

médias

3

Rentrée scolaire

- Citation du SNPDEN-Lille dans une dépêche AEF du 4 juillet;
- passage de Christel Boury, membre du bureau national, sur France 2 le 23 août, sur l'organisation d'une rentrée scolaire;
- interview de Michel Richard dans L'Express du 23 août sur les positions du syndicat concernant les grands dossiers de cette rentrée et reprise le 26 août dans Le Nouvel Observateur;
- expression d'Isabelle Gouleret, secrétaire académique de Lyon, dans une dépêche AEF du 28 août;
- interview de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, par Radio Totem Aveyron le 2 septembre, sur les conditions de la rentrée.

Questions d'intérêt général

BACCALAURÉAT

Échos de l'étude du SNPDEN sur le coût du bac dans Le Point du 5 juillet, dans un article du site *Vousnousils.fr* le 11 juillet et sur le site *www.agoravox.fr* le 12 juillet. Au sujet de la fraude au bac, expression de Philippe Tournier dans L'Express du 20 juin et citation du SNPDEN dans l'édition du 25 juin. Nouvelles citations du SNPDEN dans les éditions du *Nouvel observateur* des 20 et 25 juin.

DIPLÔME NATIONAL DU BREVET

Interview de Philippe Tournier le 26 août sur RMC et citation de Michel Richard sur RMC.fr le 27 août.

EMPLOIS AIDÉS

Dépêche AEF du 11 juillet sur le protocole de sécurisation de ces emplois fait par l'académie de Dijon et expression de Lydia Advenier, membre du bureau national; citation de Philippe Tournier dans un article du *Parisien* du 27 août.

ENT

Dépêche AEF du 3 juillet consacrée à l'enquête du SNPDEN-Créteil de mars 2013 et expressions de Bruno Bobkiewicz, secrétaire académique de Créteil.

GESTION ET RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS

Interview de Michel Richard par Le Parisien du 6 juillet, sur la gestion des enseignants; passage de Gilles Auroche, secrétaire académique d'Aix-Marseille, les 26 et 27 août sur France Bleu Provence au sujet des difficultés de recrutement des enseignants à la rentrée; citations d'Isabelle Gouleret, SA de Lyon, dans le Progrès du 28 août.

LYCÉE

Interview de Philippe Vincent, le 27 août, par le magazine Capital sur les choix des options en lycée et sur les choix de l'internat pour les familles (parution en octobre). Interview de Florence Delannoy et de Rodolphe Échard, les 29 août et 2 septembre, par Le Monde, sur les quotas de bacheliers pros en STS.

MÉTIER

Expression de Philippe Tournier dans une dépêche AEF du 31 juillet relative à la revue de l'AFAE « La GRH de proximité ». Citation de Philippe Vincent dans une dépêche AEF du 27 août sur l'agenda social des personnels de direction.

Valérie FAURE
Documentation
Valerie.faure@snpden.net

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

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

Commission pédagogie:
ISABELLE BOURHIS
ÉRIC KROP

Commission vie syndicale:
PASCAL CHARPENTIER

Commission métier:
PASCAL BOLLORÉ

Commission carrière:
PHILIPPE VINCENT

Sous-commission retraités:
PHILIPPE GIRARDY

Conception/Réalisation
JOHANNES MULLER

Crédit photographique :
SNPDEN

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

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

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

DIRECTION 211
MIS SOUS PRESSE
LE 12 SEPTEMBRE 2013

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	7
UNCME	9
GMF	11
UDA	17
ALISE	72

PORTAGE

TEXABRI
BEC

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

Actualités

LES PREMIERS DÉCRETS D'APPLICATION DE LA LOI DE REFONDATION

1 À la suite de la parution de la loi au *Journal officiel* du 9 juillet, ont été publiés durant l'été les premiers décrets d'application. Parmi ceux-ci se trouve le décret 2013-683 du 24 juillet relatif à la mise en place du « conseil école-collège » qui doit viser à « renforcer la continuité pédagogique entre les deux degrés au profit notamment des élèves les plus fragiles ».

Présidé par le principal du collège, ou son adjoint, et l'IEC de la circonscription qui en fixent conjointement le nombre de membres (composé en nombre égal d'enseignants du collège et des écoles du secteur), ce conseil doit se réunir au moins 2 fois par an pour définir un programme d'actions, soumis au CA, et en faire le bilan. Le décret évoque par ailleurs une mise en place progressive de ce conseil pour la présente année scolaire afin que son premier programme d'actions puisse être mis en œuvre à la rentrée scolaire 2014.

Est également paru le décret 2013-682 relatif à la refonte des cycles d'enseignement qui définit ainsi 4 cycles pédagogiques. Le cycle 1, dit « cycle des apprentissages premiers », est consacré à l'école maternelle. Le cycle 2 « des apprentissages fondamentaux » correspond aux trois premières années de l'école élémentaire (CP, CE1, CE2). Le « cycle de consolidation » regroupe le CM1, le CM2 et la 6^e et, enfin, le cycle 4, dit « cycle des

approfondissements », couvre les 5^e, 4^e et 3^e. Les dispositions de ce décret doivent entrer en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2014 pour la maternelle, au 1^{er} septembre 2015 pour les classes de CP, CM1 et 5^e, au 1^{er} septembre 2016 pour les CE1, CM2 et 4^e et à compter du 1^{er} septembre 2017 pour les CE2, 6^e et 3^e. On peut s'interroger sur le sens de cette mise en œuvre échelonnée. Le SNPDEN regrette par ailleurs que cette réforme des cycles n'ait pas été l'occasion de changer la dénomination des classes. Il déplore de plus l'abandon du cycle « 3^e/2nde », permettant en outre de faire la distinction entre, d'une part, le socle commun avec une validation des acquis en fin de 4^e et, d'autre part, l'orientation future des élèves articulée sur les niveaux 3^e/2nde.

Un autre décret relatif au nouveau Conseil supérieur des programmes et abrogeant les dispositions concernant le Haut conseil de l'Éducation a également été publié le 28 juillet (décret 2013-681).



RENTÉE DU MINISTRE : UNE ANNÉE PLACÉE SOUS LE SIGNE DU CHANGEMENT

2 Vincent Peillon a placé sa conférence de rentrée sous le signe du progrès et du changement. Il a insisté sur les moyens nouveaux mis en œuvre cette année avec le recrutement de 7.500 enseignants supplémentaires, et ce après des années de suppressions de postes. Il a passé en revue toutes les nouveautés de cette rentrée : de nou-



veaux rythmes scolaires au primaire, le lancement de 11 nouveaux services numériques et de 23 collèges labellisés « collèges connectés », l'expérimentation visant à donner le « dernier mot » aux parents pour l'orientation en fin de 3^e, le retour de l'histoire-géographie en terminale scientifique, l'affichage de la charte de la laïcité dans les établissements...

Cette rentrée constitue aussi la première étape de la refondation avec,

au titre des premières mesures, la fin du pré-apprentissage pour les jeunes de moins de 15 ans, la mise en place des nouvelles écoles supérieures du professorat et de l'éducation, l'instauration d'un conseil supérieur des programmes, la création des conseils école-collège et la mise en place progressive de nouveaux cycles...

Le ministre a également évoqué la rénovation du cadre actuel de la vie lycéenne, la mise en place du parcours d'éducation artistique et culturelle, le lancement de nouvelles actions de formation et de nouveaux outils en matière de prévention et de lutte contre les violences scolaires.

Après le vote de la loi de refondation et la mise en application de la réforme des rythmes scolaires en primaire, Vincent Peillon s'est dit prêt à ouvrir de nouveaux chantiers: celui du collège, des programmes du primaire, de l'éducation prioritaire ainsi qu'une réflexion sur le métier d'enseignant. À suivre...

Voir le dossier de presse sur le site du ministère: www.education.gouv.fr

MISE EN PLACE DE L'OBSERVATOIRE DE LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE

3 La ministre déléguée chargée de la réussite éducative, George Pau-Langevin, a officialisé le 19 juillet la convention créant l'Observatoire de la réussite éducative en partenariat avec le ministère délégué en charge de la Ville et l'Institut français de l'éducation (IFÉ). Concrètement, cet observatoire, dont l'ouverture devrait être effective en décembre pour être totalement opérationnel en juin 2014, prendra la forme d'un site Internet collaboratif et

pratique. Il devra mutualiser, recenser, valoriser les bonnes pratiques et être un lieu d'échanges d'expériences et un facilitateur de mise en œuvre des politiques de réussite éducative. Il constituera ainsi un cadre d'analyse, de réflexion, d'évaluation et d'évolution des politiques de réussite éducative et offrira un appui jusqu'alors inexistant à tous les acteurs de la réussite éducative.

La gouvernance de l'Observatoire sera confiée à un conseil d'orientation composé des acteurs de la réussite éducative dans toute leur diversité: représentants des ministères partenaires, institutions,

associations d'éducation populaire, parents d'élèves et collectivités territoriales.

La mise en place de cet observatoire découle très directement de la journée nationale organisée le 15 mai dernier. Devrait également voir le jour très prochainement une nouvelle charte de la réussite éducative.



CHARTÉ DE LA LAÏCITÉ AFFICHÉE DANS LES ÉTABLISSEMENTS... ET APRÈS ?

4 Évoquée à la fin de l'année dernière, en même temps que l'annonce de l'instauration de cours de « morale laïque », le ministre de l'Éducation nationale a présenté le 9 septembre la charte de la laïcité qui doit être affichée dans les écoles, collèges et lycées publics.

Si la version définitive de cette charte n'est diffusée qu'une semaine après la rentrée, l'avant-projet présenté au Conseil supérieur de l'Éducation du 10 juillet avait largement circulé dans les rangs, faisant place à de nombreux échos médiatiques et à des réactions partagées.

Ses 15 articles (contre 17 dans le projet) réaffirment et synthétisent les grands principes de l'école laïque, une « République indivisible, laïque, démocratique et sociale » qui « assure l'égalité devant



la loi, sur l'ensemble de son territoire, de tous les citoyens » et « respecte toutes les croyances ». La charte rappelle ainsi les droits et devoirs des citoyens, notamment l'obligation de neutralité des enseignements et l'interdiction du port de signes manifestant une appartenance religieuse.

Concernant les enseignements dispensés à l'école, le document stipule qu'« aucun sujet n'est *a priori* exclu du questionnement scientifique et pédagogique » et que « aucun élève ne peut invoquer une conviction religieuse ou

politique pour contester à un enseignant le droit de traiter une partie du programme ». La charte souligne enfin qu'il « appartient à tous les personnels de transmettre aux élèves le sens de la valeur de la laïcité ».

Le SNPDEN considère que, si le texte de la charte est bien

écrit, rendant accessibles de grands concepts, il ne suffit cependant pas de les afficher pour les rendre effectifs et de les faire respecter. Cet affichage ne résoudra notamment en rien les problèmes de communautarisme que la carte scolaire continue d'accentuer. *Quid* également de la question des parents accompagnant les sorties scolaires, des problèmes liés aux cantines scolaires ou encore des stagiaires adultes en EPLE ? Et puis, quel statut ce texte aura-t-il dans les établissements ?

VERS UNE RECONNAISSANCE DU MÉTIER D'ACCOMPAGNANT DE JEUNES HANDICAPÉS

5 Le Premier ministre a annoncé, fin août, la volonté gouvernementale de mettre fin à la précarité des auxiliaires de vie scolaire et de professionnaliser leur fonction. Ainsi, les 28.000 assistants d'éducation actuels exerçant des missions d'accompagnement des élèves en situation de handicap se verront proposer progressivement un contrat à durée indéterminée au terme de leurs six ans d'exercice en contrat à durée déterminée. La mesure devrait concerner environ 3.000 personnes



à partir de la rentrée 2014 puis entre 3.000 et 9.000 selon les années, jusqu'à concerner tous les contrats au bout des six prochaines années. Cette décision constitue une avancée considérable pour ces personnels en leur permettant d'accéder à un statut de salarié pérenne, dans l'intérêt même des enfants qu'ils accompagnent. En outre, les AVS pourront également, à compter de la fin 2014, obtenir un nouveau diplôme d'État de niveau CAP qui prendra notamment en compte la validation des acquis de l'expérience.

Cette décision de « CDIisation » des AVS vient compléter les efforts déjà engagés par le gouvernement en faveur de la scolarisation des enfants en situation de handicap avec, en outre, le recrutement de 8.000 accompagnants supplémentaires à la rentrée 2014 sous forme d'emplois aidés, la création de 350 nouveaux contrats d'assistant d'éducation dédiés à l'accompagnement individuel, l'ouverture de 30 unités d'enseignement spécialement dédiées à l'autisme dans le cadre du 3^e plan « autisme ». Des modules de formation consacrés à la prise en charge du handicap à l'école sont également prévus dans le cadre des ESPE.

RÉUSSITE AU BACCALAURÉAT ET AU BREVET

6 Bon cru 2013 du baccalauréat avec un taux record de réussite global de 86,8 %, soit une hausse de 2,4 points par rapport à la session 2012.

L'augmentation est valable pour toutes les voies avec un taux de réussite atteignant 91,9 % dans la voie générale (+ 2,4 points par rapport à l'an passé), 86,4 % dans la voie technologique (+ 3,3 points) et 78,6 % pour le bac professionnel (+ 0,5 point), ce dernier taux affichant une certaine stabilité, après 3 ans de forte baisse.

Cependant, malgré les chiffres exceptionnels de cette session 2013, cela ne signifie pas que le niveau des élèves augmente. Loin s'en faut ! Et on constate même une baisse de la proportion de bacheliers dans une génération puisque ce sont 73,1 % des jeunes d'une même classe d'âge qui obtiennent le bac, contre 76,4 % en 2012. Le ministère, dans sa note d'information*, explique cette baisse par la diminution assez sensible cette année du nombre de candidats, en particulier dans la voie professionnelle (- 17 %).



Quant au diplôme national du brevet, le taux de réussite est quasiment stable, soit 84,5 % contre 84,7 % en 2012. Et, « comme en 2012, neuf candidats au DNB sur dix maîtrisent le socle commun de compétences », souligne le ministère. En revanche, une baisse des mentions « bien » ou « très bien », soit 26,9 % des candidats contre 28 % l'an passé, est à enregistrer. Ces résultats du DNB font ressortir une meilleure réussite des filles puisque 87,4 % d'entre elles obtiennent le diplôme contre 81,7 % des garçons. Ils montrent également des différences de taux de réussite allant jusqu'à plus de neuf points selon les académies de métropole.

* Note d'information DEPP n° 13 du 14 juillet 2013.

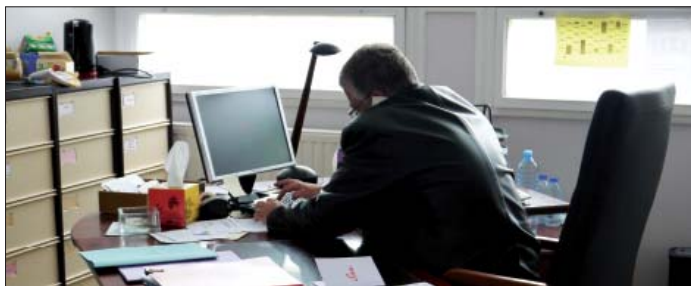
TITULARISATION DES PERSONNELS DE DIRECTION STAGIAIRES : JURISPRUDENCE

7 Les décisions de titularisation des personnels de direction stagiaires prononcées par le ministre, sur proposition du recteur, doivent être précédées de la consultation de la CAPN (c'est le champ d'application de l'article 25 du décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux CAP). En revanche, l'avis émis n'a pas lieu d'être précédé de la consultation de la CAPA. Telle est la décision rendue par le Conseil d'État dans un arrêt daté du 28 juin dernier*.

Le cas jugé concernait une enseignante reçue au concours des personnels de direction et nommée en qualité de stagiaire sur un emploi de principale-adjointe. À la suite

de l'avis défavorable à sa titularisation émis par le recteur à l'issue de son stage en 1999 et du refus de titularisation du ministre, la cour administrative d'appel de Paris avait, en septembre 2005, annulé la décision du ministre « au motif qu'elle avait été prise sans consultation d'une commission administrative paritaire ». Après consultation de la CAPN et « par un second arrêté » pris en décembre 2005, le ministre avait alors de nouveau refusé sa titularisation, décision annulée cette fois par le tribunal administratif de Paris en mars 2010 au motif que l'avis émis par le recteur n'avait pas été précédé de la consultation de la CAPA.

Dans cette affaire, le Conseil d'État considère ainsi que, si le ministre a compétence « pour prononcer, sur proposition du recteur d'académie, soit la titularisation dans leur nou-



veau corps, soit la non-titularisation et la réintégration dans leur corps d'origine des personnels de direction [...] stagiaires », décisions qui doivent être soumises à l'avis préalable de la commission administrative paritaire nationale, ce n'est pas le cas des recteurs dont l'avis « n'a pas à être précédé de la consultation de la commission administrative paritaire académique ».

Certes, depuis ces faits, le décret 2012-932 du 1^{er} août est venu modifier le statut des personnels de direction en donnant aux recteurs compé-

tence pour prononcer, à l'issue du stage, la titularisation ou non, et ce « après avis de la CAPA ». Ceci étant, cette modification n'enlève pas toutes les ambiguïtés puisque le ministre conserve la possibilité, après avis de la CAPN, en cas de refus de titularisation, d'autoriser ou non la prolongation du stage ou de prononcer, le cas échéant, la réintégration dans le corps d'origine.

* CE 28 juin 2013 ; MEN requête n° 350166 (consultable sur www.legifrance.gouv.fr puis rubrique « jurisprudence administrative », puis n° de la requête).

OUVERTURE DE L'ÉDUCATION NATIONALE SUR LE MONDE ÉCONOMIQUE

8 Tel est l'objet du Conseil national éducation-économie (CNEE) placé auprès du ministre de l'Éducation nationale, qui a été institué pour cinq ans par décret* en date du 25 juin dernier et qui devrait être installé fin septembre avec, à sa tête, Jean-Cyril Spinetta, ancien PDG d'Air France-KLM.

Composé de 26 membres, le CNEE est « chargé d'animer une réflexion prospective sur l'articulation entre le système éducatif et les besoins du monde économique et un dialogue permanent entre leurs représentants sur toute question relative à la relation entre l'éducation, l'économie et l'emploi ». Pour l'ensei-



gnement scolaire, il proposera « des mesures propres à améliorer la relation entre la formation, la qualification et l'emploi pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et la relation entre l'éducation, l'économie et l'emploi pour répondre aux enjeux de compétitivité de l'économie ». Il étudiera en outre les questions relatives à l'orientation et à l'insertion professionnelle des jeunes et les compétences attendues à différents niveaux de diplômés.

* Décret 2013-539 paru au BO n° 31 du 29 août et au JO du 27 juin 2013.

EXCLUSION INJUSTIFIÉE D'UNE STAGIAIRE VOILÉE

9 Aucune disposition législative « n'interdit le port du foulard aux stagiaires de GRETA qui suivent une formation dans les locaux d'établissements publics ».

Saisi le 3 août 2011 d'une réclamation au sujet d'un refus d'accès à une formation diplômante d'une jeune fille de confession musulmane portant le foulard, organisée par un GRETA dans un lycée public, le défenseur des droits a, dans une décision du 5 mars 2013, donné raison à la réclamante et recommandé à l'organisme de formation « de ré-examiner la situation de la stagiaire et de modifier son règlement intérieur et ses pratiques afin de les rendre conformes à la loi ».

Dans cette décision, le défenseur des droits constate ainsi que l'exclusion d'une stagiaire voilée au motif qu'elle ne peut pas porter le foulard dans les locaux du lycée public où se déroule sa formation n'est fondée sur aucune base légale dès lors que la loi sur le port de signes religieux ostensibles du 15 mars 2004 n'est pas applicable aux stagiaires adultes. Ce point est d'ailleurs conforté par la circulaire d'application de la loi qui indique que l'interdiction prévue par la loi « ne vise ni les agents publics de l'enseignement, ni les parents d'élèves, ni les candidats qui viennent passer les épreuves d'un examen ou d'un concours dans les locaux d'un établissement public d'enseignement ».

Le défenseur des droits estime par ailleurs que « seules des exclusions individuelles ponctuelles et dûment justifiées par une atteinte avérée ou une menace réelle à l'ordre public pourraient être admises au regard de la jurisprudence administrative française et européenne », ce qui n'est pas le cas de l'affaire en question. Par conséquent, le défenseur en conclut que ce refus caractérise une discrimination fondée sur la religion.

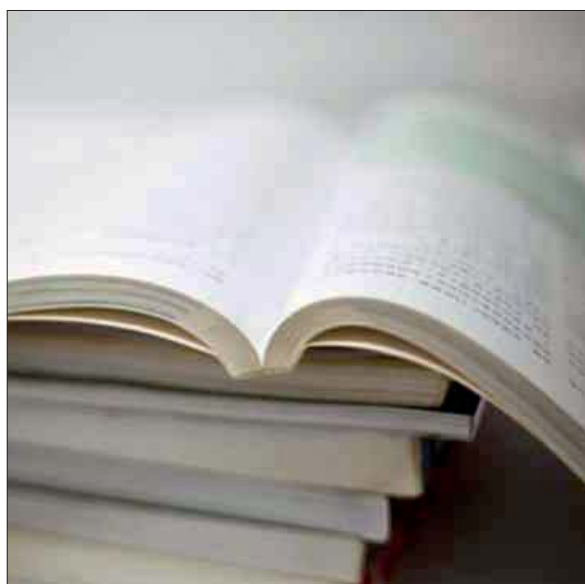
Cette analyse du défenseur a par ailleurs été confirmée en 2008 par le directeur général de l'Enseignement scolaire du ministère de l'Éducation nationale, interrogé par la Halde dans un dossier similaire, ainsi que par un jugement du tribunal administratif de Paris du 5 novembre 2010 qui a annulé la décision du président d'un GRETA refusant l'inscription d'une stagiaire voilée.



Lien : http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/upload/decisions/decision_mld-2013-7.pdf

9 NOUVEAUX RAPPORTS DES INSPECTIONS SORTIS DES TIROIRS

10 Conformément à l'engagement de transparence pris par Vincent Peillon en mai 2012, qui avait alors déclaré que « les rapports de l'IGEN et de l'IGAENR » avaient « vocation à être publiés », à la suite de quoi avait d'ailleurs été publiée massivement plus d'une trentaine de rapports, le ministère de l'Éducation nationale a profité de l'été pour publier le 25 juillet une série de 9 nouveaux rapports des inspections.



Il s'agit de *L'égalité entre filles et garçons dans les écoles et les établissements* (rapport n° 2013-41), *Les conséquences des mesures d'assouplissement de la carte scolaire après 2007* (n° 2013-037), *Modalités d'intégration des internats d'excellence dans une politique renouvelée des internats au service de la réussite éducative des élèves* (n° 2013-049), *L'évaluation des enseignants* (n° 2013-035), *L'actualisation du bilan de la formation continue des enseignants* (n° 2013-009), *La mise en place du droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire institué par la loi du 20 août 2008* (n° 2012-159), *Évolution et état des lieux des moyens mis en œuvre pour la formation des enseignants* (n° 2013-005), *Évaluation de l'École supérieure de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - ESEN* (n° 2013-020), *Le renforcement de l'attractivité des fonctions d'encadrement: vivier, formation, ouverture, mobilité et décroisement* (n° 2013-021).

Ces rapports sont consultables sur le site du ministère: www.education.gouv.fr/tous-les-rapports

EN BREF

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

□ Personnels de direction

Concours: ouverture du concours de personnels de direction pour 2014 (arrêté du 8 juillet/JO du 28 juillet).

Tableaux d'avancement: parution au BO n° 21 du 29 août de la note de service relative aux tableaux d'avancement à la première et à la hors-classe pour 2014 (NS 2013-127 du 19 août).

Mutations 2014 : sont parues au BO du 29 août les notes de service relatives au mouvement national (2013-124 du 28 août), aux mutations dans une collectivité d'outre-mer et à Mayotte (2013-128 du 19 août) et sur des postes à l'étranger: AEF, Mission laïque française, Association franco-libanaise (2013-126 du 27 août).

□ Harcèlement à l'école: prévention et lutte contre le harcèlement à l'École (circulaire 2013-100 du 13 août/BO 31 du 29 août).

□ Voyages scolaires: transport et encadrement des élèves dans le cadre des sorties et voyages scolaires (circulaire 2013-106 du 16 juillet/BO 29 du 18 juillet).

□ Enseignants: parution au BO n° 30 du 25 juillet de l'arrêté du 1^{er} juillet relatif au référentiel des compétences professionnelles des métiers du professorat et de l'éducation.

□ Brevet informatique et Internet: parution au BO n° 31 du 29 août de l'arrêté du 24 juillet et de la circulaire 2013-120 du 19 août relatifs à la mise en œuvre du B2i en lycée.

□ Continuum bac-3/bac+3: circulaire 2013-0012 du 18 juin (BO 30 du 25 juillet).

□ Étranger: liste des établissements français à l'étranger (arrêté du 27 juin/BO n° 30 du 25 juillet) et arrêté fixant les montants de l'indemnité liée aux conditions de vie locale des personnels résidents (arrêté du 26 juin 2013/JO du 29 juin).

□ Apprentissage: parution du décret 2013-769 du 26 août modifiant les conditions d'accès au dispositif d'initiation aux métiers en alternance et en apprentissage (DIMA) (JO du 28 août).

DIVERS

□ Métiers de l'éducation: Vincent Peillon a annoncé la tenue, de septembre à février 2014, de 13 groupes de travail associant le ministère et les syndicats autour des métiers et des parcours professionnels.

□ Évaluation du système scolaire: lors du CSE du 10 juillet, le ministre a annoncé la nomination prochaine de Nathalie Mons, professeure de sociologie à l'université de Cergy-Pontoise et spécialiste de l'évaluation des politiques publiques et des comparaisons internationales, en tant que chargée d'une mission de préfiguration du Conseil national de l'évaluation du système scolaire.

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net



Formation des personnels de direc

La réunion de dialogue social entre le service de l'Encadrement et les organisations syndicales représentatives des personnels de direction du 11 juin dernier avait pour thème la formation initiale et continue des personnels de direction. À cette occasion, Jean-Marie Panazol, nouveau directeur de l'ESEN, avait été invité à participer à nos travaux par la DGRH.

En introduction des échanges, M^{me} Brouillonnet (Chef de service du service de l'Encadrement) rappelait l'extrême importance que revêt cette formation pour les personnels de direction. Pour la DGRH, la formation statutaire initiale doit permettre de faire en sorte que les différents profils présentés par les néo-recrutés permettent cependant l'acquisition d'une maîtrise rapide des diverses composantes de notre référentiel « métier ». Cette formation initiale doit être un accompagnement aidant à la prise de fonction tandis que la formation continue doit être un accompagnement favorisant le bon déroulement de nos parcours professionnels, en insistant au maximum, dans tous les cas, sur des processus les plus individualisés possibles.

UN CONSTAT ET DES CONTRIBUTIONS

Faisant le constat qu'il semble se confirmer une baisse des demandes de formation dans nos rangs et se déclarant prête à étudier les réflexions et propositions que nous pourrions lui faire sur ces questions, M^{me} Brouillonnet a mis en évidence trois champs pour lesquels un effort particulier semblait devoir s'imposer :



*Philippe VINCENT
Secrétaire national
philippe.vincent@ac-rennes.fr*

1. Les questions d'éthique et de déontologie professionnelles.
2. Le domaine des relations avec les collectivités territoriales.
3. La problématique du pilotage pédagogique des EPLE.

Le SNPDEN a apporté sa contribution au débat en mettant en avant les points suivants :

- La question de l'équilibre (ou déséquilibre) entre le volume de la formation initiale durant l'année initiale des stagiaires personnels de direction et celui de la deuxième année

tion : des progrès attendus !

de fonction, d'une part, et entre l'apport de l'ESEN et le contenu des formations en académie, d'autre part.

- L'interrogation sur les moyens humains et financiers mobilisés par les rectorats pour notre formation et un nécessaire bilan national à construire à partir de la réalité des données académiques.
- La faible demande de formation continue est sans doute à mettre en relation avec son caractère très hétérogène dans les académies tant les différences de qualité et de volume semblent fortes. La trop grande tendance à ne proposer que des formations entre pairs est sans doute aussi à interroger !
- L'absence de recueil des besoins en formation des personnels de direction tout au long de leur carrière qui fait que les PAF spécifiques à nos fonctions (quand ils existent encore !) sont plus construits sur la base des aptitudes des formateurs que sur celle des demandes des éventuels candidats.

FORMATIONS INITIALE ET CONTINUE...

Durant le débat, les questions du rôle de la GRH locale en matière de formation, des notions de « portfolio individuels » de compétences « métier », de l'équilibre entre formation collective nécessaire et réponse aux besoins individuels, de l'adaptation à un univers professionnel complexe, aléatoire et en mutation rapide, du master M@DOS et du DIF ont aussi été abordées.



Jean-Marie Panazol nous a indiqué que des parcours de formation juridique seraient mis en place par l'ESEN en 2013/2014 avec deux niveaux, initiation et analyse des situations. Il a également fait mention de sa volonté de mieux articuler des formations entre le scolaire et le supérieur et annoncé un module « coulisses de l'EPL » en direction, en particulier, des corps d'inspection. Au final, une revue enrichissante qui montre que notre formation initiale possède maintenant un corpus statutaire mais que celui-ci demande à être amélioré pour mieux répondre aux attentes des stagiaires tandis que notre formation initiale est très hétérogène, peu, voire pas, pilotée, liée au gré des intentions de chacun, inadaptée aux changements d'emploi et pratiquement jamais valorisée dans nos parcours !
Le hasard veut que le récent rapport de l'IGEN (n° 2013-021 d'avril 2013), intitulé *Le renforcement de l'attractivité des fonctions d'encadrement: vivier, formation, ouverture, mobilité et décloison-*

nement et publié à cette rentrée (nous n'en avons pas connaissance en juin au moment de cette réunion de dialogue social!), fasse pratiquement les mêmes constats que ceux mis en avant par notre organisation sur ces questions de formations initiale et continue.

Eu égard à la complexité de nos missions et au très large panel de responsabilités que nous exerçons dans un monde éducatif en mutation et toujours plus judiciairisé, le SNPDEN attend de notre tutelle, constat maintenant fait et partagé, qu'elle nous propose, à échéance raisonnable, des éléments propres à mieux répondre à nos attentes et à celles des personnels de direction sur ces questions.

NB : compte tenu de sa richesse sur des thèmes présents dans bien des mandats « carrière » du SNPDEN-UNSA, nous ferons une analyse complète du rapport de l'IGEN cité plus haut dans un futur article de *Direction*. □

Bilan des mutations 2013

Les résultats des mutations de la 3^e CAPN de juillet ainsi que l'affectation des nouveaux personnels de direction vous sont accessibles sur la page d'accueil de notre site Internet, dans la rubrique « mutation et promotion ».

Mutations sur postes de chef à l'issue du mouvement 2013 : bilan

Nombre de mutations sur postes de chef

ANNÉE	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
NOMBRE DE MUTATIONS	1.790	1.704	1.541	1.614	1.581	1.466	1.510

Pour le mouvement 2013, 1.510 mutations sur postes de chef ont été prononcées, soit 44 de plus que lors du précédent mouvement.

Poste obtenu (ligne) et ancien poste (colonne)

POSTES OBTENUS	POSTES ACTUELS								TOTAL GÉNÉRAL
	AUTRES	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	PRVS	
PACG	6	294	51	197	499	11	20		1.078
PRLP		5	11	9	63	20	15	1	124
PRLY		2		20	115	34	130	6	307
AUTRES			1						1
TOTAL GÉNÉRAL	6	301	63	226	677	65	165	7	1.510

Sur les 1.510 mutations prononcées, 1.078 concernent des emplois de principal (71 % du mouvement), 307 des emplois de proviseur de lycée et 124 des emplois de proviseur de lycée professionnel (constat légèrement inférieur à celui de l'an dernier pour les proviseurs de lycée et de LP). Cette répartition des mutations est corrélée avec la

répartition des emplois de chef d'établissement.

Les emplois de proviseur de lycée sont majoritairement obtenus par d'anciens proviseurs de lycée (130 collègues) et par des principaux (115 collègues). Pourtant les principaux sont plus nombreux à candidater sur ces fonctions. C'est qu'il est acquis par le ministère



Éric GALLO
Commissaire paritaire national
eric.gallo@snpden.net

que l'emploi de proviseur de lycée destine le mieux à être proviseur de lycée important. C'est aussi une logique de progression de carrière.

Sur les 677 principaux mutés, 499 (73 %) le sont dans le même emploi. Même si ce taux est important, il illustre aussi une progression de carrière car les mutés obtiennent souvent des catégories plus importantes ou des rapprochements géographiques.

Cette année, 590 adjoints deviennent chef d'établissement. 542 deviennent principal (soit 92 % des adjoints qui deviennent chef, pourcentage exactement identique à celui du précédent mouvement), 25 (4 % des adjoints qui deviennent chef, pourcentage identique à celui du précédent mouvement) deviennent proviseur de lycée professionnel et 22 (3,7 % des adjoints qui deviennent chef, pourcentage identique à celui du précédent mouvement) deviennent proviseur de lycée.

Rappelons que le nombre d'adjoints qui deviennent chef équivaut au nombre de

collègues qui libèrent leur poste pour partir en retraite (nombre auquel il faut ajouter les détachements et autres situations mais qui restent souvent peu nombreux).

Ces différents chiffres permettent d'estimer la longueur moyenne d'une chaîne à 2,6. Autrement dit, un poste libéré par un départ en retraite permet d'obtenir 2,6 mutations en moyenne. Cette longueur baisse légèrement par rapport au mouvement précédent où elle valait 2,8. Une légère baisse de la technicité du ministère en serait elle l'explication ? En effet, de nombreux personnels nouveaux ont intégré les services cette année.



Le nombre de mutations par académie d'origine

ACADÉMIE AFFECTÉE	FONCTION AFFECTÉE				TOTAL GÉNÉRAL
	PACG	PRLP	PRLY	AUTRES	
AIX-MARSEILLE	45	7	12		64
AMIENS	45	5	11		61
BESANÇON	19	4	7		30
BORDEAUX	56	8	13		77
CAEN	25	3	16		44
CLERMONT-FERRAND	19	1	3		23
CORSE	1				1
CRÉTEIL	72	9	28		109
DIJON	24	3	6		33
GRENOBLE	55	4	21		80
GUADELOUPE	13	2	5		20
GUYANE	4		2		6
LA RÉUNION	20	5	7		32
LILLE	56	14	16		86
LIMOGES	8	1	7		16
LYON	45	9	9		63
MARTINIQUE	5	3	1		9
MONTPELLIER	44	1	8		53
NANCY-METZ	32	1	9		42
NANTES	56	7	13		76
NICE	36	4	14		54
ORLÉANS-TOURS	40	5	10		55
PARIS	11	3	7		21
POITIERS	33	4	9		46
REIMS	26	1	6		33
RENNES	49	3	7		59
ROUEN	43	2	3		48
STRASBOURG	45	1	13		59
TOM	25	4	9		38
TOULOUSE	40	3	16		59
VERSAILLES	86	7	19	1	113
TOTAL GÉNÉRAL	1.078	124	307	1	1.510

Le nombre de mutations se répartit très inégalement entre les académies. Il est évidemment lié au nombre d'ÉPLE sur le territoire. Comme l'an dernier, c'est à Versailles que l'on nomme le plus de chefs puis vient Créteil. Notons une seule mutation en Corse. Le nombre de mutations à Paris a été divisé par deux par rapport à 2012.

Emploi obtenu en fonction de l'ancienneté moyenne de direction

EMPLOI AFFECTÉ	ANCIENNETÉ MOYENNE
PACG	8,9
PRLP	11,2
PRLY	13,6
TOTAL GÉNÉRAL	10,1

L'ancienneté moyenne de direction des collègues mutés sur postes de chef en 2013 est de 10,1 ans (9,9 ans l'an dernier). Bien évidemment, il faut plus d'ancienneté pour obtenir l'emploi de proviseur de lycée (13,6 années en moyenne) que pour celui de principal (8,9 années).

Part des changements d'académie dans le mouvement

ACADÉMIE AFFECTÉE	NOMBRE TOTAL DE MUTATIONS SUR POSTES DE CHEF POUR DES COLLÈGUES ORIGINAIRES D'UNE ACADÉMIE DIFFÉRENTE	NOMBRE TOTAL DE MUTATIONS SUR POSTES DE CHEF	TAUX
AIX-MARSEILLE	11	64	17,2 %
AMIENS	6	61	9,8 %
BESANÇON	6	30	20 %
BORDEAUX	17	77	22,1 %
CAEN	10	44	22,7 %
CLERMONT-FERRAND	4	23	17,4 %
CORSE	0	1	0 %
CRÉTEIL	13	109	11,9 %
DIJON	5	33	15,2 %
GRENOBLE	16	80	20 %
GUADELOUPE	4	20	20 %
GUYANE	2	6	33,3 %
LA RÉUNION	4	32	12,5 %
LILLE	8	86	9,3 %
LIMOGES	4	16	25 %
LYON	11	63	17,5 %
MARTINIQUE	1	9	11,1 %
MONTPELLIER	20	53	37,7 %
NANCY-METZ	2	42	4,8 %
NANTES	14	76	18,4 %
NICE	16	54	29,6 %
ORLÉANS-TOURS	8	55	14,5 %
PARIS	10	21	47,6 %
POITIERS	11	46	23,9 %
REIMS	5	33	15,2 %
RENNES	12	59	20,3 %
ROUEN	4	48	8,3 %
STRASBOURG	6	59	10,2 %
TOM	28	38	73,7 %
TOULOUSE	19	59	32,2 %
VERSAILLES	11	113	9,7 %
TOTAL GÉNÉRAL	288	1.510	19,1 %

Sur les 1.510 mutations sur postes de chef, 288 concernent des collègues qui seront affectés dans une académie différente. Du point de vue global, 19,1 % du mouvement sont inter-académiques (valeur constante depuis deux ans).

Toutes les académies ne sont pas également concernées : dans les TOM, 73 % des collègues nommés viennent d'une autre académie et 47 % à Paris.

La Corse et Nancy-Metz accueillent respectivement 0 % et 4,8 % d'entrants. Nancy-Metz est concernée depuis deux ans par des chiffres bas.

Nombre de départs vers un poste de chef par académie d'origine

ACADÉMIE ACTUELLE	NOMBRE TOTAL DE MUTATIONS SUR POSTES DE CHEF POUR DES COLLÈGUES ORIGINAIRES D'UNE ACADÉMIE DIFFÉRENTE	NOMBRE DE COLLÈGUES QUITTANT L'ACADÉMIE VERS UN POSTE DE CHEF
AIX-MARSEILLE	11	12
AMIENS	6	15
BESANÇON	6	4
BORDEAUX	17	11
CAEN	10	10
CLERMONT-FERRAND	4	5
CORSE	0	0
CRÉTEIL	13	26
DIJON	5	11
GRENOBLE	16	8
GUADELOUPE	4	2
GUYANE	2	0
LA RÉUNION	4	0
LILLE	8	11
LIMOGES	4	3
LYON	11	6
MARTINIQUE	1	2
MONTPELLIER	20	10
NANCY-METZ	2	8
NANTES	14	8
NICE	16	10
ORLÉANS-TOURS	8	10
PARIS	10	4
POITIERS	11	4
REIMS	5	7
RENNES	12	8
ROUEN	4	9
STRASBOURG	6	3
TOM	28	32
TOULOUSE	19	10
VERSAILLES	11	15
TOTAL GÉNÉRAL	288	288

Si, au plan national, le nombre d'entrants dans une académie est égal au nombre de sortants d'une autre, il n'en est pas de même si l'on regarde chaque académie. Des effets d'ouverture, de fermeture ou de regroupement d'établissements peuvent jouer. De même, un collègue adjoint qui part vers une autre académie prendre un poste de chef ne libère pas de poste de chef dans son académie d'origine pour un entrant.

Certaines académies reçoivent donc plus qu'elles ne libèrent et inversement. C'est dans ces dernières que les adjoints qui veulent y rester chef seront obligés d'attendre le plus longtemps.

De ce point de vue, Montpellier, avec 20 entrants et seulement 10 sortants, est particulièrement concernée alors que Créteil, avec 13 entrants et 26 sortants, présente une ouverture très favorable pour les adjoints qui veulent devenir chefs.

Ancienneté de direction moyenne des mutés sur postes de chef d'établissement, par académie

ACADÉMIES	PACG	PRLP	PRLY	TOTAL GÉNÉRAL
AIX-MARSEILLE	10,1	10	14,5	10,9
AMIENS	6,7	10	13,4	8,2
BESANÇON	8,1	10	11,3	9,1
BORDEAUX	9,5	15,8	12,5	10,7
CAEN	9	13	13,1	10,8
CLERMONT-FERRAND	7,9	8	12,3	8,5
CORSE	7			7
CRÉTEIL	7,3	9,1	10,4	8,2
DIJON	9,5	9,3	11,5	9,9
GRENOBLE	8,7	9,8	15,3	10,5
GUADELOUPE	9,4	17	16,2	11,9
GUYANE	7		23,5	12,5
LA RÉUNION	10,6	14,6	17,6	12,8
LILLE	9,5	11,9	13,7	10,7
LIMOGES	6,9	10	13,9	10,1
LYON	10,4	8,6	17,1	11,1
MARTINIQUE	8,2	10	13	9,3
MONTPELLIER	9,9	8	13,6	10,4
NANCY-METZ	9,2	5	10,8	9,4
NANTES	8,8	14,3	13,6	10,1
NICE	11,3	14,5	14,8	12,4
ORLÉANS-TOURS	7,9	9,4	15,2	9,3
PARIS	9,5	11,3	17	12,3
POITIERS	9,3	10,8	12,1	10
REIMS	7,9	7	12,8	8,8
RENNES	9,4	9	15,9	10,1
ROUEN	8,6	9,5	13,3	9
STRASBOURG	8,8	4	16,2	10,4
TOM	9	16,3	11,8	10,4
TOULOUSE	10	7,7	12,9	10,6
VERSAILLES	8,1	10,9	12,5	9,0
TOTAL GÉNÉRAL	8,9	11,2	13,6	10,1

Les collègues mutés sur postes de chef, quelle que soit leur académie ou leur fonction d'origine, ont des anciennetés de direction diverses.

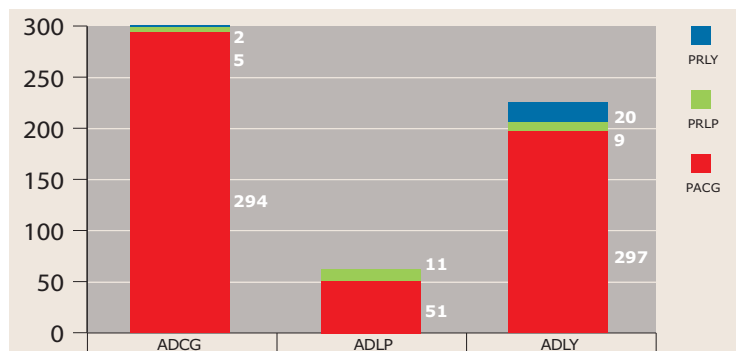
Une des données du mouvement est de s'intéresser à l'ancienneté de direction moyenne des mutés sur postes de chef par académie. On peut faire le constat d'une grande différence entre elles mais, comme l'an dernier, l'ancienneté de direction moyenne des mutés est de 10 ans.

En Corse, le muté a 7 ans de direction (c'était déjà en Corse l'an dernier que l'ancienneté de direction était la plus basse) alors qu'à La Réunion, les mutés ont 12,8 ans de direction (l'an dernier, c'était dans les TOM que la valeur était la plus haute).

La situation des adjoints qui deviennent chef

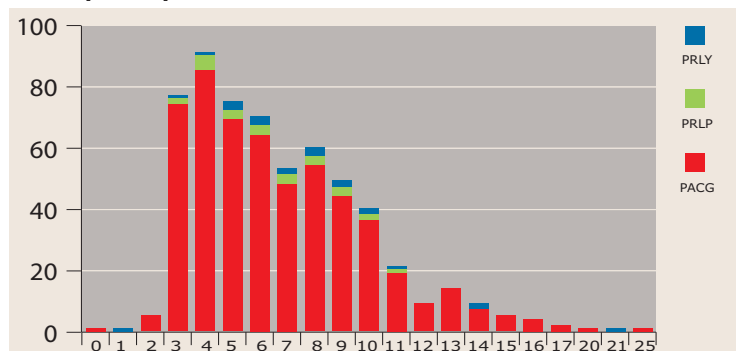
Examinons plus précisément la situation des adjoints qui deviennent chef. Notons que le passage d'adjoint à chef reste toujours le plus difficile. Les adjoints doivent, pour augmenter leurs chances, postuler sur des établissements « abordables » qui concentrent ainsi tous leurs vœux, entraînant une concurrence très importante. Et puis, comme cela a été dit plus haut, le nombre d'adjoints qui deviennent chef est égal au nombre de chaînes ouvertes. Sachant que la longueur moyenne d'une chaîne est de 2,6 mutations pour un départ en retraite, on peut en déduire que, pour un adjoint muté, 1,6 sera chef.

Emploi obtenu par les adjoints qui deviennent chef en fonction de leur emploi initial



Ce sont les adjoints de collège, catégorie la plus représentée, qui deviennent le plus chef. Mais la grande majorité d'entre eux le devient sur les emplois de principal. C'est la fonction d'adjoint de lycée qui prédispose le plus à devenir proviseur de lycée ou de lycée professionnel. Notons que les mutations sur l'emploi de proviseur restent exceptionnelles pour les adjoints.

Ancienneté de direction (années de stage comprises) des adjoints qui deviennent chef



La grande majorité des adjoints qui deviennent chef a entre 3 et 6 ans d'ancienneté de direction (années de stages comprises). Comme l'an dernier, ceux qui ont 4 ans d'ancienneté sont les plus nombreux (91 mutations sur postes de chef). Ceux d'entre eux qui deviennent proviseur de lycée ont généralement une ancienneté de direction comprise entre 6 et 10 ans.

Le conseil donné aux adjoints qui veulent devenir chef est le même chaque année : augmenter ses chances en étant peu restrictif sur ses vœux. Rappelons que l'on peut se permettre d'être exigeant quand l'expérience est conséquente et l'ancienneté importante.

Nombre d'adjoints qui deviennent chef, par académie

ACADÉMIE AFFECTÉE	FONCTION AFFECTÉE				TOTAL GÉNÉRAL
	PACG	PRLP	PRLY	AUTRES	
AIX-MARSEILLE	28	1			29
AMIENS	29	1			30
BESANÇON	10	1	2		13
BORDEAUX	23		1		24
CAEN	17		1		18
CLERMONT-FERRAND	10				10
CORSE	1				1
CRÉTEIL	46	2	2		50
DIJON	10	1	1		12
GRENOBLE	30	1	1		32
GUADELOUPE	8				8
GUYANE	1				1
LA RÉUNION	16				16
LILLE	29	2	2		33
LIMOGES	5				5
LYON	19	4			23
MARTINIQUE	3	1			4
MONTPELLIER	15				15
NANCY-METZ	16	1	1		18
NANTES	30	1	1		32
NICE	13				13
ORLÉANS-TOURS	19	2	1		22
PARIS	5	1	1		7
POITIERS	15	1			16
REIMS	12		1		13
RENNES	18		2		20
ROUEN	23				23
STRASBOURG	23	1			24
TOM	5		1		6
TOULOUSE	20	2	3		25
VERSAILLES	43	2	1	1	47
TOTAL GÉNÉRAL	542	25	22	1	590

Comme pour l'ensemble du mouvement, le nombre d'adjoints qui deviennent chef varie fortement entre les académies : de 50 à Créteil à 1 en Corse et en Guyane... La taille des académies en est le facteur déterminant mais aussi le nombre de départs en retraite dans chaque académie (rappelons que la mutation d'un adjoint ferme une chaîne ouverte par un départ en retraite). Ce nombre-là dépend de l'âge moyen du corps dans chaque académie et, de toute évidence, les académies du sud de la France accueillent une population plus « expérimentée ».

Part des adjoints dans les mutations sur postes de chef

ACADÉMIE AFFECTÉE	NOMBRE TOTAL DE MUTATIONS SUR POSTES DE CHEF	NOMBRE DE MUTATIONS D'ADJOINTS SUR POSTES DE CHEF	POURCENTAGE
AIX-MARSEILLE	64	29	45,31 %
AMIENS	61	30	49,18 %
BESANÇON	30	13	43,33 %
BORDEAUX	77	24	31,17 %
CAEN	44	18	40,91 %
CLERMONT-FERRAND	23	10	43,48 %
CORSE	1	1	100 %
CRÉTEIL	109	50	45,87 %
DIJON	33	12	36,36 %
GRENOBLE	80	32	40 %
GUADELOUPE	20	8	40 %
GUYANE	6	1	16,67 %
LA RÉUNION	32	16	50 %
LILLE	86	33	38,37 %
LIMOGES	16	5	31,25 %
LYON	63	23	36,51 %
MARTINIQUE	9	4	44,44 %
MONTPELLIER	53	15	28,30 %
NANCY-METZ	42	18	42,86 %
NANTES	76	32	42,11 %
NICE	54	13	24,07 %
ORLÉANS-TOURS	55	22	40 %
PARIS	21	7	33,33 %
POITIERS	46	16	34,78 %
REIMS	33	13	39,39 %
RENNES	59	20	33,90 %
ROUEN	48	23	47,92 %
STRASBOURG	59	24	40,68 %
TOM	38	6	15,79 %
TOULOUSE	59	25	42,37 %
VERSAILLES	113	47	41,59 %
TOTAL GÉNÉRAL	1.510	590	39,7 %

La part des adjoints qui deviennent chef dans l'ensemble du mouvement est variable suivant les académies. En Corse et en Guyane, leur part est respectivement de 100 % et 50 %, et seulement 16 % dans les TOM. En moyenne, 39 % des postes de chef sont attribués à des adjoints, pourcentage identique à l'an dernier. Les académies où le nombre d'adjoints qui deviennent chef est le plus important ne sont pas forcément celles où la part des adjoints est la plus importante dans le mouvement. C'est d'autant plus vrai pour Versailles et Créteil qui se situent en deçà de la moyenne nationale. La taille des établissements dans chaque académie est aussi un facteur explicatif, les plus gros EPLE étant davantage réservés à des collègues déjà chef d'établissement.

Ancienneté moyenne qui deviennent chef

ACADÉMIES
AIX-MARSEILLE
AMIENS
BESANÇON
BORDEAUX
CAEN
CLERMONT-FERRAND
CORSE
CRÉTEIL
DIJON
GRENOBLE
GUADELOUPE
GUYANE
LA RÉUNION
LILLE
LIMOGES
LYON
MARTINIQUE
MONTPELLIER
NANCY-METZ
NANTES
NICE
ORLÉANS-TOURS
PARIS
POITIERS
REIMS
RENNES
ROUEN
STRASBOURG
TOM
TOULOUSE
VERSAILLES
TOTAL GÉNÉRAL

L'ancienneté des adjoints qui deviennent chef varie en fonction de l'académie dans laquelle ils deviennent chef mais aussi en fonction de leur emploi d'adjoint avant mutation. Les adjoints qui deviennent chef en Corse ont en moyenne 3 ans de

PACG	PRLP	PRLY	TOTAL GÉNÉRAL
8,2	11		8,3
5,1	6		5,1
6,2	6	8,5	6,5
6,3		7	6,3
6,8		3	6,6
5,1			5,1
7			7
5,9	5,5	7	5,9
6,2	3	21	7,2
7	9	5	7
9,1			9,1
4			4
9,9			9,9
7,7	8	6,5	7,6
6,4			6,4
7,6	5,3		7,2
10	10		10
7,4			7,4
7,1	5	8	7,1
6,7	8	5	6,7
10,2			10,2
5,7	6	9	5,9
8,8	8	6	8,3
6,5	10		6,8
4,3		10	4,8
5,2		14	6,1
6,1			6,1
7,3	4		7,1
4,2		1	3,7
6,9	5,5	8,3	7
5,9	5,5	5	5,8
6,7	6,5	8	6,8

direction ! Alors qu'à Paris ils ont 16,1 ans. Au niveau national, les adjoints qui deviennent chef ont en moyenne 6,3 ans de direction. Les TOM, Aix-Marseille et Nice ont des adjoints qui doivent avoir une ancienneté supérieure à la moyenne nationale avant d'obtenir un poste de chef.

Mutations sur postes d'adjoint à l'issue du mouvement 2013 : bilan

Nombre de mutations sur postes d'adjoint

ANNÉE	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
NOMBRE DE MUTATIONS	689	578	548	537	575	633	625

Pour le mouvement 2013, 625 mutations sur postes de chef ont été prononcées.

Ancien poste (colonne) et nouveau poste (ligne) pour les mutés sur postes d'adjoint (mouvement 2013)

POSTES OBTENUS	POSTES ACTUELS						TOTAL GÉNÉRAL
	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	
ADCG	225	17	37	19	1	1	300
ADLP	53	7	4	4			68
ADLY	149	26	62	15	2	3	257
TOTAL GÉNÉRAL	427	50	103	38	3	4	625

Sur les 625 mutations sur postes d'adjoint, 427 ont concerné des postes de principal-adjoint, 50 des postes de proviseur-adjoint de lycée professionnel et 103 des postes de proviseur-adjoint de lycée. Ces chiffres sont quasiment équivalents à ceux de l'an dernier. Le nombre de postes d'adjoint de lycée est sur-représenté par rapport à la proportion des lycées dans l'ensemble des EPLE. Cela s'explique par la volonté de nombreux principaux-adjoints de devenir proviseur-adjoint, libérant ainsi leur poste pour quelques collègues titulaires, mais surtout pour les stagiaires.

Sur les 427 principaux-adjoints de collège qui mutent sur un poste d'adjoint, 225 redeviennent principal-adjoint, 53 proviseur-adjoint de lycée professionnel et 149 proviseur-adjoint de lycée.

Notons que certains collègues chefs (45 en tout) redeviennent adjoint.



Ancienneté de direction des collègues adjoints mutés sur un poste d'adjoint, par académie (en années)

ACADÉMIES	ADCG	ADLP	ADLY	TOTAL GÉNÉRAL
AIX-MARSEILLE	5,3	5	4,3	5,1
AMIENS	5,2		12	5,6
BESANÇON	4,7	5		4,7
BORDEAUX	5,4	5,7	4,6	5,3
CAEN	6,6		7	6,7
CLERMONT-FERRAND	4,7	2,3	4	4
CORSE	3,8		10	5
CRÉTEIL	3,9	2,3	7,3	4,7
DIJON	3	3	4	3,3
ÉTRANGER			4	4
GRENOBLE	4	2	8,5	4,8
GUADELOUPE	4,7	6,0	6,5	5,1
GUYANE	3		1	2,5
LA RÉUNION	4,5		5,8	4,8
LILLE	3,9	2,8	5,8	4,1
LIMOGES	7		3	5,7
LYON	4,2	8,5	5,3	4,8
MARTINIQUE	4,3		3	4,2
MONTPELLIER	4,2	7,5	7	5
NANCY-METZ	3,8	2	3,3	3,7
NANTES	4,1		6,3	4,7
NICE	4,7		5	4,7
ORLÉANS-TOURS	4,3	3	9	5
PARIS	6	4,8	12	6,4
POITIERS	4,9	8,3	11,7	6,5
REIMS	5,3		5	5,3
RENNES	5,3	4	6,7	5,6
ROUEN	3,8	3,5	4	3,8
STRASBOURG	6,3	4	3	5,6
TOM	4,7	4	6,2	4,9
TOULOUSE	5	4	8,5	5,2
VERSAILLES	4,9	3,5	5,1	4,9
TOTAL GÉNÉRAL	4,7	4,5	6,2	4,9

L'ancienneté moyenne des adjoints mutés sur postes d'adjoint varie suivant l'emploi qu'ils obtiennent après le mouvement (en colonne) et l'académie obtenue (en ligne).

En Guyane, ils ont en moyenne 2,5 ans de direction et 6,7 ans à Caen.

Au niveau national, la moyenne de l'ancienneté de direction est de 4,9 ans (5,1 l'an dernier). □

Devenir commissaire paritaire

Mon engagement syndical a débuté dès ma première année de personnel de direction en 2007 et j'ai rapidement pris part aux diverses instances de mon académie. Puis, lorsque Patrick Falconnier m'a contacté pour devenir commissaire paritaire, j'étais très heureux de la confiance que le SNPDEN me témoignait. Toutefois, j'avoue avoir tout d'abord pris le temps de la réflexion. Extrêmement motivé par cette mission que l'on souhaitait me confier, c'était un engagement que je devais prendre avec sérieux et devais mesurer l'ampleur du travail syndical à accomplir.



Hugues LENOIR
Commissaire paritaire national
hugues.lenoir@ac-caen.fr

Aussi, d'autres questions sur cet engagement syndical sont survenues : quelles incidences sur ma vie familiale mais aussi quelles implications sur mon établissement ? Comment s'organiser lorsque l'on vient d'arriver dans un collège sans adjoint afin de pallier les absences liées à cet engagement ?

Malgré toutes ces questions, ma réponse, positive, est arrivée très rapidement en me disant que tout était une question d'organisation. Aujourd'hui, je ne regrette absolument pas ce choix et suis même de plus en plus motivé par cette mission que je tente de remplir avec le plus de sérieux possible.

AIDER LES COLLÈGUES

Tout au long de l'année, aider les collègues, les conseiller, les rencontrer, leur expliquer les modalités de fonctionnement, étudier leur dossier, les défendre en CAPN... sont des éléments essentiels de mon travail de commissaire paritaire, le travail le plus soutenu intervenant

bien entendu au moment des mutations, avant et après les CAPN.

Mais les commissaires paritaires ne sont pas dans le « secret des dieux » ; parfois, nous ne disposons pas d'informations pour répondre à certaines questions de collègues. Il est important de rappeler que c'est notre hiérarchie qui fait le mouvement et qui nous donne les informations qu'elle souhaite. Il est donc indispensable que les collègues informent au mieux le commissaire qui suit leur académie sur leur situation.

UNE ÉQUIPE SOUDÉE

Une des forces des 16 commissaires paritaires du SNPDEN est l'esprit d'équipe et de cohésion qui nous anime. Nous travaillons tous ensemble en CAPN mais également en amont lorsque nous les préparons et tout au long de l'année par des échanges sur tel ou tel dossier.

Ensemble, nous devons absolument croiser tous les dossiers que les collè-



national...

gues nous envoient afin de nous assurer que toutes les situations sont prises en compte et que les demandes de mutations inter-académiques sont bien étudiées.

Ensuite, nous décidons ensemble des dossiers à défendre, de la stratégie à adopter. Cela permet à tous les commissaires paritaires de bien connaître chaque situation et d'avoir un caractère objectif lors de nos interventions en CAPN.

EN CAPN

La première prise de parole lors de la CAPN de mars est toujours impressionnante devant la direction de l'Encadrement, les recteurs (surtout si celui de l'académie que l'on suit est présent), les DASEN, les secrétaires généraux... Mais nous sommes toujours écoutés et le climat de confiance s'installe rapidement car le ministère reconnaît à chaque fois l'expertise du SNPDEN sur ses dossiers.

Ces journées sont intenses par le travail dense mais aussi par les allers-retours entre le siège et le ministère avec les valises chargées de dossiers (Il est important d'avoir toutes les données et pièces justificatives sur place afin de pouvoir répondre à chaque question de la centrale).

APRÈS LA CAPN

À l'issue des CAPN, le travail de commissaire paritaire n'est pas terminé : il faut contacter les collègues, répondre à leurs questions afin d'expliquer le pourquoi en cas de non mutation, tout en continuant à gérer son propre établissement; l'ensemble des dossiers s'est accumulé sur le coin du bureau lors du retour, le lundi suivant la CAPN (Les commissaires paritaires ne sont pas déchargés et ils doivent continuer à gérer leur établissement en parallèle).

Enfin, les commissaires paritaires ne divulguent jamais leurs informations avant la fin de chaque CAPN. Le SNPDEN se fait un point d'honneur à ne donner aux adhérents que des informations fiables et surtout validées par le ministère. □

Le siège du SNPDEN et l'ensemble des commissaires paritaires nationaux sont disponibles pour répondre à vos questions, le mieux étant de contacter par mail le commissaire paritaire national qui suit l'académie que vous demandez (voir la liste des commissaires en page 4.4 du dossier de mutation détachable de ce numéro).





Mutations 2014

Le BO n° 31 du 29 août 2013 donne dans le détail les procédures de mutation. Direction vous en propose une synthèse.

Les commissaires paritaires nationaux (voir la liste des commissaires en page 4.4 du dossier de mutation détachable de ce numéro) sont à votre disposition pour tout renseignement. Si vous avez des questions concernant votre mutation, pensez aussi à utiliser le forum du site Internet du SNPDEN.

Dans tous les cas, n'oubliez pas d'envoyer au siège le double de votre dossier de mutation mais attendez d'avoir le retour de votre évaluation. Sans elle (et la liste de vos vœux), les commissaires ne pourront traiter votre dossier. Bon courage pour cette longue période, parfois génératrice de stress. Et rendez-vous dans vos académies.



Mutations 2014

(BO n° 31 du 29 août 2013)

COMMENT ÇA MARCHE ?

- Le mouvement est préparé en amont par les académies qui disposent d'une connaissance de proximité, à la fois des personnels et des établissements (un entretien préalable pour chaque candidat à mutation est conduit par le DASEN ou le recteur : sont évoqués les perspectives d'évolution de carrière et de mobilité, les projets personnels, les compétences et aptitudes acquises).
- Seuls les postes vacants au plus tard le 1^{er} octobre 2014 pourront être pourvus. Les postes libérés par des départs à la retraite postérieurement au 1^{er} octobre 2014 ne seront pas portés au mouvement.
- Les académies proposent des séquences de mouvement au service de l'Encadrement dont le rôle est de les articuler entre elles pour aboutir à un projet national.
- Les demandes de mobilité sont prioritaires pour les personnels séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, des personnes handicapées et des personnels investis dans les ECLAIR.
- Le mouvement des personnels de direction est organisé en 3 phases complémentaires correspondant à 3 réunions de la CAPN. Une affectation réalisée à l'issue de l'une des CAPN ne peut être modifiée.
- Les commissaires paritaires académiques et nationaux proposent des améliorations en CAPA et en CAPN.

QUI PEUT MUTER ?

- Les personnels de direction, les directeurs d'EREA, d'ERPD, les directeurs adjoints chargé de SEGPA.
- Les collègues ayant fait 3 ans au minimum sur leur poste ou 2 ans à titre dérogatoire (personne handicapée, rapprochement de conjoint, jugement de divorce avec garde alternée, régularisation de délégation rectorale).

QUI DOIT MUTER/ DEMANDER À MUTER ?	<ul style="list-style-type: none"> • Les personnels de direction détachés, revenant d'outre-mer ou de Mayotte, en disponibilité ou en congé, demandant un poste de personnel de direction. • Les collègues ayant fait 9 ans au maximum sur leur poste. • Les collègues commençant leur 7^e année sur le poste. • Dérogations possibles (au titre d'une année): dans l'intérêt du service; pour les collègues ayant occupé 4 postes; pour ceux âgés de 60 ans et plus au 1^{er} septembre 2014 s'engageant à cesser leurs fonctions dans les 2 années suivantes; pour raisons médicales graves.
CALENDRIER	<ul style="list-style-type: none"> • Publication des postes vacants ou susceptibles de l'être du 3 au 29 octobre 2013 (sur le serveur ministériel et sur le site Internet du SNPDEN). • Saisie des vœux du 3 au 29 octobre 2013, minuit. • Édition de la confirmation entre le 30 octobre et le 5 novembre 2013, minuit, à signer et à renvoyer aussitôt (attention aux dates des vacances!). • CAPA académiques: en décembre (propositions de modification des lettres-codes, items et/ou appréciations portées sur les candidatures). • Extension de vœux (à faire suivre par la voie hiérarchique) sur postes de chef: à faire avant le 19 février 2014; sur postes d'adjoint et ajustement sur postes de chef: avant le 23 avril 2014. • Aucune annulation/modification des vœux après le 19 février (chefs) et le 23 avril 2014 (adjoints et ajustement chefs). • CAPN chefs: 27 et 28 mars 2014. • Publication des postes vacants de chef et d'adjoint: du 9 au 22 avril 2014. • CAPN adjoints et ajustement chefs: 4 et 5 juin 2014. • CAPN ajustement chefs: 16 juillet 2014.
VŒUX/ EXTENSIONS DE VŒUX	<ul style="list-style-type: none"> • Faire des vœux les plus ouverts possibles (ne pas se limiter aux postes déclarés vacants). • 10 vœux maximum. • Les vœux peuvent porter sur un établissement, une commune, un groupe de communes, un département, une académie, la France. • Mesure de carte scolaire: même catégorie d'EPLÉ, proches de la précédente affectation; en cas de vœux trop restreints, affectation possible hors vœux. • Établissements déclassés à la rentrée 2013: une attention particulière portée sur le dossier du candidat à mutation. • Pas de vœux dans les EPLÉ où l'on a été adjoint, enseignant, CPE, COP, idem si le conjoint est agent comptable et que l'on est ordonnateur; il est déconseillé d'exercer dans l'EPLÉ où son/sa conjoint/e travaille déjà. • Pas de mouvement spécifique pour les internats d'excellence. • Extension des vœux: 5 au maximum pour chaque période de demande. Les vœux initiaux non supprimés sont toujours examinés prioritairement dans l'ordre où ils ont été formulés (+ copie au SNPDEN). • Toute correspondance doit transiter par l'autorité hiérarchique (n'oubliez pas d'en joindre une copie dans votre dossier syndical).
RÉINTÉGRATION APRÈS CONGÉ OU DISPONIBILITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Faire une demande de réintégration auprès de son rectorat d'origine 3 mois avant la fin de la disponibilité. • Participer au mouvement; remplir et renvoyer le dossier de mutation (+ copie au SNPDEN).



RÉINTÉGRATION APRÈS DÉTACHEMENT (Y COMPRIS AEFE)	<ul style="list-style-type: none"> Faire une demande de réintégration auprès de son rectorat d'origine. Joindre à la demande une lettre expliquant les préférences (type d'emploi ou localisation géographique) + copie au SNPDEN. Retour AEFE : joindre au dossier de mutation sa dernière lettre de mission, un rapport d'activité (expérience dans son poste actuel, compétences mobilisées; 3 pages maximum) + copie au SNPDEN.
RETOUR D'OUTRE-MER	<ul style="list-style-type: none"> Joindre au dossier de mutation un courrier explicitant les vœux d'affectation, un rapport d'activité (compétences mobilisées) de 3 pages maximum (+ copie au SNPDEN).
DÉLÉGATION RECTORALE	<ul style="list-style-type: none"> Les autorités académiques (DASEN, recteur) ne peuvent prendre aucun engagement vis-à-vis des personnels de direction quant à la régularisation de la délégation par l'administration centrale. Exception si le personnel de direction en délégation a au moins 2 ans d'ancienneté sur son affectation ministérielle et au moins 1 an de délégation rectorale.
RAPPROCHEMENT DE CONJOINTS/ POSTE DOUBLE	<ul style="list-style-type: none"> Rapprochement de conjoints : les vœux doivent correspondre à la résidence professionnelle du conjoint (justificatifs : livret de famille, PACS, justificatif de domicile, certificat d'employeur du conjoint + copie au SNPDEN). Les vœux doivent être équivalents à l'emploi occupé et porter sur la zone géographique de type départemental correspondant à la résidence professionnelle du conjoint. Demande de poste double : réservée aux personnels de direction dont le/la conjoint/e est personnel de direction.
HANDICAP/ SITUATION MÉDICALE	<ul style="list-style-type: none"> Fournir avec le dossier de mutation les pièces justifiant du handicap ou de la situation médicale grave (+ copie au SNPDEN). Un entretien au service de l'Encadrement de la direction générale des Ressources humaines est conseillé.
LOGEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Les conditions de logement sont données à titre indicatif car le logement ne relève pas de la compétence de l'État. Il est donc conseillé de prendre contact avec l'occupant actuel du poste lorsque l'on fait des vœux précis sur des établissements. Ne pas oublier de préciser si l'on veut être logé ou non, même sur les extensions de vœux.
DOSSIER DE MUTATION	<ul style="list-style-type: none"> Dossier à renvoyer au DASEN dans les 48 heures suivant l'édition de la confirmation de demande de mobilité (disponible entre le 30 octobre et le 5 novembre 2013). Pièces du dossier : confirmation de demande de mobilité signée, situation professionnelle et vœux de mobilité, situation personnelle, CV (accessible sur education.gouv.fr), fiche « perspectives d'évolution de carrière et de mobilité », fiche lettres-codes, fiche de renseignement sur le poste, pièces justificatives, lettre précisant les motivations si besoin. Copie de toutes les pièces pour votre dossier de suivi syndical.
CAPA	<ul style="list-style-type: none"> Après entretien, le recteur communique au candidat l'avis porté sur son dossier, avant la CAPA. Les appréciations seront également consultables sur education.gouv.fr. Possibilité de formuler des observations sur les items, les appréciations et/ou les lettres-codes.
CAPN	<ul style="list-style-type: none"> 1^{re} phase : CAPN des 27 et 28 mars 2014 (chefs sur postes d'adjoint, chefs et adjoints sur postes de chef). 2^e phase : CAPN des 4 et 5 juin 2014 (ajustement chefs et adjoints sur postes de chef, adjoints sur postes d'adjoint). 3^e phase : CAPN du 16 juillet 2014 (chefs et adjoints sur postes de chef). Traitements prioritaires lors des CAPN : postes ECLAIR, personnels séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, personnels handicapés, gravement malades. Attention particulière : mesures de carte scolaire, EPLE déclassés. Aucun refus de poste n'est accepté après la CAPN.

ECLAIR

À SAVOIR	<ul style="list-style-type: none">• Publication des fiches de postes vacants chefs et adjoints à partir du 4 novembre 2013 sur BRIEP et/ou PIA.• Dossier de candidature à demander au recteur de l'académie d'origine accompagné d'une lettre de motivation et d'un CV.
VOEUX	<ul style="list-style-type: none">• 6 vœux au maximum sur postes de chef, 6 vœux au maximum sur postes d'adjoint (faire un dossier pour chaque type de poste) + copie au SNPDEN.• Les vœux portent sur des EPLE précis; possibilité de demander plusieurs académies.
PROCÉDURE	<ul style="list-style-type: none">• Le recteur de l'académie d'origine émet un avis motivé sur la candidature.• Le recteur de l'académie d'accueil transmet au candidat un accusé de réception de son dossier puis reçoit le candidat en entretien (nature et exigences du poste; stabilité sur le poste entre 4 et 6 ans) entre le 6 et le 20 janvier 2014.• Passage en CAPN: 27 et 28 mars 2014 (postes ECLAIR examinés prioritairement).• Nouveaux postes vacants de chef et d'adjoint en ligne sur BRIEP et/ou PIA à partir du 31 mars 2014.• Date limite de retour des dossiers auprès du rectorat d'origine: 14 avril 2014.• Entretien avec le recteur de l'académie d'accueil et avis porté sur la candidature: du 22 avril au 5 mai 2014.• Passage en CAPN: 4 et 5 juin 2014 (adjoints et ajustement chefs); 16 juillet 2014 (ajustement chefs).• Résultats publiés sur education.gouv.fr et sur le site du SNPDEN.

OUTRE-MER

(Mayotte, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Saint-Pierre-et-Miquelon (BO n°31 du 29 août 2013))

QUI PEUT DEMANDER UNE MUTATION POUR L'OUTRE-MER ?	<ul style="list-style-type: none">• Peuvent faire acte de candidature les personnels ayant 3 ans d'ancienneté sur leur poste.• Cette procédure ne concerne pas les collègues déjà en poste en outre-mer qui souhaiteraient une mutation interne, ni les stagiaires, ni les personnels détachés dans le corps des personnels de direction.
MODALITÉS	<ul style="list-style-type: none">• La durée des séjours est limitée à 2 ans, renouvelable 1 fois.• Prise en charge des frais de changement de résidence (voyage et déménagement): à hauteur de 80 % des sommes engagées + avoir passé au moins 4 ans dans sa dernière résidence administrative pour Saint-Pierre-et-Miquelon, 2 ans pour Mayotte, 5 ans pour les autres territoires.
PROCÉDURE/ VOEUX	<ul style="list-style-type: none">• Liste des postes vacants ou susceptibles de l'être disponible à partir du 11 septembre 2013.• Saisie des vœux sur education.gouv.fr entre le 11 septembre et le 2 octobre 2014 (20 vœux au maximum dont 10 vœux de chef et 10 vœux d'adjoint).• Les vœux peuvent porter sur un établissement, une commune, un groupe de communes ou une collectivité pour un type d'emploi déterminé. Possibilité de préciser si l'on donne priorité à la collectivité, à la fonction ou au type d'établissement (+ copie au SNPDEN).• Si d'autres demandes sont faites (mouvement général, détachement, étranger etc.), indiquer dans le dossier la priorité donnée aux demandes (+ copie au SNPDEN).• Poste double: ne concerne que les couples personnels de direction. Si le conjoint est enseignant, CPE ou COP et qu'il fait une demande d'affectation en outre-mer, le préciser dans votre dossier (+ copie au SNPDEN).• Édition de la confirmation de la demande d'affectation: entre le 3 et le 10 octobre 2013. Cela constitue le dossier de mutation.• Transmission du dossier au DASEN: avant le 11 octobre 2013 (joindre la confirmation, la lettre de motivation, l'arrêté de nomination dans le corps des personnels de direction, le dernier arrêté de promotion d'échelon) + copie au SNPDEN.• Entretiens pour la Nouvelle-Calédonie, Mayotte, la Polynésie française et Wallis-et-Futuna: du 6 au 24 janvier 2014; auditions pour la Polynésie française: du 27 au 31 janvier 2014.• CAPN: 27 et 28 mars 2014.• Envoi du dossier de procédure médicale aux personnels retenus: avril 2014.• Réunion d'accueil et d'information des candidats retenus: mi-mai 2014.
DATES D'AFFECTATION/ RENTRÉE	<ul style="list-style-type: none">• Date d'affectation: rentrée scolaire sauf pour la Nouvelle-Calédonie et Wallis-et-Futuna (1^{er} août 2014).• Dates de rentrée scolaire: Nouvelle-Calédonie et Wallis-et-Futuna: 17 février 2014; Polynésie française: 13 août 2014; Mayotte: 27 août 2014; Saint-Pierre-et-Miquelon: septembre 2014.



AEFE, MLF ET AFLEC

BO N°31 DU 29 AOÛT 2013	AEFE (Agence pour l'enseignement français à l'étranger)	MLF (Mission laïque française)	AFLEC (Association franco-libanaise pour l'éducation et la culture)
CONDITIONS DU DÉTACHEMENT	Les personnels sont détachés auprès de l'AEFE et rémunérés par l'agence.	Les personnels sont détachés directement auprès de l'établissement d'exercice qui les rémunère (au siège de la MLF : détachés et rémunérés par la MLF).	Les personnels sont détachés directement auprès de l'établissement d'exercice qui les rémunère.
INFORMATIONS GÉNÉRALES	<ul style="list-style-type: none"> Objectifs du recrutement : profils adaptés aux postes ; permettre aux personnels de diversifier et d'enrichir leur parcours professionnel ; assurer leur réintégration et l'évolution de leur carrière dans les meilleures conditions ; contribuer à ce que l'expertise et l'expérience acquises viennent bénéficier aux académies d'accueil. Une lettre de mission fixera les objectifs assignés à chaque personnel de direction détaché. Au terme du contrat, le personnel de direction fera un rapport de mission qui permettra d'évaluer l'atteinte des objectifs. Les personnels détachés devront prendre des dispositions pour qu'un entretien de carrière soit organisé avec la DGRH au moins une fois au cours du détachement ou dans l'année du retour. Le recrutement est très ouvert et laisse une large place aux expériences acquises dans des responsabilités particulières. 		
LISTE DES POSTES À POURVOIR	<ul style="list-style-type: none"> Liste des postes vacants ou susceptibles de l'être accessible partir du 5 septembre 2013 sur education.gouv.fr, www.aefe.fr, www.mlffmonde.org, www.aflec.net et sur le site du SNPDEN. 		
CONDITIONS DE CANDIDATURE	<ul style="list-style-type: none"> Être titulaire dans le corps des personnels de direction. Justifier de 3 ans de services effectifs dans le dernier poste. Peuvent faire acte de candidature les personnels de direction en activité, en congé parental, en disponibilité, détachés en France ou à l'étranger. Être capable de travailler en équipe, dans des contextes de partenariat complexe, avec des modes de gestion différents. Pratique d'une langue étrangère (non rare) souhaitée, voire obligatoire pour certains postes. 		
FORMULATION DES VŒUX	<ul style="list-style-type: none"> 5 vœux d'affectation. Préciser les zones géographiques qui vous intéressent. Possibilité de proposer aux candidats, pendant ou après l'entretien, des postes hors vœux. Pas de poste double. 		
MODALITÉS DE RECRUTEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Examen des dossiers (1^{re} phase). Entretien individuel (2^e phase) avec possibilité d'un test de langue (anglais, allemand ou espagnol) au siège de la structure de recrutement. CCPC D (3^e phase) pour l'AEFE. 		
CONSTITUTION ET TRANSMISSION DU DOSSIER	<ul style="list-style-type: none"> Dossier de candidature à saisir en ligne sur www.aefe.fr, www.mlffmonde.org ou www.aflec.net entre le 5 et le 26 septembre 2013 et à imprimer. Joindre au dossier papier un CV (utiliser celui d'education.gouv.fr), une lettre de motivation manuscrite sur papier libre, des justificatifs relatifs aux compétences acquises si nécessaire. Le dossier complet est à envoyer au DASEN, en 3 exemplaires, avant le 27 septembre 2013 (+ copie au SNPDEN). 		
RÉSULTATS	<ul style="list-style-type: none"> Commission consultative paritaire (CCPC D) du 23 janvier 2014 pour l'AEFE. La MLF et l'AFLEC contactent directement les candidats retenus. 		

CADRE RÉSERVÉ AUX COMMISSAIRES PARITAIRES _____

1.4

	ITEMS : PORTABLE :
--	---------------------------------------------------

● COORDONNÉES _____

ACADÉMIE D'ORIGINE NOM, PRÉNOM

ÉTABLISSEMENT N° ADHÉRENT ÂGE (ANNÉE 2014)

CODE ÉTABLISSEMENT VILLE CLASSE 2^e 1^{re} HC ÉCHELON

TÉLÉPHONE ÉTABLISSEMENT FAX PORTABLE

AUTRE TÉLÉPHONE

MÈL TRAVAIL @

MÈL PERSONNEL @

● EMPLOI ACTUEL _____

PRLY PRLP PACG PRVS ADLY ADLP ADCG EREA

ANCIENNETÉ DE DIRECTION
 ANCIENNETÉ DANS LE POSTE ACTUEL
 CATÉGORIE D'ÉTABLISSEMENT NOMBRE DE POSTES DE DIRECTION Y COMPRIS L'ACTUEL

● TYPE DE DEMANDE _____

MOBILITÉ OBLIGATOIRE EN 2014 EN 2013 EN 2012
 CONVENANCE PERSONNELLE RAPPROCHEMENT DE CONJOINT POSTE DOUBLE
 DANS MON POSTE ACTUEL, J'AI DEMANDÉ MA MUTATION FOIS
 MON ÉTABLISSEMENT A ÉTÉ DÉCLASSÉ EN SEPTEMBRE 2013 DE ^e CATÉGORIE EN ^e CATÉGORIE

● SITUATIONS PARTICULIÈRES _____

RETOUR DE TERRITOIRE D'OUTRE-MER RETOUR DE L'ÉTRANGER AUTRE SITUATION PRÉCISEZ

DEMANDE SUR POSTE DE CHEF D'ÉTABLISSEMENT Académie(s) demandée(s)

1. 2. 3.

DEMANDE SUR POSTE D'ADJOINT Académie(s) demandée(s)

1. 2. 3.



3.4

● AUTRES INFORMATIONS _____

OBSERVATIONS PERSONNELLES QUI MOTIVENT VOS VŒUX + COPIE DES PIÈCES JUSTIFICATIVES, COURRIERS...

DATE / / SIGNATURE

● À JOINDRE À VOTRE DOSSIER DE MUTATION SYNDICAL _____

1. La copie de la fiche de vœux signée ;
2. La copie des annexes 1 à 3 du BO n° 31 du 29 août 2013 ou la copie des fiches du dossier envoyé par votre rectorat ;
3. La copie de la synthèse de l'entretien professionnel fait avec le DASEN ou avec le recteur si vous l'avez ;
4. La copie du curriculum vitae ;
5. Un double de tous les documents autres, joints au dossier professionnel ou transmis pour information à la hiérarchie (inspection, rectorat et/ou ministère) permettant de compléter votre demande (possibilité d'envoyer d'autres documents, directement au siège, même hors délai : ils seront insérés dans le dossier syndical) : justificatifs, rapports d'activité, lettres...

● DOSSIER COMPLET À ENVOYER PAR COURRIER POSTAL À : _____

SNPDEN-MUTATIONS, 21 rue Béranger, 75003 PARIS

- Éviter les envois par mail ou par fax
- Pas d'envoi direct aux commissaires paritaires : le siège du SNPDEN s'occupe de la transmission du dossier.



4.4

CALENDRIER

DATES	TYPES DE MOUVEMENT
27 et 28 mars 2014	Mouvement des chefs d'établissement sur postes d'adjoint et sur postes de chef
4 et 5 juin 2014	Mouvement des adjoints sur postes de chef et/ou d'adjoint ; ajustement sur postes de chef
16 juillet 2014	Mouvement sur postes de chef

COMMISSAIRES PARITAIRES NATIONAUX

ACADÉMIES EN CHARGE	NOMS	MÈL
AEFE	COLIN Laurence (coordonnatrice)	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
	VINCENT Philippe	<i>philippe.vincent@ac-rennes.fr</i>
AEFE - retour	MARGARIDO Fernande	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>
AIX-MARSEILLE	GALLO Éric	<i>eric.gallo@ac-aix-marseille.fr</i>
AMIENS	DESHAYS Bertrand	<i>bertrand.deshays@snpden.net</i>
BESANCON	MARGARIDO Fernande	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>
BORDEAUX	ALLEMAND Stéphane	<i>stephanejean.allemand@laposte.net</i>
CAEN	LENOIR Hugues	<i>hugues.lenoir@ac-caen.fr</i>
CLERMONT-FERRAND	GALLO Éric	<i>eric.gallo@ac-aix-marseille.fr</i>
CORSE	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
CRETEIL	CAHN RABATE Hélène	<i>helene.rabate@ac-dijon.fr</i>
DIJON	ROSAY Véronique	<i>veronique.rosay@ac-strasbourg.fr</i>
DOM/TOM/COM	COLIN Laurence	<i>Laurence.Colin@ac-bordeaux.fr</i>
GRENOBLE	DICHARD SURBLED Dominique	<i>dominique.dichard-surbled@ac-grenoble.fr</i>
LILLE	DESHAYS Bertrand	<i>bertrand.deshays@snpden.net</i>
LIMOGES	HENRY Véronique	<i>veronique.henry@ac-nantes.fr</i>
LYON	MARGARIDO Fernande	<i>fernande.margarido@snpden.net</i>
MONTPELLIER	SEGUIN Jean-Claude	<i>jean-claude.seguin@snpden.net</i>
NANCY-METZ	STEPHANY Karima	<i>karima.stephany@ac-nancy-metz.fr</i>
NANTES	HENRY Véronique	<i>veronique.henry@ac-nantes.fr</i>
NICE	SEGUIN Jean-Claude	<i>jean-claude.seguin@snpden.net</i>
ORLEANS-TOURS	HARISMENDY Dominique	<i>dominique.harismendy@ac-poitiers.fr</i>
PARIS	CAHN RABATE Hélène	<i>helene.rabate@ac-dijon.fr</i>
POITIERS	HARISMENDY Dominique	<i>dominique.harismendy@ac-poitiers.fr</i>
REIMS	STEPHANY Karima	<i>karima.stephany@ac-nancy-metz.fr</i>
RENNES	VINCENT Philippe	<i>philippe.vincent@ac-rennes.fr</i>
ROUEN	LENOIR Hugues	<i>hugues.lenoir@ac-caen.fr</i>
STRASBOURG	ROSAY Véronique	<i>veronique.rosay@ac-strasbourg.fr</i>
TOULOUSE	CAMPS Martine	<i>camps.martine@ac-toulouse.fr</i>
VERSAILLES	CARBAJO Pierre	<i>pierre.carbajo@ac-versailles.fr</i>

Demande de mutation à l'étranger

Voici quelques réponses rapides à des questions pratiques que les candidats à des postes de l'AEFE se posent...

INFORMATIONS SUR LES POSTES

- **Durée de l'embauche? Est-elle renouvelable?** C'est un contrat de 3 ans, renouvelable deux fois 1 an; total maximum: 5 ans. Possibilité d'une seconde mission.
- **Permanence durant les vacances scolaires? Notamment celles de l'été?** Comme en France, les permanences sont partagées avec les autres personnels de direction et administratifs selon la taille de l'établissement.
- **Embauche du conjoint? Quels types de contrat peuvent être proposés? Poste pérenne de la même durée que celui du conjoint ou durée déterminée?** C'est selon la législation du pays, la structure de l'établissement et surtout les postes disponibles. Contrat en recruté local pouvant devenir parfois, si le support existe, poste de résident en contrat de 3 ans renouvelable. L'embauche du conjoint n'est absolument pas systématique.

CHARGES LIÉES À L'HÉBERGEMENT

- **Y a-t-il des indemnités ou une prime de déménagement? Partielle? Totale?** Une indemnité d'expatriation est perçue mensuellement, calculée

selon le pays et liée à l'indice ou à l'établissement. On peut percevoir une indemnité de déménagement calculée sur le nombre de personnes de la cellule familiale, les km et le mode de transport, payée quelques mois après l'arrivée en poste mais, si besoin, l'AEFE propose une avance sur traitement.

- **Y a-t-il des déplacements vers le pays de résidence pris en charge?** C'est selon le pays, tous les deux ans ou en fin de contrat, c'est-à-dire au bout de 3 ans, puis en fin de contrat (c'est le cas pour l'Europe).
- **Logement mis à disposition gratuitement ou participation au loyer? Participation aux factures (électricité, eau, gaz...)? Taxe d'habitation? Taxes d'ordure ménagères?** Il faut savoir que peu d'établissements ont des logements de fonction à l'étranger et, quand il y en a, il y a participation ou non; cela dépend des établissements. Il n'y a pas de règle générale. C'est une dimension importante à prendre en compte car, selon les villes et les pays, la location peut être très chère et l'indemnité d'expatriation peut y passer en partie.

REVENUS

- **Quelle est la proportion de valorisation du salaire? Est-ce sous forme**



Perrine Aguirre-Leroy
Commissaire paritaire étranger suppléante
aguirreleroy@hotmail.fr



de prime? Imposable, non imposable? La prime d'expatriation n'est pas imposable; elle varie selon les pays.

DIVERS

- **La scolarisation des enfants du fonctionnaire est-elle prévue dans l'établissement d'accueil?** Oui mais cela dépend là aussi de la structure de l'établissement. Les niveaux d'enseignement proposés sont très variables. Tous ne scolarisent pas de la maternelle à la terminale. Il est important de prendre contact auparavant avec l'établissement souhaité pour connaître la structure complète de l'enseignement. Selon les effectifs, une partie de l'enseignement peut être assuré par correspondance avec le CNED. La scolarité est payée par le fonctionnaire expatrié mais un avantage familial est perçu sur salaire qui permet en général de payer la scolarité. □



Partir travailler à l'étranger : de nouveaux outils à votre disposition

Le ministère vient de publier au *Bulletin officiel* les premières listes de postes à pourvoir à l'étranger pour la rentrée 2014. L'UNSA-Éducation a produit de nouveaux outils pour vous aider dans vos premières démarches et essayer de vous aider à mieux cerner vos besoins.

LE BLOG WORDPRESS

Le blog *wordpress* « Partir travailler à l'étranger » vous permet de trouver des réponses aux principales questions que se pose un candidat à l'expatriation (situation administrative par rapport à la France, statut dans le pays d'accueil, liste des établissements dans le monde, témoignages de collègues...). Pour nous trouver, il suffit d'aller sur le site de l'UNSA-Éducation, à l'adresse www.unsa-education.com et de cliquer sur le bouton « Partir travailler à l'étranger ». Un lien direct est également accessible aux adhérents du SNPDEN sur la page d'accueil de notre site Internet.



Pierre CHÂTEAU
UNSA-Éducation
internat@unsa-education.com

SCOOP-IT ET FACEBOOK

Un autre outil à votre disposition est le *scoop-it* « partir travailler à l'étranger ». En plus de regrouper quelques informations du blog, il permet de trouver les dernières news. Vous pouvez le

consulter à l'adresse suivante: www.scoop.it/i/partir-travailler-a-l-etranger. Enfin, la page Facebook de l'UNSA-Éducation Hors de France (www.facebook.com/hdf.unsaeducation) favorise elle aussi les échanges conviviaux.

POUR LES « PERDIRS »

Ces sites ont été élaborés conjointement entre l'UNSA-Éducation et les divers syndicats des personnels de l'Éducation nationale concernés par une affectation à l'étranger, dont le SNPDEN-UNSA. La situation des « perdurs » y est donc évoquée: vous pourrez y retrouver des informations sur les procédures à suivre, les conseils pour l'installation, les démarches à réaliser pour le conjoint, des témoignages de collègues sur le recrutement, l'arrivée sur le poste, la gestion d'un établissement etc. □

Partir travailler à l'étranger 



Tableaux d'avancement 2014

BO n° 31 du 29 août 2013

POUR LE PASSAGE EN 1 ^{re} CLASSE		POUR LE PASSAGE EN HORS-CLASSE	
POUR ÊTRE PROMOUVABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint le 6^e échelon de la 2^e classe. • Justifier de 5 ans de services effectifs comme personnel de direction dans ce grade. • Avoir fait 2 postes au minimum. 	POUR ÊTRE PROMOUVABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir atteint le 7^e échelon de la 1^{re} classe. • Justifier de 5 ans de services effectifs comme personnel de direction dans ce grade. • Avoir fait 2 postes au minimum. • Dérogation (à l'obligation de mobilité exigée pour l'avancement) possible si vous êtes né(e) au plus tard le 1^{er} septembre 1946, justifiant de 15 ans d'ancienneté comme personnel de direction et ayant occupé au moins trois emplois de direction.
<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les personnes remplissant les conditions énumérées ci-dessus lors de l'année civile 2014 sont promouvables. • Sont également concernés les personnels de direction placés en position de détachement. • Les fonctions exercées à titre intérimaire ne sont pas regardées comme des services accomplis dans un nouveau poste. • Les tableaux d'avancement sont établis au titre de l'année civile. • Les nominations au grade supérieur prennent effet en fonction de la date d'éligibilité. 			
POUR ÊTRE INSCRIT AU TABLEAU D'AVANCEMENT ET DONC PROMU	<ul style="list-style-type: none"> • Le DASEN inscrit ou non les personnels de direction et les classe. • Les critères : valeur professionnelle, qualité d'exercice dans les fonctions actuelles, diversité du parcours professionnel, manière de servir. • Recommandations faites au DASEN : situation des chefs et des adjoints, des personnels nouvellement arrivés dans l'académie, respect de la parité, entretien professionnel. • CAPA (autour d'octobre) : vos élus SNPDEN académiques examinent les tableaux d'avancement et vous défendent (n'hésitez pas à les contacter). • CAPN : 18 décembre 2013. 		

Isabelle POUSSARD
 Permanente
 isabelle.poussard@snpden.net



Évaluation des enseignants :

Véritable « serpent de mer » qui apparaît dans beaucoup de rapports de l'Inspection générale depuis plus de vingt ans, la question de l'évaluation des enseignants du second degré revient sur le devant de la scène éducative. La lucidité et le courage seront-ils au rendez-vous ?

Comme tout fonctionnaire, le professeur du second degré est soumis à une évaluation qui, pour ce qui le concerne, se décline en deux procédures : l'une de nature pédagogique, réalisée par le corps d'inspection (une note sur 60), et l'autre à caractère administratif (note sur 40) proposée par le chef d'établissement. Cette évaluation se veut à la fois sommative (constat de la valeur professionnelle et aide à la décision de promotion) et formative (formulation de conseils en vue de faire évoluer les pratiques professionnelles). Par ailleurs, au-delà des carrières individuelles, cette évaluation s'inscrit dans une politique globale de ressources humaines dont l'ambition est l'amélioration de la qualité et des performances du système éducatif. Voilà pour le cadre institutionnel et ses louables intentions. Mais qu'en est-il concrètement sur le terrain ?

Quel état des lieux ?

Chargés d'un rapport sur l'évaluation des enseignants (rapport n° 2013-235 remis au ministre en avril 2013), quatre inspecteurs généraux ont, sous la direction de Brigitte Doriath, dressé un constat

accablant de la situation actuelle. Je cite : « Le cadre normatif de l'évaluation des enseignants demeure, par bien des aspects, peu lisible, voire incomplet, pour deux ensembles de raisons :

- le foisonnement de textes d'origines nationale et académique, parfois plus hétérogènes que complémentaires et comportant des lacunes...
- une réglementation peu explicite sur les attentes de l'institution et n'assurant pas les conditions suffisantes de qualité et d'équité de l'évaluation (sic!) ».

Dans les rectorats, les inspections académiques et les établissements (et jusque parfois même dans les salles de professeurs), les observations et les commentaires aussi sont souvent sévères. Citons ci-après quelques reproches souvent mis en évidence.

DES MODALITÉS D'ÉVALUATION INÉQUITABLES, INJUSTES ET FLOUES

Inéquitables du fait de la trop grande variété des rythmes d'inspection selon l'académie, la discipline, la charge de travail des inspecteurs et la localisation de l'établissement...

stop ou encore ?



Marc PERRIER
Bureau national
marc.perrier87@gmail.com

Injustes car les intéressés constatent, à juste titre, que la progression de la note (donc de la carrière) dépend de facteurs sans relation avec la valeur professionnelle.

Floues car l'inspecteur évalue souvent selon son propre référentiel et le chef d'établissement, quant à lui, dispose de trois critères (ponctualité/assiduité; activité/efficacité; autorité/rayonnement) sur lesquels il se fonde pour donner une note administrative (alors que les deux derniers critères sont éminemment pédagogiques!). Il en ressort que l'évaluation est perçue comme trop subjective et portant davantage sur la personne que sur la performance professionnelle.

UN CONTRÔLE BIAISÉ ET PARTIEL

En effet, quelle crédibilité accorder à des inspections dont l'espacement (de 3 à 10 ans) et l'annonce (quelques jours

avant la date) en font - trop souvent - un événement dramatisé, voire dramatique, et sur-préparé, voire surfait? À cette situation artificielle s'ajoute souvent le manque de valorisation de la dimension collective du métier.

UN SYSTÈME DE NOTATION INSATISFAISANT

- Inefficacité: voulant récompenser le mérite, il mesure plutôt... l'ancienneté.
- Incohérence: est-il approprié à des cadres supérieurs (catégorie A de la Fonction publique) revendiquant leur haut niveau d'expertise disciplinaire? En effet, « noter une personne, c'est clairement la concevoir comme un exécutant » (Jean-Pierre Obin).
- Effets cumulatifs: la note de départ (liée au classement au concours)

pèse d'un poids trop déterminant dans le déroulement de la carrière. Elle peut parfois relever du « fer rouge ».

- Aspects contraignants: ainsi, pour le chef d'établissement, la note administrative est tellement encadrée et « péréquée » que sa saisie pourrait être aisément déléguée au secrétariat de direction! Par ailleurs, elle ne permet pas de faire une réelle différence entre l'excellent professeur et celui qui se contente du minimum.

UNE FAIBLE CONTRIBUTION À L'AMÉLIORATION DE L'ENSEIGNEMENT

Le constat établi par le HCEE (Haut conseil de l'évaluation de l'École) est aussi très sévère. Je cite: « L'évaluation a peu d'effets sur les pratiques indivi-



duelles et collectives et ne débouche pas - ou tout au moins pas souvent - sur des éléments d'amélioration et de régulation du système éducatif ». Faute à quoi? Le manque d'accompagnement et de suivi des enseignants, l'absence de normalisation et d'exploitation des rapports d'inspection et le déficit de lisibilité due à la double notation...

Alors, stop ou encore?

Les tenants du « encore » défendent la double notation qui permettrait de limiter l'arbitraire. Ils voient également dans la grille de notation un acquis social qui protégerait de toute régression grâce à son caractère de « garde-fou administratif ». Les supérieurs hiérarchiques apprécieront! Il est à remarquer que la majorité de ces collègues défend en parallèle une conception individualiste et strictement disciplinaire de son métier. Mais sont-ils les seuls à vouloir le *statu quo*? Ne nous cachons pas derrière notre petit doigt car le problème est plus global. En effet, le système d'évaluation, tel qu'il existe aujourd'hui, garantit une forme « de paix sociale » dans laquelle certains acteurs trouvent certainement leur compte (sauf les familles et les élèves!).

Les tenants du « stop » représentent néanmoins la majorité - silencieuse - car le sujet peut devenir explosif. En tout

cas, on ne peut pas reprocher à l'Inspection générale d'avoir, sur ce sujet, manié la langue de bois. Les différents rapporteurs, de Pair à Doriath en passant par Pochard, ont fait le même constat et ont avancé (peu ou prou) les mêmes propositions. Dans le dernier rapport remis au ministre en avril et rendu public en juillet dernier, les principes suivants sont mis en avant:

- Donner un rôle formatif clair à l'évaluation en favorisant notamment l'essaimage de conseillers pédagogiques du second degré.
- Reconnaître davantage le mérite professionnel en remplaçant progressivement la notation par une appréciation fondée sur la base de critères nationaux et formalisés.
- Clarifier le rôle des acteurs de l'évaluation: concernant l'inspecteur, peu de modifications significatives sont avancées. En revanche, il est clairement souhaité que le chef d'établissement endosse un véritable rôle d'évaluateur avec de réelles marges de manœuvre. De son côté, l'enseignant serait invité à produire, à partir d'un cadrage national, un bilan de son activité professionnelle. Par ailleurs, en plus du traditionnel rapport signé par le ou les évaluateurs (IPR ou chef d'établissement ou les deux), un deuxième écrit consignerait de manière spécifique les conseils prodigués et les formations préconisées.

Ces propositions semblent aller dans le bon sens. En effet, la double notation est une procédure qui ne participe pas à la construction d'une identité professionnelle cohérente au sein des établissements que nous dirigeons. La notation est, par ailleurs, un outil d'évaluation archaïque et infantilisant tant pour l'évalué que pour l'évaluateur. D'autre part, convaincus que les regards croisés et complémentaires sont les plus sûrs garants d'une évaluation la moins subjective possible, nous formulons le souhait de travailler davantage en collaboration avec les corps d'inspection. Nous appelons également de nos vœux une évaluation qui s'intéresse davantage à la dimension collective du métier.

COMMISSION MIXTE « MÉTIER/ÉDUCATION & PÉDAGOGIE » - CONGRÈS DE LILLE, MAI 2012 MANDAT: ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

Pour les enseignants comme pour tous les personnels, l'évaluation est intimement liée au métier.

Pour le SNPDEN-UNSA, le système actuel de notation est obsolète et inopérant pour reconnaître l'investissement des personnels comme pour apprécier leurs compétences professionnelles. Le passage à une évaluation au sein de l'établissement, à l'œuvre pour tous les autres personnels, doit reconnaître le métier des enseignants tel qu'il est aujourd'hui, c'est-à-dire significativement inscrit dans le cadre du service public et par l'environnement dans lequel il s'exerce: le territoire, l'établissement et la classe.

La suite de la motion est accessible sur notre site Internet: page d'accueil puis rubrique « espace adhérents » puis « motions de A à Z » puis « évaluation des enseignants ».

Poursuivre dans le « encore » serait assurément la victoire du conservatisme et du corporatisme. Il est vrai aussi que « faire du passé table rase » n'est pas souhaitable. Cependant, des évolutions positives sont possibles. En tout cas, le SNPDEN y est favorable et considère que l'École ne sera pas réellement « re-fondue » si le ministère décide... de ne rien décider. □



Enquête : état actuel des relations collèges-lycées/parents d'élèves

Direction : Pourquoi cette enquête et pourquoi maintenant ?

Georges Fotinos : Brutale d'entrée mais question de fond qui permet de bien poser la problématique de ce sujet, composante incontournable du fonctionnement quotidien des établissements et de l'activité ordinaire des « perdus ».

La première raison ressort davantage du constat du chercheur et de la connaissance pratique du sujet, la seconde de l'émergence d'une actualité politique et institutionnelle qui réactive et inscrit ce partenariat comme un élément important de la refondation de l'école. La troisième, très récente, est relative à un début d'appréciation scientifique de la mesure de la nature et du volume des conflits avec les parents et des violences commises par ces derniers sur les personnels enseignants et de direction.

D'emblée, il faut indiquer que, contrairement à une opinion assez répandue dans le monde de l'éducation, les études et recherches sur les relations parents/école, vues du côté des personnels de l'Éducation nationale, sont rares. En revanche sont particulièrement abondantes celles (réalisées dans leur quasi-totalité par des chercheurs en sciences sociales) qui centrent leurs réflexions sur, d'une part, les caractéristiques parentales, plus particulièrement sur les origines sociales, l'environnement géographique et culturel, les stratégies d'accompagnement scolaire et, d'autre part, sur l'analyse des politiques et dispositifs d'aide et de soutien des familles dans leurs tâches éducatives.

Ce constat n'est pas sans soulever des interrogations sur différents plans, notamment sur :

- l'importance réelle donnée tant par le pouvoir politique que celui de la recherche à ce sujet,
- la connaissance « polarisée » de ce partenariat et souvent critique pour les personnels et établissements de l'Éducation nationale,
- les réalités de terrain et ce que vivent et mettent en œuvre (ou non) les personnels de direction,
- le poids des politiques d'accompagnement scolaire et d'aide à la parentalité,
- la répartition de la responsabilité éducative (familles/école).

À noter que l'ensemble de ce questionnement repose plus particulièrement sur notre connaissance et notre pratique du



*Georges FOTINOS
Docteur ès géographie
Chercheur associé à
l'Observatoire international
de la violence à l'école
Ancien chargé de mission
inter-ministérielle famille-école*





terrain, que ce soit comme enseignant, inspecteur ou en responsabilité interministérielle du partenariat école/famille.

En second, « l'ardente obligation » d'appliquer les articles de la loi d'orientation et de programmation de l'école ainsi que les parties du rapport annexé concernant le partenariat école/parents en date du 8 juillet 2013. À noter, à ce propos, que la totalité de ces textes est issue du rapport de la concertation « refondons l'école de la république » remis au Président de la République à la Sorbonne en octobre 2012.

- **Rapport annexé:** « Re-dynamiser le dialogue école/parents »; « la promotion de la co-éducation est un des principaux leviers de la refondation de l'école »; « elle doit se concrétiser par une participation accrue des parents à l'action éducative dans l'intérêt de la réussite de tous les enfants »; « il convient de veiller à ce que tous les parents soient véritablement associés aux projets éducatifs de l'école ou de l'établissement »; « des actions seront conduites au niveau de l'établissement pour renforcer les parents et leurs associations »; « il s'agit d'accorder une attention particulière aux parents les plus éloignés de l'institution scolaire par des dispositifs innovants et adaptés »; « les parents seront associés aux parcours individuels d'information et de découverte du monde économique et professionnel organisés sous la responsabilité du chef d'établissement » (À noter que ce parcours est un « tronc commun de formation de la 6^e à la 3^e. Au-delà, ce parcours se prolonge

au lycée »); « la lutte contre le harcèlement sera une priorité pour chaque établissement et fera l'objet d'un programme d'actions élaboré avec l'ensemble de la communauté éducative adopté en conseil d'administration »; « l'école doit assurer conjointement avec les familles l'enseignement moral et civique ».

- **Loi du 8 juillet 2013, article 36:**

Le directeur d'école ou chef d'établissement associe les parents à la mise en place des dispositifs d'aide et d'accompagnement des élèves.

Article 48: Il est décidé, à titre expérimental (et pour quelques académies), que la décision d'orientation en fin de troisième appartiendra aux parents. Le ministre en a précisé les modalités, lors de sa conférence de presse du 29 août: mesure « expérimentée en 2013-2014 dans 12 académies et 117 collèges, l'objectif est de tester empiriquement ce que produit ce libre choix laissé aux familles et d'identifier les conditions de la réussite du processus d'orientation ». **Article 65:** il est prévu dans tous les établissements un espace à l'usage des parents d'élèves et de leurs délégués.

Il faut toutefois remarquer dans ces textes l'absence de trois recommandations du rapport de la concertation: l'organisation d'une campagne nationale annuelle d'incitation au vote aux élections de parents dans les conseils d'école et d'administration, l'institution d'une pré-rentrée des parents, la création d'un statut des parents délégués.

La troisième raison est qu'au regard des premiers chiffres (2009-2010)* concernant les agressions et violences

commises sur les personnels de direction par les parents (ci-dessous rappelées), de voir si une évolution s'est produite. Cette information nous paraît d'importance tant pour les conditions de travail des « perdus » et le climat de l'établissement* que pour la mise en œuvre des différents points d'ancrage du partenariat indiqués plus haut.

AGRESSIONS	PAR LES PARENTS
HARCÈLEMENTS	27,4 %
MENACES	10,5 %
INSULTES	16,1 %
BOUSCULADES	0,6 %
COUPS	0,3 %
BLESSURES (arme)	0,1 %





On remarque, au niveau des violences verbales (les plus répandues) et dans le cas précis des insultes, que 4 « perdirs » sur 10 ont été insultés dans l'exercice de leurs fonctions au cours de l'année. Les auteurs de ces insultes sont d'abord les parents d'élèves suivis d'un élève, d'un groupe d'élèves, d'inconnus, d'intrus et, enfin, d'un membre du personnel.

« PERDIRS » VICTIMES	DÉPÔT DE PLAINTE
12,2 %	1,3 %
20 %	12,8 %
40 %	
4,9 %	4,2 %
1,2 %	
0,2 %	

Quant aux menaces, elles concernent 2 « perdirs » sur 10 et, comme pour les insultes, on retrouve, et dans le même ordre, les mêmes auteurs. À noter que les plaintes pour ces violences ne sont pas rares puisque 12,8 % des répondants ont effectué cette démarche.

Bien que plus faible, le phénomène de harcèlement touche toutefois près d'1 « perdre » sur 8. Les auteurs ici sont majoritairement des personnels de l'établissement (55,4 %) suivi des parents (27,4 %).

Globalement, il ressort aussi de ce tableau (inédit) que 17 % à 18 % des « perdirs » ont déposé plainte au cours de l'année 2009/2010, soit presque 1 sur 5. Ne peut-on pas penser, au regard

des chiffres donnés ci-dessus, qu'une bonne partie des tierces personnes mises en cause sont les parents? De plus, ne serions-nous pas ici en présence d'un phénomène émergent, lourd de conséquences, qui mériterait une attention plus grande, tant pour mieux l'observer et le mesurer que le prévenir?

Des débuts de réponses à ces questions se trouvent dans le dernier bilan d'activité de la fédération de l'Autonome de Solidarité (2010-2011). Ce document met en évidence, d'une part, que de plus en plus de personnels de l'Éducation nationale déposent plainte et recourent à la protection professionnelle juridique de l'Autonome de Solidarité et, d'autre part, que les familles sont bien impliquées et auteurs des violences dans 69 % des dossiers pour diffamation, 63 % pour insulte/menace, 23 % pour harcèlement et 22 % pour agression physique légère.

Cette participation des parents, bien qu'*a priori* paraissant importante, doit être toutefois relativisée par deux informations: la première précise que 86 % des chefs d'établissement ont le sentiment d'être respectés par les parents avec, toutefois, une baisse de 6 points en 6 ans*. La seconde indique que, rapporté au total des personnels concernés, le harcèlement par les parents concerne 3 % des « perdirs », les menaces par les parents 2 % des « perdirs » et les insultes par les parents 6,5 % des « perdirs »*.





Merci pour ces précisions qui posent bien la problématique actuelle devant laquelle se trouvent nos collègues et justifient pleinement cette enquête auprès d'eux. Pouvez-vous nous la présenter dans ses grandes lignes ?

GF: oui, bien sûr, avec grand plaisir. Je commencerai par le plus important: les objectifs poursuivis. Ils sont au nombre de 3 :

- Évaluer l'importance des différents éléments constitutifs de la relation collèges-lycées/parents d'élèves ;
- Analyser les interactions entre ces éléments et leur évolution dans le temps ;
- Dégager des typologies d'actions et des pistes concrètes de réalisation de projet partenarial.

Le questionnaire, quant à lui, est composé de 77 questions fermées qui se répartissent en 4 champs :

- Caractéristiques (quantitatives) de l'établissement et du partenariat avec les parents d'élèves ;

- Appréciation par les « perdurs » des relations avec les parents sur les différents champs d'activités de l'établissement ;
- Évolution du partenariat collèges-lycées/parents d'élèves (2003-2013) ;
- Positionnements prospectifs des « perdurs ».

Il est important de préciser que cette enquête nationale, entièrement anonyme et informatisée, concerne tous les personnels de direction *via* le site Internet du SNPDEN. Elle est soutenue par votre syndicat et le Crédit Mutuel Enseignant.

Le traitement statistique est réalisé par Crane Rogers, ingénieur statisticien à l'université de Lyon 1, chercheur associé au laboratoire ACTE EA 4281. Une publication de l'étude (imprimée et mise en ligne pour tous les « perdurs », les responsables du système éducatif et les partenaires institutionnels) se fera vers mars-avril 2014.

Cette enquête concernant directement votre vie quotidienne et vos conditions de travail ne peut réussir sans une forte participation de votre part. Plus vous adhérez à cette démarche et répondez au questionnaire, plus la nébuleuse mission de « co-éducation » avec les parents, placée sous votre responsabilité, sera clarifiée et structurée pour dégager des pistes réelles d'action.

In fine, pour comprendre le véritable enjeu que représente ce partenariat, il faut le resituer au niveau sociétal. La relation école/famille est devenue un « fait signifiant » de l'évolution de la société française. Ce phénomène émergent marque, d'une part, le besoin accru de responsabilisation des parents dans l'éducation de leurs enfants (d'où la recherche du dialogue avec les chefs d'établissement) et, d'autre part, la perte des valeurs sociales collectives qui conduisent une partie des parents à devenir des « consommateurs d'école ». Ne pas répondre à la demande de participation des parents ne peut qu'accentuer la concurrence entre les établissements et la « marchandisation » en cours du secteur Éducation. C'est enfin fragiliser encore plus la cohérence du lien social qui trouve (encore, mais pour combien de temps ?) sa source dans l'école publique et laïque. □

Pour répondre au questionnaire, n'hésitez pas à aller sur la page d'accueil de notre site Internet. L'enquête est en ligne.

* *Le climat des lycées et collèges ; état des lieux - analyse - propositions*, Georges Fotinos, MGEN/CASDEN/FAS, 2005.
Lycées et collèges : le moral des personnels de direction ; constat - évolution - propositions, Georges Fotinos, MGEN, 2008.
Violences et climat scolaire dans les établissements du second degré en France ; une enquête qualitative de victimation auprès des personnels de direction des lycées et collèges ; Éric Debarbieux et Georges Fotinos, CASDEN, Observatoire international de la violence à l'école, 2011.

Gouvernance des EPLE : la réflexion s'engage

Éducation & Territoires, cabinet spécialiste des politiques éducatives territoriales, a choisi de consacrer sa conférence-débat annuelle au contrat tripartite EPLE/académie/collectivité, rendu possible par l'article 43 de la loi de refondation de l'école de la République. « Nous croyons que le contrat tripartite peut être l'instrument d'une rénovation féconde de la gouvernance des établissements », explique Serge Pouts-Lajus, directeur associé du cabinet.

Le bureau national du SNPDEN a accepté de s'associer à cet événement co-organisé avec l'agence Éducation Formation (AEF).

Conférence le 26 novembre à Paris

TROIS QUESTIONS-CLÉS

La conférence, qui se tiendra à Paris le 26 novembre prochain, sera structurée autour de trois questions-clés :

- « Quel intérêt? » (avec les points de vue croisés de représentants du ministère de l'Éducation nationale, d'une académie, de l'Association des régions de France et d'un chef d'établissement).
- « Quels contenus? » (avec notamment une table ronde qui réunira des représentants du SNPDEN, de l'Assemblée des départements de France, d'une région et un DASEN).
- « Quelles modalités? » (avec des témoignages issus d'autres secteurs d'activité (santé, culture, enseignement agricole) et le retour d'expérience d'une collectivité territoriale

qui s'engage dans la mise en place de contrats tripartites).

UN GRAND TÉMOIN ET LES DIFFÉRENTES PARTIES PRENANTES REPRÉSENTÉES

La journée se terminera avec l'intervention d'un grand témoin, Nicole Belloubet, membre du Conseil constitutionnel. Les représentants des différentes parties prenantes au contrat tripartite se trouveront à la tribune et, nous l'espérons, dans la salle aussi puisque la conférence s'adresse aussi bien aux équipes de direction des établissements qu'aux représentants des services déconcentrés de l'Éducation nationale et qu'aux agents des collectivités territoriales. Le programme détaillé de la conférence est disponible sur le site Internet d'Éducation & Territoires : www.education-territoires.fr.

Informations pratiques

BULLETIN D'INSCRIPTION

Le bulletin d'inscription est téléchargeable sur le site Internet d'Éducation & Territoires : www.education-territoires.fr

PRIX

Un prix préférentiel est proposé aux chefs d'établissement : 390 € au lieu de 490 € (déjeuner et pauses compris, hors frais de déplacement et d'hébergement).

LIEU DE LA CONFÉRENCE

Marriott Paris Rive Gauche
17, boulevard Saint-Jacques
à Paris (14^e)
Tél. : 01.40.78.79.80

HORAIRES DE LA JOURNÉE

9 h 00 : Accueil-café
9 h 30 : Début des travaux
12 h 30 : Déjeuner en commun
14 h 00 : Reprise des travaux
17 h 00 : Fin des travaux et collation

Pour tout renseignement complémentaire concernant l'organisation de cette conférence : Martine Bâlon (mb@education-territoires.com ou tél. : 01.42.71.30.98).

Le SNPDEN s'est emparé dès l'origine de la réflexion sur cette nouvelle thématique de la gouvernance des EPLE. Cependant, si, comme nous le souhaitons, la loi prévoit désormais la possibilité d'une expérimentation, nous militons pour le terme de « convention » tripartite qui semble plus adapté à la réalité.

Le SNPDEN a déjà avancé des propositions d'architecture pour cette convention.



Actualités de l'ensei

Le comité de suivi de la licence et de la licence professionnelle (CSL)

Le CSL, qui est une émanation du CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche), est présidé par Gilles Raby. Le SNPDEN-UNSA y est représenté par Isabelle Bourhis et/ou Serge Guinot, membres du bureau national du SNPDEN. Ses dix réunions de travail 2012-2013 ont été particulièrement denses et ce en liaison avec la mise en place de la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche.

Le CSL a contribué aux assises de l'ESR par sa réflexion sur la licence (enjeu majeur pour l'enseignement supérieur), émis un avis sur le label « Bachelor » en France, proposé un cahier des charges pour l'attribution du grade Licence, une nomenclature en licence et en licence professionnelle ainsi qu'un référentiel de compétences en licence.

Il a audité des experts qui ont enrichi sa réflexion: présentation des travaux du groupe de travail post-bac, compte-rendu du colloque de Québec organisé par le CIRUISEF (conférence internationale des responsables des universités et institutions à dominante scientifique et technique d'expression française) sur la licence, incidence de la réforme en master « métiers de l'enseignement et de la formation » sur la licence et les emplois d'avenir professeurs, exemples de parcours de réussite dans les universités de Lille 1, de Limoges, de Bourgogne, et de l'IREDU (Institut de recherche sur l'éducation).

Une simplification s'impose dans l'offre de formation: 1.400 diplômes de licence générale avec plus de 300 intitulés de mention et 2.200 diplômes de licences

professionnelles avec près de 2.000 spécialités... Il en est de même au niveau master!

PROCÉDURE D'HABILITATION DES DIPLÔMES MODIFIÉE

La nouvelle loi a transformé la procédure d'habilitation des diplômes (très lourde jusqu'alors) en une accréditation des établissements, dans un cadre national des formations. Ce dernier, en cours d'élaboration, devrait s'appuyer sur les référentiels de compétences, le cahier des charges du grade Licence, la nomenclature des diplômes. Ces trois items ont fait l'objet, au sein du CSL, de débats et de propositions. Il est proposé par exemple une liste, à réviser régulièrement, de 35 mentions en licence et de 60 en licence professionnelle. Le référentiel de compétences reprend celui élaboré en 2011-2012 en précisant la partie consacrée aux compétences génériques communes à l'ensemble des mentions. Mais il reste à établir un référentiel de compétences disciplinaires pour chaque mention de licence.

gnement supérieur



Serge GUINOT
Bureau national
serge.guinot@wanadoo.fr

Le travail sur la notion de « compétence » s'est accompagné d'une réflexion sur la transmission des savoirs et sur leur finalité. Elle demande plus d'exigences dans les pratiques pédagogiques, avec un système d'évaluation plus complexe, et doit s'accompagner d'une formation des enseignants adaptée aux nouvelles approches.

LA LICENCE

LE CSL a contribué aux assises de l'enseignement supérieur par un document écrit sur la base de ses travaux antérieurs et remis au Comité de pilotage des Assises. La licence doit devenir le diplôme pivot de l'enseignement supérieur conduisant à la fois à la poursuite en master et à l'insertion professionnelle. Le CSL est particulièrement impliqué dans cette démarche; il s'est appuyé sur l'arrêté relatif à la licence du 1^{er} août 2011 pour proposer en juin 2012 un référentiel de compétences acquises par les étudiants d'une licence. La réflexion a porté sur le lien lycée-université puis sur le rôle de la première année universitaire qui doit être une année

d'intégration et d'orientation pour des parcours de réussite.

Le CSL s'est penché sur le label « Bachelor », dont le nom est ambigu (signification différente aux États-Unis) et qui risque de troubler une offre de formations déjà complexe. Le CSL recommande la plus grande transparence et la plus grande vigilance dans l'attribution de ce label.

COHÉRENCE ET LISIBILITÉ DU DISPOSITIF

Le CSL a consacré de nombreuses séances à l'élaboration d'un cahier des charges pour l'attribution du grade de Licence et une procédure pour l'attribution du grade, afin d'assurer une cohérence et une lisibilité du dispositif. Le diplôme, pour prétendre se voir conférer le grade

de Licence, doit répondre à plusieurs critères bien identifiés et implique des obligations et des procédures précises pour le demandeur. Ce cahier des charges doit permettre de vérifier que l'organisation des formations est conforme aux orientations européennes, que l'opérateur a la capacité de mettre en œuvre le cursus et les compétences acquises par l'étudiant titulaire du diplôme. Le CSL propose une procédure pour l'attribution du grade de Licence par le MESR.

Le CSL s'est penché sur le problème complexe de la nomenclature en licence et en licence professionnelle car il est très difficile pour un lycéen de faire un choix d'orientation réfléchi face à un tel foisonnement (1.403 habilitations attribuées pour délivrer le diplôme de licence et qui utilisent 322 intitulés de mentions différents). Le CSL a proposé de réduire très fortement le nombre d'intitulés afin de faciliter la lisibilité des parcours et de favoriser la mobilité des étudiants. La licence doit favoriser l'acquisition de compétences pluri-disciplinaires et permettre une orientation et une spécialisation progressives. Elle doit également préparer progressivement les étudiants à l'insertion professionnelle. Un intitulé est décliné sous la forme: « domaine/mention »; les domaines proposés sont arts-lettres-langues (ALL), droit-économie-gestion (DEG), sciences humaines et sociales (SHS), sciences, technologie et santé (STS). La mention est définie en s'appuyant sur des dénominations compréhensibles (grands champs disciplinaires) par les lycéens et les étudiants;



elle se caractérise par un référentiel de compétences disciplinaire. Le comité propose 35 mentions. En ce qui concerne la licence professionnelle, la concertation est encore nécessaire afin de mieux prendre en compte la spécificité de ce diplôme, certes professionnalisant mais qui conduit le plus souvent à une poursuite d'études. Le CSL propose actuellement 60 mentions.

UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES EN LICENCE

Enfin, le CSL s'est penché sur l'élaboration d'un référentiel de compétences en licence, tout d'abord par une mise en cohérence du vocabulaire. Une compétence est l'aptitude à mettre en œuvre un ensemble organisé de savoirs, de savoir-faire et d'attitudes permettant d'accomplir un certain nombre de tâches; c'est donc un « savoir en action ». L'acquisition de compétences permet à l'étudiant d'être en capacité d'investir ses connaissances et aptitudes pratiques dans un contexte professionnel. Les compétences génériques correspondent aux compétences pré-professionnelles et aux compétences transversales et linguistiques. Les connaissances et compétences obtenues en licence représentent les « acquis d'apprentissage », c'est à dire ce que l'étudiant sait, comprend et est capable de réaliser à la fin de sa licence. Le comité a listé les compétences pré-professionnelles à acquérir en termes de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être au travail. Les compétences transversales et linguistiques ont été regroupées autour de quatre items: être autonome dans le travail; faire preuve de capacités d'analyse et de synthèse; maîtriser l'expression écrite et orale de la langue française et ses techniques d'expression; maîtriser au moins une langue étrangère, notamment l'anglais.

Colloque annuel de la conférence des présidents d'université

Comme chaque année, le SNPDEN a participé au colloque annuel de la conférence des présidents d'université (CPU) qui s'est tenu à Rennes du 15 au 17 mai dernier.

Après Toulouse en 2011 (« Une ambition, la licence ») et Marseille en 2012 (« L'Université pour l'avenir, Avenir des universités »), la CPU a, comme en 2003, centré son colloque sur la question des ressources humaines: « Les hommes et les femmes qui font l'université. Quelles politiques de ressources humaines pour l'université de demain? ». Il a été articulé autour de trois tables rondes: « L'engagement des personnels, condition indispensable à la réussite des universités »; « Vers un nouvel équilibre entre gestion nationale des corps et politique cohérente de gestion des ressources humaines au niveau des établissements ou de leurs regroupements »; « La responsabilité sociale des universités: un défi à relever ».

DOUZE PROPOSITIONS

Jean-Loup Salzmann, président de la CPU, a tiré de ces tables rondes et de dix ateliers de réflexion douze propositions, base de discussions futures:

1. Placer la formation au cœur de la stratégie des ressources humaines.
2. Améliorer la lisibilité de la politique indemnitaire.
3. Concilier une vision stratégique centralisée avec un management professionnel de proximité.
4. Favoriser la mobilité des personnels.
5. Développer l'égalité femme-homme et la parité (« En cas d'égalité de voix (élection, promotion, désigna-

tion), donner la préférence à la décision qui favorise le plus la parité »).

6. Aligner la carrière des professeurs d'université et maîtres de conférence-praticiens hospitaliers sur celle des professeurs (PR) et maîtres de conférence d'université (MCF).
7. Faire de l'université un modèle d'intégration citoyenne en ce qui concerne le handicap.
8. Constituer une charte de bonne conduite des ressources humaines pour les personnels contractuels.
9. Favoriser la promotion des MCF en PR pour ceux qui s'investissent fortement dans la pédagogie, la direction des composantes, la diffusion de la culture scientifique.
10. Obtenir un contingent de promotions locales en plus des promotions nationales pour les enseignants du second degré en poste dans le supérieur ainsi que pour les BIATSS (bibliothèque, ingénieurs administratifs, techniciens de service et de santé).
11. Définir une politique d'action sociale ambitieuse.
12. Mise en place d'une offre de formation à distance de qualité.

Les ressources humaines ne se limitent donc pas à la gestion de la masse salariale. Les universitaires ont réaffirmé leur attachement au statut de fonctionnaire d'État ainsi que leur refus de toute tutelle des régions sur l'université. □

Promulgation de la loi sur l'Enseignement supérieur

La loi relative à l'Enseignement supérieur et à la Recherche (n° 2013-660) a été publiée au Journal officiel du 23 juillet.

Le texte remanie notamment la gouvernance des universités; il supprime les pôles de recherche et d'enseignement supérieur, remplacés par des communautés d'universités et d'établissements composées d'un CA, d'un conseil académique et d'un conseil des membres. La loi instaure également une définition légale des stages et reconnaît l'alternance comme une modalité d'enseignement à part entière qui n'est plus liée uniquement aux stages (article 22).

DU DIPLÔME AU CONTRAT...

Concernant la délivrance des diplômes nationaux conférant l'un des grades ou titres dont l'État a le monopole, les établissements ne sont plus « habilités », diplôme par diplôme, mais accrédités pour la durée du contrat pluriannuel avec l'État, en respectant un « cadre national des formations » ainsi qu'un cahier des charges de l'accréditation (article 37).

POUR LE SECOND DEGRÉ

Le second degré (cf. Actualités, *Direction* 209, page 13) est particulièrement concerné par les articles suivants: l'article 21 stipule que les établissements d'enseignement scolaire disposant d'une formation d'enseignement supérieur devront communiquer à tous les élèves et apprentis des indicateurs d'insertion professionnelle de réussite aux examens et aux diplômes qu'ils délivrent, avant

leur orientation dans un nouveau cycle ou une formation supérieure.

L'article 32 qui modifie l'article L.612-2 du *Code de l'éducation* inscrit dans la loi le principe de continuité entre le second cycle de l'enseignement du second degré et l'enseignement supérieur. Il stipule notamment que « les enseignements dispensés dans le second cycle de l'enseignement du second degré » préparent « à la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur ». L'article 33 instaure un pourcentage minimal, fixé par les recteurs, de places réservées aux bacheliers professionnels dans les sections de techniciens supérieurs (STS) et aux bacheliers technologiques dans les instituts universitaires de technologie (IUT), pourcentages minimaux sur lesquels seront consultés les directeurs des CFA, présidents d'université, directeurs d'IUT et les proviseurs des lycées ayant des sections de techniciens supérieurs.

Cet article prévoit également la double inscription obligatoire des élèves de CPGE à l'université, ce qui les oblige à acquitter les droits d'inscription, sauf pour les étudiants boursiers. Par ailleurs, un rapprochement conventionnel est proposé entre chaque lycée disposant d'au moins une formation d'enseignement supérieur et un ou plusieurs établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel, afin de favoriser un meilleur contact des élèves de ces classes préparatoires avec la recherche et un décloisonnement de ces filières. Il est à souligner que ce conventionnement qui concernait, dans la première version



du projet, seulement les CPGE s'est élargi aux STS, sur demande du SNPDEN (suivi par les autres organisations) en CNESER.

L'article prévoit en outre que les meilleurs élèves par filière de chaque lycée bénéficient d'un droit d'accès dans les formations de l'enseignement supérieur public où une sélection pourra être opérée, la part de ces élèves étant fixée chaque année par décret. Le recteur d'académie réservera un contingent minimal de places au bénéfice de ces bacheliers. □

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Le renouveau des GRETA ?

Le décret relatif aux groupements d'établissements (GRETA) a été adopté au Conseil supérieur de l'Éducation du 17 juillet 2013 par 60 voix pour, 2 contre, 1 abstention et un refus de participer au vote. Cette approbation massive salue-t-elle un renouveau des GRETA ?

L'adoption de ce décret marque, à tout le moins, une renaissance des groupements d'établissements : les GRETA devaient en effet mécaniquement disparaître, au plus tard le 17 mai 2013, au profit de GIP institués par la loi Warsmann de 2011 ; pour mémoire, cette loi laissait un délai de deux ans pour la mise en conformité.

La volonté de transformer les GRETA en GIP, portée par l'ancienne majorité présidentielle, avait suscité alors une mobilisation unanime des organisations syndicales, d'autant que ce projet s'était

construit en amont sans réel dialogue avec les partenaires sociaux...

L'« étai » de la loi Warsmann et la conviction (partagée) de la nécessité de faire évoluer le dispositif « formation continue » de l'Éducation nationale ont conduit l'alternance politique à quelques hésitations quant à l'architecture d'ensemble à retenir. Et il a fallu toute l'opiniâtreté de l'UNSA-Éducation en particulier pour faire prévaloir la nécessité d'ancrer le dispositif sur un réseau de groupements d'établissements articulé sur des EPLE supports et non au sein de GIP.



Patrick CAMBIER
Bureau national
cambier.pa@wanadoo.fr

LE DÉCRET RELATIF AUX GROUPEMENTS D'ÉTABLISSEMENTS

Il acte ce principe dont l'intérêt est de faciliter la mobilisation des acteurs et la réactivité. Il en précise les nouvelles modalités d'organisation et de fonctionnement. Il est le fruit d'un dialogue social parfois âpre, rendu possible par l'instauration d'un « comité national de suivi » de la réforme des GRETA, comité national de suivi auquel participe l'ensemble des organisations syndicales ainsi que des représentants du ministère (cabinet, DGESCO, DGRH...) et des académies (recteur, secrétaire général et DAFCO-DAFPIC).





Tant sur la méthode que sur les choix opérés, ce décret marque une rupture avec les décisions qui étaient engagées antérieurement. Il a nécessité une modification du *Code de l'éducation* (article L.423-1) pour rétablir ce que la loi Warsmann avait défait. Il exprime donc la volonté de relancer la formation continue de l'Éducation nationale à partir du réseau des GRETA, en phase avec le mandat voté lors de notre congrès de Lille.

Si, sur les plans juridique et organisationnel, le paysage s'est réellement clarifié et ouvre la voie d'une dynamique positive, il reste, pour que celle-ci se traduise dans les faits, à lui donner corps au quotidien, de manière tangible, concrète.

L'éducation et la formation tout au long de la vie font désormais partie intégrante des missions de l'Éducation nationale; le volet « formation continue des adultes » fait l'objet d'un point spécifique dans la circulaire d'orientation et de préparation de la rentrée 2013. L'affichage de l'engagement du ministère sur ce dossier est clairement énoncé.

DU NATIONAL À L'ACADÉMIQUE...

Mais on sait aujourd'hui qu'une politique, pour être efficace, ne doit plus seulement se décréter au niveau national; elle doit aussi se décréter au niveau académique. Cet échelon en est désormais le relais stratégique. On a pu en juger lorsque les académies ont eu à décliner la convention portant sur la rénovation du GIP-FCIP: ici ou là, le SNPDEN a dû

intervenir fermement pour rappeler l'esprit du projet, déterminé nationalement, et négocier les adaptations au contexte académique. Ici ou là, le dialogue social pratiqué nationalement s'est trouvé réduit à l'information descendante. Cette situation a d'ailleurs fait l'objet d'une note ministérielle, transmise aux recteurs, sur la nécessité de mettre en place un groupe de travail académique sur le suivi de la réforme, en s'inspirant de celui mis en place nationalement.

MAIS AVEC UN CADRAGE NATIONAL

Le mandat du congrès de Lille sur ce dossier, outre le refus de la transformation des GRETA en GIP précisait la nécessité que « soient étudiées, de manière approfondie, réaliste et humaine, les questions liées aux finances, aux emplois, au périmètre et à la gouvernance », autant de points qui sont déterminants pour permettre au service public de l'éducation de jouer un rôle moteur, dans un contexte extrêmement concurrentiel. Certaines de ces questions relèvent naturellement de décisions de proximité pour prendre en compte la réalité des territoires. D'autres nécessitent un cadrage national.

C'est dans cet esprit qu'un calendrier de réunions du comité national de suivi a été arrêté pour le deuxième semestre 2013: quatre dates ont été retenues (18 septembre, 25 septembre, 7 novembre et 12 décembre). Au-delà du suivi de la mise en œuvre de la réforme engagée, ces réunions permettront de traiter notamment, de manière concertée, les questions liées à la gestion des

ressources humaines et au système d'information.

CONFORTER L'EXISTENCE DES GRETA

La décision de conforter l'existence des GRETA relève d'une analyse lucide, pragmatique, du fonctionnement et du développement de la formation continue des adultes au sein du service public d'éducation. Cette décision fait consensus parce qu'elle était souhaitée, attendue par les acteurs de terrain et le vote du CSE illustre clairement ce consensus. Elle légitime en quelque sorte la volonté de relancer la mission de formation continue de l'Éducation nationale. Mais, aussi irréfragable qu'elle soit, cette décision n'a pas pour autant de caractère magique: de nombreuses questions liées à ce dossier doivent encore être clarifiées. La mise en œuvre des dispositions arrêtées implique un dialogue étroit et requiert de notre part une vigilance constante pour assurer la réussite de la rénovation engagée... □

l'accueil

- Actions et mots d'ordre
- Préparer le concours
- Le B A BA du métier
- ▷ Découvrir le SNPDEN
- Trouver votre interlocuteur
- ▽ Espace adhérents
 - Recueil juridique
 - Fiches pro
 - Tout sur tout
 - Dossiers thématiques
 - Motions de A à Z
 - Formations
 - Nos partenaires
- Les vidéos
- CSE et CTM
- Colloques et rapports
- Les petites annonces

Le Recueil juridique

ÉDITION 2010

Recueil juridique

Chronique de la cellule juridique

SNPDEN

60 € pour les adhérents du SNPDEN
frais de port inclus

les académies



la revue

syndicat
national
personnel
direction
l'éducation
nationale

Bienvenue
Le SNPDEN
collègues p
Syndiquant
direction re
d'être respe

- Si vous êtes
 - Si vous ne l
 - Si vous re
- nous. Merc

SNPDEN : Sy

Votre

Charte de
10 sept. 2013
Retrouvez l'i
direct sur E

En savoir plus

L'Edito du
27 août 2013
L'édito de Ph
septembre. I

Conféren
26 août 2013
La conférenc
tenue ce ma
présence d'u

Direction
enquête
08 juill. 2013

Lauréats
détachem
19 juin 2013
Vous devez
votre affecta
postes vacar
ici. Prenez c

En savoir plus

Les perso
la violenc

Usez (et abusez?)!

Le congrès de Lille a travaillé sur le thème « Communiquer et accompagner, un syndicat au service de tous et de chacun ». Syndiquer plus d'un collègue sur deux, représenter plus de 70 % ⁽¹⁾ de la profession est un défi quotidien, et notamment en ce qui concerne la communication. Cette syndicalisation si atypique dans le paysage syndical implique d'être capable de s'adresser à tous, rapidement et massivement, tout en répondant aux besoins de chacun. La commission « vie syndicale » vous propose un panorama rapide de ce que chaque adhérent peut trouver au SNPDEN-UNSA : vérifiez que vous savez user de votre syndicat!

S'ADRESSER À TOUS, S'ADRESSER À CHACUN

Les informations venues du bureau national se déclinent sur les principaux supports actuels. La revue *Direction* bien sûr pour le fond, la *Lettre de Direction* ⁽²⁾ par mail pour l'actualité immédiate, un compte *Twitter* @snpden et @TournierSNPDEN et une page *Facebook* (www.facebook.com/SNP-DEN). La plupart des académies communiquent également directement avec les adhérents : renseignez-vous auprès de votre secrétaire académique pour ne manquer aucune information.

Consulter le site national www.snpden.net/ une fois par jour est une bonne habitude à prendre : la page d'accueil regroupe l'essentiel des derniers textes parus et des informations à ne pas manquer, tandis que le forum vous permet d'échanger entre collègues ou de poser vos questions. Isabelle Poussard et Cédric Carraro, les deux collègues permanents, mais aussi Valérie Faure, do-

cumentaliste, et les membres du bureau national essaient de vous répondre rapidement. Attention ! Pour accéder à toutes les rubriques, il faut au préalable vous identifier à l'aide de votre numéro d'adhérent et de votre mot de passe ⁽³⁾.

ACCOMPAGNER TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

Le SNPDEN-UNSA développe l'offre de services professionnels liée à votre adhésion parce qu'un syndicat, s'il a vocation à défendre les intérêts collectifs des personnels de direction, se doit aussi d'apporter à chacun une véritable « valeur ajoutée » dans l'exercice de sa profession. Notre action porte donc sur la formation, l'accompagnement professionnel, le soutien juridique, les services personnalisés.

- La cellule d'écoute animée par Martine Druenne, Philippe Marie et Raymond Scieux au siège est un espace d'échanges pour vous



Florence DELANNOY
Bureau national
florence.delannoy@gmail.com

permettre d'exposer les difficultés d'ordre juridique que vous pouvez rencontrer dans l'exercice quotidien de vos fonctions... Cette année, le principe est étendu avec 35 collè-

gues « relais », retraités ou actifs, qui constituent le réseau Solidarité ⁽⁴⁾. Préparez votre dossier en adressant par fax 01.49.96.66.69 ou par mèl (siege@snpden.net) les renseignements nécessaires à la bonne appréhension des problèmes qui vous occupent.

- Des formations sont organisées tous les ans pour ceux qui s'engagent dans la vie syndicale mais aussi sur des thématiques « métier » ou juridiques. L'offre de formation vous a été présentée dans le *Direction 210*. Les demandes d'inscription se feront en ligne sur le site.
- Le site vous offre, dans l'espace « pro », une documentation complète, régulièrement mise à jour et enrichie : les fiches professionnelles,

le « Tout sur tout » qui reprend les questions souvent posées par les adhérents, les dossiers thématiques pour faire le point sur une question et l'intégralité des textes qui concernent votre carrière, par thèmes.

- Le partenariat que le SNPDEN-UNSA a signé avec l'Autonome de Solidarité vous donne accès à une aide spécifique et, si nécessaire, à l'assistance d'un avocat en cas de difficultés rencontrées dans l'exercice de votre profession.
- Notre qualité de membre de l'Office des voyages vous permet de recourir à l'expertise de l'Office, organisme certificateur de voyagistes pour vous aider dans toutes les questions liées aux sorties et voyages scolaires.
- Et enfin, en tant qu'adhérent UNSA-Éducation, vous êtes membre de l'ADEIC, association de défense des consommateurs, tandis qu'un espace sur le forum, réservé aux adhérents, vous permet de publier vos petites annonces...

Utilisez et abusez donc de notre syndicat dès que le besoin s'en fait sentir et apportez-nous vos idées, vos réflexions et votre engagement : c'est cette synergie qui fait la force du SNPDEN. □

1 Aux dernières élections professionnelles.
2 Si vous ne la recevez pas (en moyenne une par semaine), prenez contact avec le siège.
3 Ces deux éléments peuvent être enregistrés pour n'avoir pas à être ressaisis à chaque fois. Ils figurent sur votre carte d'adhérent.
4 Cf. *Direction 210*, p. 59.

Accueil

Les vidéos

Vers la chaîne You Tube du SNPDEN

Retrouvez toutes les vidéos mises en ligne par le SNPDEN sur sa **chaîne You Tube**. Vous avez également la possibilité de vous abonner à la chaîne afin d'être alerté de toute nouvelle mise en ligne

2013

- **Discours d'ouverture** de Philippe Tournier au CSN mai 2013

6 extraits thématiques d'environ 5' chacun

- Table Ronde SNPDEN Créteil "Entre refondation et décentralisation, où va l'EPLÉ ?"

partie 1, 14' **partie 2, 14'**

2012

- **Discours d'ouverture** de Philippe Tournier au Congrès de Lille mai 2012

3 extraits thématiques d'environ 15' chacun

- Vidéo **"Les 20 ans du SNPDEN"**
- La création du SNPDEN par JJ Roméro : **intervention filmée** lors d'un stage syndical

Chronique juridique

Les activités de la cellule juridique

La cellule juridique se réunira pour la présente année scolaire au siège du SNPDEN selon le calendrier prévisionnel suivant :

- 19 septembre 2013
- 15 octobre 2013
- 19 novembre 2013
- 12 décembre 2013
- 4 février 2014
- 19 mars 2014
- 15 mai 2014
- 24 juin 2014
- début juillet en fonction des dates de proclamation des résultats du bac.

Ces temps de rencontre ont pour objet de faire le point sur les articles en préparation pour la revue *Direction*, de définir les dossiers thématiques (le dossier en date de septembre 2012 porte sur les procédures disciplinaires) et d'ajuster les réponses aux questions complexes de nos collègues.

Pour mémoire, les chroniques juridiques ont traité des sujets suivants : « Laïcité, une loi chahutée », « L'exercice des actions disciplinaires au sein de l'EPL », « La délégation de signature ou/et de pouvoir », « Logements de fonction, les pratiques de conseils généraux », « Zoom sur les juridictions de sécurité sociale », « L'ordre judiciaire », « Le contrat d'avenir », « Harcèlement moral », « Protection des agents publics portant sur leurs conditions de travail »,

« Transport des élèves et utilisation d'un véhicule par les enseignants »...

La veille juridique a également abordé « l'exercice du droit de retrait sous le contrôle du juge administratif » ; « en juin, les orientations se rassemblent à l'appel », « insupportables portables », « report de la date d'admission à la retraite », « diffusion de documents pour les parents d'élèves », « QPC à propos des relations entre les autorités administratives et leurs agents » ; « accident d'une personne dans un collège du fait d'un ouvrage mal entretenu », « la notion et l'obligation de « respect » dans la Fonction publique ».

PERMANENCES TÉLÉPHONIQUES

Les permanences téléphoniques du mardi matin sont fixées les 11 septembre, 25 septembre, 8 octobre, 12 novembre, 26 novembre, 10 décembre.

Depuis mars 2011, deux mardis par mois fonctionne la cellule d'aide et d'écoute téléphonique, désireuse de répondre aux interrogations et soucis des collègues. Pour 2012-2013, 169 collègues ont joint un membre de cette cellule. Je rappelle que les membres de la cellule juridique qui assurent cette permanence sont des retraités dont je souligne



Bernard VIEILLEDENT
Coordonnateur
Cellule juridique
bernard.vieilledent@ac-lyon.fr



la disponibilité et la conviction. Nos collègues témoignent que la cellule d'aide et d'écoute les rassure, leur apporte des éclaircissements dans la difficulté rencontrée et leur ouvre des perspectives qu'ils n'avaient pas envisagées.

LE QUOTIDIEN DE L'ACTIVITÉ DES MEMBRES DE LA CELLULE JURIDIQUE

Il porte sur les différentes sollicitations des collègues confrontés à une difficulté, souvent dans un contexte tendu. Il n'est pas toujours possible d'apporter direc-

tement, dans l'immédiateté, lors d'un entretien téléphonique ou suite à un mail, la réponse idoine en raison de sa complexité et de la recherche indispensable des juridictions éparses, des textes réglementaires ou en l'absence de référence sur ce point.

Le nombre et la diversité des sollicitations témoignent de la complexité de nos fonctions au carrefour de l'ensemble des acteurs du système éducatif et de leurs attentes, trop souvent de leurs exigences.

Nous rappelons la nécessité de nous

adresser, en complément de l'entretien, l'ensemble des pièces administratives relatives au problème posé, lesquelles permettent d'appréhender la problématique dans sa globalité et de mieux ajuster la réponse...

Nous exprimons deux souhaits: celui d'un contact préalable avec le secrétaire départemental ou/et académique de notre syndicat afin de les sensibiliser et de préparer le dossier; également celui d'une information des suites données, des réponses institutionnelles ou juridiques apportées: ces informations nous sont précieuses dans l'évolution de notre mission de conseil.

La profonde solitude du personnel de direction est un *leitmotiv*, lequel est, trop souvent, considéré comme la cible privilégiée de conflits qui ne sont pas de son fait. Il est alors regretté que notre institution reste trop souvent silencieuse ou elliptique dans ses fonctions de conseil.

La cellule juridique adresse à chacune, à chacun, ses vœux de bonne rentrée scolaire. □



Veille juridique

Autour de la notion d'« erreur manifeste d'appréciation »

L'utilisation, en fréquence croissante, de cet argumentaire dans les décisions de justice vient confirmer – s'il en était besoin – le contrôle de plus en plus prégnant des juges et, par là-même, la « judiciarisation » accrue de l'Éducation nationale. Plusieurs jugements récents dans des domaines très variés (souveraineté d'un jury, octroi d'un congé de longue maladie, procédures diverses de licenciement) permettent d'illustrer cette intrusion désormais susceptible de remettre profondément en cause certains modes de fonctionnement de l'administration...

Dans le cadre de cette veille juridique, il ne saurait être question de prendre position sur le bien-fondé ou non des jugements rendus mais seulement d'attirer l'attention de tous nos collègues personnels de direction dont la position inconfortable « entre le marteau et l'enclume » peut les amener, à tout moment, à devenir auteurs ou victimes d'une erreur manifeste d'appréciation.

LE PREMIER JUGEMENT, rendu par la CAA de Marseille (n° 10 MA01846) en date du 3 juillet 2012, rapporté et analysé par l'AJFP de mars-avril 2013, concerne un point emblématique, voire intouchable, la souveraineté du jury.

Les faits : M. D, professeur d'arts plastiques, a enseigné comme contractuel

à partir de septembre 2002 pendant 4 années au cours desquelles il a donné toute satisfaction, comme le montrent de nombreuses pièces portées au dossier et, en particulier, un rapport d'inspection du 30 janvier 2003 dans lequel l'inspecteur relevait « qu'en très peu de temps, l'intéressé avait saisi l'essentiel de sa mission éducative » et affirmait « n'avoir aucun doute sur la possession par l'intéressé des qualités requises pour exercer le métier d'enseignant ». Propos confirmés peu après puisque M. D réussissait le concours interne d'accès au corps des professeurs certifiés... comme major de cette promotion avec un 18/20 à l'épreuve professionnelle.

Lors de son année de stage en situation (2007-2008) au collège de M, un différend notable survient avec le principal de l'établissement à propos d'une heure supplémentaire hebdomadaire à effectuer sans rémunération. Non titularisé à l'issue de cette première année de stage, il est admis à effectuer une seconde année (2008-2009) au collège de B à l'issue de laquelle il est, cette fois, définitivement ajourné par une délibération du jury académique de Montpellier en date du 3 juillet 2009 puis licencié en décembre 2009 par un arrêté du ministre de l'Éducation nationale.

M. D avait, dans un premier temps, adressé un recours devant le TA de



Philippe MARIE
Cellule juridique
pmarie@sfr.fr



Nîmes, sollicitant l'annulation de la délibération du jury académique. Celui-ci l'ayant rejeté par jugement, en date du 11 mars 2010, M. D interjetait appel.

Le jugement: la reprise des différents considérants permet de constater que, pour fonder leur décision, les juges de la cour administrative d'appel vont faire preuve d'une méticulosité (voire d'un pointillisme) extrême.

En premier lieu, et fort naturellement, ils reprennent différents articles du décret du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs certifiés. Surtout, les juges s'attachent, dans le cas précis de M. D, à la question cruciale de l'examen de qualification professionnelle: « Le jury académique se prononce après avoir pris connaissance des éléments du dossier de compétences du professeur stagiaire prévues aux articles 3 et 5-1 de l'arrêté du 22 août 2005 ». Trois types de compétences doivent impérativement figurer dans ce dossier. Suivons les juges dans l'examen attentif de chacune d'entre elles:

a. L'avis de l'autorité responsable de la formation concernant la maîtrise des compétences attendues à l'issue de l'année de stage. Dans ce cadre figurent les rapports de visite

du tuteur pédagogique à son stagiaire. Le 4 juin 2009, le directeur de l'IUFM (autorité responsable de la formation) émet un avis favorable au vu conjointement du rapport final de M^{me} B, tutrice de M. D, établi le 30 avril 2009, et de la fiche de synthèse signée le 14 mai 2009 par M^{me} P, formatrice responsable académique de la discipline. A l'appui de ce considérant, les juges citent abondamment des extraits de ces 2 documents « officiels ». Ainsi, pour sa tutrice, M. D présente « un niveau de culture générale et savoirs spécifiques aux arts plastiques très satisfaisant »; son « travail de réflexion et de préparation des cours [est] sérieux et étoffé » [...] « fait montre d'une grande qualité d'écoute et relation avec les élèves et les parents »; il « connaît et utilise les différentes formes d'évaluations (sommatives, formative, et auto-évaluation) ».

Pour elle, « M. D a effectué un travail de qualité durant cette année de stage en situation. Il a su être attentif aux conseils et a effectué un énorme travail de recherche et de préparation de ses cours. Impliqué dans son travail et attentif à faire progresser ses élèves, il s'est investi dans de nombreux projets au sein de l'établissement ».

Quant à la formatrice, responsable disciplinaire, elle évalue en « très bien » neuf des dix compétences professionnelles exigées (et en « bien » la dixième); et après avoir indiqué que M. D « questionne son enseignement et la discipline toujours dans le bon sens et avec énergie », elle répond « oui » à la question finale de ce dossier: « D'après ce que vous avez pu observer, les compétences vous semblent-elles atteintes à un niveau suffisant pour permettre l'entrée dans ce métier? »

b. L'avis du chef d'établissement au sein duquel s'est déroulé le stage en situation. Le principal du collège de B écrit (en date du 22 mai 2009): « M. D s'est bien préparé à son nouvel environnement professionnel [...] il a travaillé tout au long de cette année scolaire en étroite concertation avec sa tutrice et s'est associé à diverses réalisations. [...] Par ailleurs, il n'a connu aucun problème de

gestion de classe. L'année s'est donc déroulée de façon satisfaisante ».

Le chef d'établissement signalait toutefois dans son rapport que M. D avait « certaines difficultés à se situer dans un système hiérarchique et à en assimiler les codes » (référence à l'oubli par celui-ci de la mention « sous couvert de M. le Principal » dans un courrier destiné à l'IG d'arts plastiques... et déposé cependant au secrétariat du principal!). Hormis cette petite réserve, l'avis favorable du principal se trouve, en outre, corroboré par la fiche de notation administrative, établie par lui le 20 janvier 2009, et dans laquelle il évaluait en « très bien » les 3 critères (bien connus de chaque collègue...) avant de proposer, fort logiquement, une augmentation d'un demi-point.

En conclusion de ce considérant, les juges soulignent sans ambiguïté que « l'avis du principal de collège était donc favorable, contrairement à ce qu'a indiqué le recteur dans un courrier adressé au requérant le 19 mai 2009 ».

c. L'avis d'un membre d'un des corps d'inspection. Une précision d'importance à ce sujet: les textes officiels stipulent que, « pour les stagiaires effectuant une seconde année de stage, celui-ci résulte obligatoirement d'une inspection »... A l'issue de celle-ci, qui s'est déroulée le 29 mars 2009, M. M, IGEN en arts plastiques, a conclu dans son rapport que M. D « n'a pas atteint le niveau requis pour être titularisé ». La raison essentielle à ce refus: « un écart considérable entre les intentions annoncées, travaillées en amont par M. D avec l'aide de sa conseillère pédagogique, puis la réalité de sa mise en œuvre au cours de la séance observée ».

À ce niveau d'examen du dossier, il convient peut-être de rappeler un point de droit intangible: il n'appartient pas au juge de s'immiscer dans une analyse de l'appréciation du jury sur la valeur du candidat. Selon une jurisprudence ancienne et régulièrement rappelée, celle-ci est souveraine. Dans le cadre précis de cette affaire, c'est contre la méthode suivie par le jury pour utiliser cette



appréciation négative que les juges vont construire leur argumentaire.

Ils remarquent tout d'abord que « M. M a refusé à la tutrice de M. D l'autorisation d'assister à la visite d'inspection en classe (autorisation dont l'administration ne conteste pas qu'elle est habituellement donnée aux tuteurs dans ces occasions) », puis soulignent qu'il « a également refusé qu'elle assiste à l'entretien entre lui-même et le stagiaire après le cours ». Ainsi, « le rapport de l'IG constitue le seul témoignage direct versé au dossier sur le cours donné de ce 26 mars 2009. On ne peut, derrière cette phrase en apparence et *a priori* anodine, ne pas penser à l'adage fameux *Testis unus, testis nullus*, d'autant plus que les juges constatent, *a contrario*, que « plusieurs autres pièces produites, notamment d'attestations émises par la formatrice académique, datées du 27 juillet 2009, 9 novembre 2010 et 28 mars 2011, et par la tutrice le 8 novembre 2010, donnent des indications concordantes sur le conte-

nu et la présentation aux élèves des documents préparés par M. D pour cette inspection ».

Poursuivant leur analyse de fond du rapport de l'IG, les juges considèrent *in fine* qu'il « contient plusieurs approximations, inexactitudes ou oublis de nature à jeter un doute sur sa fiabilité ». On ne saurait être plus assassin... d'autant que « ce doute est accru par la circonstance, avérée par certains documents au dossier et non contestée par l'administration, selon laquelle M. D n'a pu obtenir communication de ce rapport que peu avant la réunion du jury et après plusieurs courriers adressés à l'administration par lui-même et l'intermédiaire de syndicats, et après une manifestation de soutien de ses collègues et de parents d'élèves relatée dans la presse ».

En conclusion, la CAA considère que le jury académique « ne pouvait, sans commettre une erreur manifeste d'appréciation, accorder une part primordiale au rapport d'inspection élaboré par un

de ses membres pour refuser d'admettre M. D à l'examen de qualification professionnelle à l'issue de sa deuxième année de stage ». En conséquence, la CAA de Marseille annule le jugement de Nîmes et la délibération du jury académique de Montpellier. Enfin, alors que M. D sollicitait (exceptionnellement) une troisième année de stage, les juges refusent de la lui accorder mais... pour le « réintégrer dans ses fonctions à la date à laquelle il a été irrégulièrement licencié et procéder à sa titularisation ».

LE SECOND JUGEMENT, rendu par le TA de Rennes (n° 0603692, 0700482) en date du 20 novembre 2001, rapporté par l'*AJFP* de septembre-octobre 2010, concerne un dossier entre « Ubu et Kafka », à propos de l'octroi d'un congé de longue maladie.

Examen des faits: d'une façon très classique, afin d'étudier l'ensemble de l'affaire concernant M. Y, les juges rappellent, tout d'abord, les termes de l'article 34 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984: « Le fonctionnaire en activité a droit [...] a des congés de longue maladie (CLM) d'une durée maximale de 3 ans dans les cas où il est constaté que la maladie met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés, et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmée ».

Tel semblait devoir être le cas de M. Y lorsque celui-ci effectue cette demande de placement en CLM, appuyée par un certificat médical (en date du 30 décembre 2004) établi par un chirurgien orthopédique du centre hospitalier de Paimpol, au terme duquel celui-ci indique que « la maladie de M. Y met l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. La nature de cette maladie justifie l'octroi d'un CLM de 6 mois, à compter du 9 novembre 2004 ».

En parallèle et conformément aux règles en vigueur dans le cadre de l'instruction d'une telle demande, l'administration fait procéder à une expertise médicale par un médecin agréé. Le docteur B, rhumatologue agréé, confirme (sans la moindre ambiguïté) dans son rapport du 3 mars 2005 le diagnostic et les conclusions de son confrère: « en conclusion, lombalgie invalidante avec irradiation sciatique gauche liée à un rhumatisme dégénératif invalidant avec arthrose dis-



cale et articulaire postérieure en L5-S1. L'attribution d'un CLM est justifiée chez M. Y à compter du 9 novembre 2004 pour une durée de 6 mois ».

À priori, un dossier « béton »... mais, le 27 avril 2005, le comité médical émet un avis défavorable à l'octroi d'un CLM au motif que la pathologie relève de la maladie ordinaire ». En conséquence, l'administration, suivant l'avis du comité départemental, refuse (par décision prise le 30 mai 2005) l'octroi de ce CLM. A la suite de ce refus, M. Y forme, le 20 juin 2005, un recours gracieux qui nécessite une nouvelle expertise. Aux termes de celle-ci, effectuée le 19 août 2005, le docteur T, rhumatologue agréé, confirme pleinement les propos de ses deux collègues : « L'état de M. Y justifie l'octroi du CLM à compter du 9 novembre 2004, et ce pour une durée d'un an, car seul le repos peut améliorer ce tableau qui ne relève pas de la chirurgie actuelle. L'octroi du CLM permettrait également une reprise progressive à mi-temps thérapeutique ». Malheureusement, ce troisième avis médical concordant ne modifie en rien la position du comité médical départemental qui, réuni une nouvelle fois le 28 septembre 2005, maintient son avis négatif : la machine administrative infernale suit alors inexorablement son cours... Le comité médical supérieur du 20 juin 2006 confirme cet avis. Celui-ci est entériné une nouvelle fois par l'administration qui, le 21 juillet 2006, maintient, imperturbablement, son avis précédent du 30 mai 2005 et refuse d'accorder un CLM à M. Y. Celui-ci, s'avérant à ce moment dans l'incapacité de reprendre son activité, se voit, dès le 22 juin 2006, placé en disponibilité d'office... pour raison de santé ! position maintenue le 9 août 2006, puis le 23 janvier 2007.

Le jugement : quelques lignes suffisent aux juges pour donner gain de cause à M. Y, au bout de près de 4 années de combat. En effet, le tribunal considère que, face aux « trois certificats médicaux [...], dont deux établis à la demande de l'administration par des médecins agréés, [ayant] conclu à ce que la pathologie de M. Y justifiait l'octroi d'un CLM [...] en défense, l'administration qui se borne à invoquer les avis émis par le comité médical départemental et le comité médical supérieur, [et] ne produit aucun élément d'ordre médical de nature à infirmer les conclusions de

ces médecins [...] a commis une erreur d'appréciation. En conséquence, toutes les décisions concernant le refus d'accorder un CLM à M. Y puis de le placer et de le maintenir en disponibilité d'office pour raison de santé sont annulées ».

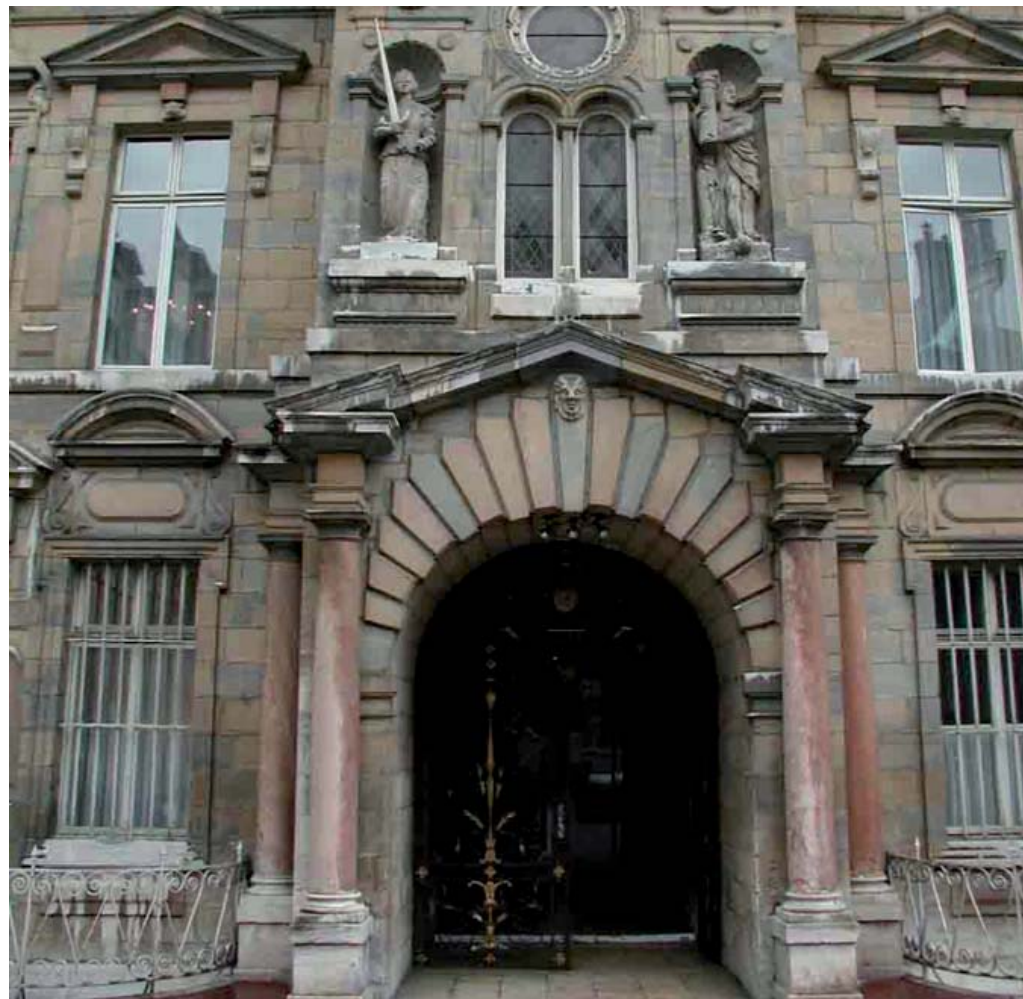
LES TROIS JUGEMENTS SUIVANTS concernent, tous trois, des procédures de licenciement : la variété des personnels et des situations illustre parfaitement l'extension de l'investigation juridique...

- Le 5 décembre 2011, la CAA de Paris confirmait par son jugement (n° 10PA00703 - rapporté et analysé dans l'AJFP de mai-juin 2012) la décision rendue par le TA de Paris le 2 décembre 2009 concernant le licenciement de M. B par le recteur de l'académie de Paris.

La situation de M. B est quelque peu atypique, sans être toutefois exceptionnelle. En effet, depuis le 1^{er} avril 1992, il assure (dans le cadre d'un contrat renouvelé chaque année) un service d'enseignement en génie chimique au lycée N V à Paris.

Le 22 août 2006, il bénéficie d'un contrat à durée indéterminée (CDI) de professeur contractuel (par l'application de l'article 4 de la loi du 11 janvier 1984, modifié par la loi du 26 juillet 2005). Ce contrat, signé du recteur de l'académie de Paris, indique que M. B « exerce ses fonctions dans le ressort de l'académie de Paris [...] pour assurer un service à temps complet de 18 heures hebdomadaires ». Il précise, en outre, que l'affectation de M. B sera déterminée par le recteur en fonction des besoins de service.

Cependant, quasi conjointement à cette bonne nouvelle, M. B se voit signifier, par un courrier du même recteur, son licenciement à compter du 28 octobre 2006 fondé sur « l'absence de besoin d'enseignement dans sa discipline pour l'année scolaire 2006-2007 ». A la suite de son recours gracieux formé contre ce licenciement et implicitement rejeté, M. B s'était tourné vers le TA de Paris. Celui-ci, par un jugement en date du 2 décembre 2009, lui avait alors



donné raison et annulé les 2 décisions du recteur (licenciement et rejet du recours gracieux) « au motif que le recteur n'avait pas apprécié les besoins d'enseignement dans l'ensemble de l'académie ». Le ministre de l'Éducation nationale ayant relevé appel de ce jugement, le dossier était ainsi dans les mains des juges de la CAA de Paris.

Ceux-ci, afin de fonder leur décision, reprennent d'abord toutes les références citées ci-dessus concernant les textes officiels, les termes du CDI ainsi que la lettre de licenciement. Mais ils vont encore fouiller davantage dans le processus même des affectations des enseignants.

De cet examen approfondi, il ressort que 3 des 4 postes de génie chimique du lycée professionnel N V (jusqu'alors tous occupés par des contractuels) avaient été pourvus par 3 titulaires nouvellement affectés à la rentrée scolaire 2006-2007. Quant au 4^e poste, il avait été attribué à un contractuel « employé dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, dans la mesure où il ne disposait pas de l'ancienneté pour bénéficier d'un CDI [...] et dont il est soutenu qu'il disposait de qualités particulières correspondant mieux aux besoins du lycée que celles de M. B ».

Cependant, si les juges ne trouvent rien à redire à la non réaffectation au lycée N V, ils soulignent que « l'administration, avant de licencier l'intéressé, devait apprécier les besoins d'enseignement dans sa discipline dans l'ensemble de l'académie et non seulement dans le lycée où il exerçait ». Or, « contrairement à ce qu'énonce le ministre de l'Éducation nationale, il ne ressort des pièces du dossier ni que le recteur de l'académie de Paris aurait procédé à un recensement des besoins d'enseignement en génie chimique dans l'ensemble de l'académie de Paris, ni, à plus forte raison, qu'aucun poste correspondant aux qualifications de M. B n'aurait été disponible ».

L'erreur d'appréciation établie, la CAA rejette, en conséquence, la requête du ministre, confirme l'annulation du licenciement « illégal » de M. B et rétablit celui-ci dans ses

droits d'agent contractuel... auquel le recteur doit trouver une affectation correspondant à ses qualifications, dans le cadre de l'académie...

Il est malheureusement possible d'imaginer que, si aucun poste de « génie chimique » ne se découvre dans le ressort de l'académie, le recteur puisse alors entamer une procédure de licenciement parfaitement régulière à l'encontre de M. B.

Au-delà de cette affaire, c'est un tout autre point de droit qui apparaît, à travers la situation de M. B, celle de nombreux agents contractuels (même en CDI) utilisés comme « variable d'ajustement » après l'affectation des titulaires. À travers eux se pose maintenant une question pour le moins nouvelle : peut-on parler désormais, dans de telles conditions, de « CDI précaire » (en particulier dans la Fonction publique)? Certains rêvent (tout haut) de s'engouffrer dans cette brèche...

- Le second exemple concerne un jugement du 12 janvier 2011 (n° 0902315) rendu par le TA de Lille et que l'AJFP de juillet-août 2012 qualifie de « curieux contrôle sur le licenciement d'un professeur stagiaire en période d'essai ».

Les faits: M. A, tout d'abord recruté comme professeur vacataire en anglais pour diverses périodes entre le 17 mars 2004 et le 3 juin 2006, a vu son statut transformé en contractuel tout d'abord pour la période du 19 mars 2007 au 23 juin 2007, puis l'année scolaire suivante, du 1^{er} septembre 2007 au 31 août 2008. Enfin, pour l'année scolaire 2008-2009, M. A se voit attribuer, par contrat en date du 22 septembre 2008, un service d'enseignement partagé de 8 heures hebdomadaires (5+3) dans deux collèges de Lille. Mais, dès le 16 octobre 2006, le recteur de l'académie de Lille procède à son licenciement. M. A sollicite en conséquence l'annulation de cette décision pour « excès de pouvoir ».

Le jugement: afin de ne pas alourdir le propos, nous évacuerons l'analyse du tribunal qui écarte la demande de fin de non recevoir op-

posée par le recteur (entre autres à propos des délais de recours dans le cadre de l'aide juridictionnelle) pour suivre les juges sur la question centrale, celle de la légalité (ou non) de sa décision. A l'évidence, celle-ci reposait sur un courriel (en date du 23 septembre 2008) du principal du collège dans lequel M. A effectuait 3 heures hebdomadaires. Le chef d'établissement évoquait « des difficultés professionnelles constatées depuis la rentrée scolaire et tenant à un retard de 20 minutes le jour de la rentrée, au constat ponctuel d'un chahut important dans la classe de l'intéressé et à des plaintes d'élèves, au demeurant non étayées, relatives à son élocution et à la structure de ses cours ». Cependant, après avoir rappelé qu'à cette date, M. A se trouvait bien en période d'essai, les juges ressortent 2 points du dossier de M. A qui leur paraissent essentiels :



- entre le 17 mai 2004 et le 31 août 2008, celui-ci avait assuré à plusieurs reprises de nombreuses heures d'enseignement « sans encourir de reproches quant à ses qualités professionnelles ».
- une lettre (en date du 8 juillet 2008) du recteur de l'académie de Lille indiquant « qu'eu égard à sa manière de servir, M. A faisait partie du vivier des personnels non titulaires susceptibles d'être réemployés ».

En fonction de quoi, le TA considère que « M. A est fondé à soutenir que la décision prononcée à son encontre est entachée d'une erreur manifeste d'appréciation ». En conséquence, « la décision du 16 octobre 2008 portant licenciement de M. A en cours de période d'essai est annulée » (pour excès de pouvoir).

Comme de coutume, il ne saurait être question de commenter, voire



de discuter, une décision de justice ; toutefois, il n'aura pas échappé au lecteur attentif qu'alors que les juges plongeaient au cœur même du « pédagogique » dans ce dossier, à la différence de ceux de la CAA de Marseille, ils ne semblaient guère se soucier du rôle de l'inspection pédagogique de la discipline...

- Afin de ne pas laisser croire que « l'administration » n'est qu'une machine à se tromper, le dernier jugement choisi montre au contraire qu'elle est à même de bien respecter la procédure et de ne pas commettre d'erreur d'appréciation.

Il s'agit de l'affaire examinée par la CAA de Bordeaux (jugement n° 10BX03213 du 4 octobre 2011) rapportée et analysée dans l'*AJFP* de mars-avril 2012 : « Le licenciement pour insuffisance professionnelle d'une professeure des écoles titulaire ». Avant d'étudier ce dossier, il convient de préciser deux points :

- Ce type de mesure à l'encontre d'un personnel titulaire est extrêmement rare.
- Ce motif de licenciement n'est pas de nature disciplinaire : cependant, celui-ci ne peut être prononcé, selon les termes de l'article 70 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, qu'« après observation de la procédure prévue en matière disciplinaire ».

Sur ce point, dans le cas de M^{lle} B, professeure des écoles, la CAA de Bordeaux considère que l'administration n'a commis aucune erreur dans la convocation, puis la tenue (le 30 juin 2008), du conseil de discipline à la suite duquel l'IA-DSDEN de la Haute-Vienne a licencié M^{lle} B pour insuffisance professionnelle, par un arrêté en date du 10 juillet 2008, prenant effet au 1^{er} septembre 2008.

À cette date, M^{lle} B avait alors formulé une demande d'annulation de cette décision auprès du TA de Limoges qui l'avait rejetée. Afin de motiver leur propre rejet, les juges de la CAA vont, là encore, reprendre les moindres détails du dossier pour exercer ce que l'on appelle communément « un contrôle plein ». Afin

que chacun puisse « apprécier » la minutie du travail effectué par les juges, nous leur laissons la parole : « considérant qu'il ressort des pièces du dossier, notamment des rapports d'inspection des 9 octobre 2006 et 19 novembre 2006, et du rapport de la conseillère pédagogique du 10 avril 2007, que M^{lle} B ne dispensait pas un enseignement adapté au niveau de ses élèves et recourait à des méthodes inadéquates dans la conduite de sa classe conduisant à d'importantes perturbations et que, malgré les remarques et incitations qui lui ont été prodiguées à l'issue de la première inspection, elle n'a pas été en mesure de modifier ses pratiques, ainsi que l'ont montré les inspections suivantes [...] qu'en procédant au licenciement de M^{lle} B pour insuffisance professionnelle, l'inspecteur d'académie ne s'est pas livré à une appréciation erronée ».

À chacun d'estimer si, dans leurs décisions, les juges commettent parfois eux-mêmes ou non des erreurs manifestes d'appréciation, mais n'oubliez jamais qu'ils fondent normalement toujours leurs jugements sur des dossiers complets, précis et factuels. □

Un syndicat à votre service

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

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

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

1. DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

Les entrants dans la fonction et les faisant-fonction (FF) bénéficient d'un tarif unique de 90 euros, soit un coût réel de 30 euros. Ensuite, la cotisation est fonction de votre indice. Pour les retraités, c'est la ligne « revenu principal » de votre bulletin de pension qui est prise en compte. Reportez-vous aux tableaux ci-dessous. **N'oubliez pas que 66 % de votre cotisation vous sont remboursés par une déduction fiscale**: conservez précieusement l'attestation jointe à votre carte d'adhérent.

2. PENSEZ À LA COTISATION « SECOURS DÉCÈS »

Pour une cotisation de 12,96 € par an, la CNP remet sans formalité et sans délai une somme de 1.068 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé. Cette aide d'urgence facultative est prévue dans nos statuts (voir encadré ci-dessous).

3. CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

- **En ligne par CB** (frais : 1,52 €) ;
- **Paiement en une fois par chèque** ;
- **Prélèvement automatique** (du 1^{er} juin au 31 mars) : **Paiement en trois fois** (frais : 1,52 € ; merci de compléter la demande de prélèvement ci-après). Le premier prélèvement est effectué le 5 du mois suivant l'adhésion ;
- **Prélèvement automatique avec reconduction annuelle**.

POUR CALCULER VOTRE COTISATION (RAPPEL : VOTRE COTISATION EST REMBOURSÉE À 66 %)

	ACTIFS	BASE	COÛT RÉEL	avec SD
INDICE NOUVEAU MAJORÉ + BONIFICATION INDICIAIRE + NBI	Stagiaire 1 ^{re} année + FF	90,00 €	30,00 €	102,96 €
	Inférieur à 551	130,57 €	44,00 €	143,53 €
	551 à 650	152,79 €	51,00 €	165,27 €
	651 à 719	177,79 €	60,00 €	190,75 €
	720 à 800	188,91 €	64,00 €	201,87 €
	801 à 880	200,02 €	68,00 €	212,98 €
	881 à 940	216,68 €	73,00 €	229,64 €
	941 à 1020	233,35 €	79,00 €	246,31 €
	supérieur à 1020	255,58 €	86,00 €	268,54 €

	RETRAITÉS	BASE	COÛT RÉEL	avec SD
« REVENU PRINCIPAL » 1 ^{re} LIGNE DU BULLETIN DE PENSION	En deçà de 1913 €	87,05 €	29,00 €	100,01 €
	1914 € à 2257 €	101,86 €	34,00 €	114,82 €
	2258 € à 2497 €	118,53 €	40,00 €	131,49 €
	2498 € à 2778 €	125,94 €	42,00 €	138,90 €
	2779 € à 3056 €	133,35 €	45,00 €	146,31 €
	3057 € à 3264 €	144,45 €	49,00 €	157,41 €
	3265 € et au-delà	155,57 €	52,00 €	168,53 €



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

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

2. Garantie du secours - Le congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1.068,00 €. La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa

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

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

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

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

Fiche d'adhésion 2013/14



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

Adhérez en ligne sur www.snpden.net (paiement uniquement par carte bleue)

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

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

ÉTABLISSEMENT **au 1^{er} septembre 2013** ou dernière fonction active

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

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

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) **au 1^{er} septembre 2013** :

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

TÉL. ÉTABLISSEMENT FAX ÉTABLISSEMENT TÉL. DIRECT PORTABLE

MÈL @

CHÈQUE <input type="checkbox"/>	PRÉLÈVEMENT (en 3 fois ; frais : 1,52 €) <input type="checkbox"/>	MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN <input type="text"/>
À <input type="text"/>	LE <input type="text"/>	SECOURS DÉCÈS (12,96 €) <input type="text"/>
SIGNATURE <input type="text"/>		MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT <input type="text"/>
CHOISISSEZ LA RECONDUCTION AUTOMATIQUE À LA DATE ANNIVERSAIRE		OUI <input type="checkbox"/> NON <input type="checkbox"/>

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

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

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

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

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

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

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

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

UNE VISION D'ENSEMBLE

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

UNE REPRÉSENTATIVITÉ UNIQUE

Le SNPDEN-UNSA est présent ès qualités :

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

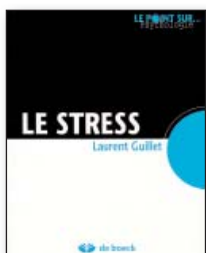
Affilié à l'UNSA-Éducation, le SNPDEN siège aussi dans les instances fédérales, aux côtés des principaux syndicats de l'encadrement, IEN et IA-IPR.

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

Derniers ouvrages reçus

LE STRESS

Laurent Guillet, collection « Le Point sur... Psychologie », édition De Boeck, mars 2012, 160 pages.



Le stress, tout le monde en parle mais qu'en connaît-on réellement? Comment survient-il? Quelles en sont les causes et les conséquences? Quelles sont les mécanismes qui conduisent à se sentir stressé? Comment réagit-on face au stress?

Depuis quelques années, la compréhension des mécanismes qui se développent au cours d'une situation stressante s'est considérablement étendue. Fruit de ces recherches, cet ouvrage tente d'analyser le phénomène en exposant les principaux modèles explicatifs du stress, depuis l'événement potentiellement stressant jusqu'à ses conséquences. Des schémas illustrent chacun des modèles évoqués afin de mieux en cerner les différences et d'en comprendre plus efficacement les processus. Y sont notamment abordés le stress en général, le stress spécifique au travail, le stress lié à la pratique sportive et le stress dû à la maladie, notamment durant un cancer.

Ces travaux ont également généré la construction d'échelles, d'inventaires et de questionnaires. *Le stress* présente les principaux outils actuels ainsi qu'une analyse critique des procédures d'évaluation propres à certains métiers (soignants, policiers, enseignants, managers) ou à certaines populations (étudiants, lycéens, enfants, adultes). Chacun y trouvera des éléments de réponse aux questions qu'il se pose.

LES ADOS DANS LE CYBERESPACE.

PRISES DE RISQUE ET CYBERVIOLENCE

Catherine Blaya, collection « Pédagogies en développement », édition De Boeck, mai 2013, 246 pages.



Happy slapping, diffusion de photos ou films embarrassants sur la Toile, exclusion des réseaux sociaux, diffamation, « lynchages » d'enseignants sur des blogs sont de nouveaux modes d'expression de la violence des jeunes et entre jeunes. Les conséquences de ces violences sont graves et peuvent entraîner des problèmes de décrochage scolaire mais aussi de dépression, voire le suicide des victimes.

L'auteure propose une synthèse internationale des recherches sur ces nouvelles formes d'expression de violence, leurs caractéristiques, leurs conséquences. Elle envisage aussi le problème en lien avec le milieu scolaire et la violence à l'école et présente des résultats de recherche empirique inédits sur la situation française, montrant le lien entre ce qu'il se passe dans les établissements et les activités en ligne. Dans une deuxième partie, cet ouvrage présente une synthèse des politiques publiques et modes d'intervention possibles pour tenter de prévenir et de réduire le phénomène.

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE.

POUR UNE PRATIQUE HUMAINE ET RESPONSABLE.

Stéphane Lhermie, collection « Développement personnel et efficacité professionnelle », édition Géséro, juin 2013, 142 pages.



Souvent vécus comme des rendez-vous imposés, les entretiens professionnels peuvent cristalliser les insatisfactions liées aux relations de travail: manque de communication, de compréhension, de considération... Les bonnes pratiques existent mais sont encore minoritaires. Il est pourtant possible de créer de la valeur, du lien entre l'individu et le groupe, de manière durable et responsable. Dans ce face-à-face, faire preuve d'ouverture donne la chance à l'autre d'être reconnu, respecté et considéré.

L'auteur revient sur le contexte de ces évaluations, sur les éléments de culture collective qui leur sont associés, et propose des pistes pour revenir aux fondamentaux: objectivité réciproque, engagement, compréhension mais aussi confiance et structuration.

COMMENT RENDRE EFFICACE LE « CONSEIL DE CLASSE » ?

DE L'ÉVALUATION À LA PROSE
DE DÉCISION COLLÉGIALE

Geneviève Frères, collection « Guides pratiques former & se former », édition De Boeck, octobre 2012, 376 pages.



Dans une première partie, ce guide présente les systèmes éducatifs organisés dans quatre régions: la communauté française de Belgique, la République et le canton de Genève, la France et le Québec. L'objectif est de favoriser la découverte d'autres systèmes éducatifs: comment sont-ils organisés? Quelle est la structure de l'enseignement dans chaque région? Quelles sont les similitudes et les différences entre les systèmes de ces régions?

Dans une deuxième partie, ce guide donne des outils pour aider les enseignants dans leurs pratiques professionnelles: qu'est-ce qu'évaluer? Quelles décisions prendre selon les moments de l'année?

Dans une troisième partie enfin, il est question du conseil de classe: comment le préparer? Comment l'animer? Comment l'évaluer? L'objectif est de donner des pistes aux directions et aux enseignants pour améliorer le fonctionnement des conseils de classe.

TOUS FORMATEURS !

PARTAGER SON SAVOIR-FAIRE
AU QUOTIDIEN

Christine Paolini, collection « Développement personnel et efficacité professionnelle », édition Géreso, juin 2013, 174 pages.



Chacun s'est un jour trouvé en position de formateur pour essayer de transmettre son propre savoir. Cet ouvrage propose des clés pour bien gérer les situations de formation, en groupe ou en face à face, dans un apprentissage classique ou « au pied levé », pour faire de cet échange un moment gagnant-gagnant et mettre tous les participants à l'aise, vous y compris; des règles simples peuvent être appliquées: bienveillance, respect mutuel, liberté d'expression...

L'auteure explique les processus de compréhension et de mémorisation afin de choisir une méthode adaptée à la sensibilité et au caractère des apprenants. Des outils simples et pratiques sont proposés pour répondre à l'ensemble des situations.

LES EFFETS DE L'ASSOULISSEMENT DE LA CARTE SCOLAIRE

Éducation & formations n° 83,
Direction de l'Évaluation, de la
Prospective et de la Performance, juin 2013,
120 pages.



Ce numéro est consacré à la restitution de résultats de différentes évaluations de la réforme de la carte scolaire mise en place à la rentrée scolaire 2007, menées dans le cadre d'un appel à projets de recherche lancé en novembre 2009. Les objectifs de ce projet étaient d'éclairer les modalités de la mise en œuvre de la politique d'assouplissement de la carte scolaire, d'étudier les stratégies des acteurs (familles, EPLE, administrations et élus locaux) et l'impact de cette mesure sur leurs comportements afin d'en estimer les effets de renforcement de la mixité ou de la ségrégation sociale. En 2012, l'ensemble des travaux de recherche a été restitué aux commanditaires. La revue en rend compte.

Isabelle POUSSARD
Permanente
isabelle.poussard@snpden.net

Valérie FAURE
Documentation
valerie.faure@snpden.net

Tribune libre

Articles extraits des bulletins n° 63 et 64 d'avril et juin 1973 du Syndicat du personnel de direction des établissements secondaires (FEN)

À propos de sécurité

(Extraits d'une lettre d'un principal de CES de l'académie de Lyon à un membre du BN)

Vous avez lu, comme moi, la CM du 23-2-73 sur la prévention des dangers d'incendie et je pense qu'elle appelle quelques remarques :

Élimination des causes : Il est mis sous la responsabilité du chef d'établissement la surveillance des circuits de gaz, électricité, etc. comme s'il était un spécialiste.

J'ai eu le bureau Véritas pendant une semaine et son rapport est très épais : des centaines de fautes de construction, d'infractions aux règlements d'installation de gaz, de chauffage etc. sont relevées, qui peuvent être à l'origine d'un incendie et qu'un béotien comme vous et moi sommes incapables de déceler !

Le syndicat ne pourrait-il le faire remarquer au ministre et demander qu'une inspection technique soit faite dans tous les établissements par un organisme comme le bureau Véritas, selon une fréquence qui serait à déterminer (cela est très différent des visites des commissions de sécurité qui vérifient les moyens de lutte contre l'incendie mais n'ont pas les moyens techniques de déceler une mauvaise prise de terre, une baisse de pression anormale dans une alimentation de chaudière etc. ?).

Constitution d'équipes de sécurité : Cette circulaire – qui n'a aucune valeur en justice – nous invite à utiliser les élèves dans la lutte contre l'incendie. C'est une lourde responsabilité que le ministre nous met sur le dos.

Je pense que le syndicat doit protester là contre et dire au ministre que nous avons comme souci d'évacuer tous les élèves qui

nous sont confiés et que nous nous refusons à faire risquer la vie de certains d'entre eux. Les tribunaux seront là pour nous donner raison contre le ministre.

SOS pour CPA !

Les nouvelles dispositions concernant les classes préparatoires à l'apprentissage mettent pratiquement en place une concurrence entre l'enseignement public et les organismes privés.

Or, tandis que les organismes privés, sous la forme des centres de formation d'apprentis, bénéficient des ressources comme des moyens d'information et de placement apportés par les entreprises, l'enseignement public en est réduit dans les CES à une recherche des « maîtres d'apprentissage » se heurtant à de nombreuses difficultés :

- Manque d'information obligeant les chefs d'établissement et leurs collaborateurs à se transformer en démarcheurs.
- manque de temps résultant du fait que les résultats de l'admission en 1^{re} année de CET 3 ans ne sont pas connus avant la fin du mois de juin.
- Manque de personnel qualifié pouvant apporter aux élèves l'enseignement complémentaire aux stages dans les entreprises.
- Manque de ressources résultant à la fois de l'insuffisance générale de l'équipement et de la médiocrité des crédits, les CES ne disposant pas de la taxe d'apprentissage.

Par conséquent, le SNPDES doit demander :

- La création de centres d'information où seraient centralisées les demandes des entreprises et celles des élèves, éventuellement par élargissement de la compétence actuelle des agences nationales de l'emploi.

BULLETIN N° 64

SYNDICAT
du PERSONNEL
des ÉTABLISSEMENTS

10, RUE DE S...




BTS d'Electrotechni...

- L'assouplissement des délais d'organisation des stages qui ne peuvent être mis en place valablement qu'au cours du premier trimestre de l'année en cours.
- La création de postes de personnel technique, en particulier d'une sorte de chef de travaux chargé d'effectuer les démarches et les contrôles nécessaires.
- La mise en place des moyens matériels indispensables par l'attribution d'un équipement complémentaire et l'affectation de la taxe d'apprentissage.

J. Daumont
Régionale de Rouen

JUN 1973

Les NATIONAL
de DIRECTION
DES COLLEGES SECONDAIRES (FEN)
OLFERINO - PARIS-7^e



que à l'E.N.R.E.A. de CLICHY

L'entrée en sixième

Avec l'accord de la section départementale des Hauts-de-Seine, je demande aux syndiqués de réfléchir aux propositions suivantes :

- que, conformément à la réglementation en vigueur, un dossier scolaire aussi complet que possible soit toujours constitué pour chaque élève de l'école maternelle à la fin de l'enseignement primaire ;
- qu'au niveau du CM2, pour préparer les décisions de la commission d'entrée en 6^e et aussi pour assurer des contacts et une meilleure liaison entre les maîtres de l'école primaire, d'une part, et les professeurs du premier cycle, d'autre part, les élèves soient soumis dans leurs classes et en présence de leurs maîtres habituels, à deux ou trois épreuves standardisées (français, calcul) et à des tests (ces épreuves et ces tests seraient préparés, soumis aux élèves et corrigés en collaboration avec des professeurs de 6^e et au moins un conseiller d'orientation...);
- que le dossier d'entrée en 6^e rempli d'une manière aussi complète que possible, accompagné des épreuves standardisées et des tests soit examiné, sous la présidence de l'inspecteur départemental, par des commissions différentes, réunies plusieurs jours de suite et comprenant chaque fois un chef d'établissement de premier cycle, un conseiller d'orientation, un représentant de centre médico-psycho-pédagogique, deux professeurs de 6^e, deux maîtres de CM2 et deux parents (il est bien entendu que le maître concerné devrait assister à l'examen des dossiers de ses élèves avec voix délibérative) ;
- que, dès l'affectation de l'enfant dans le premier cycle, le dossier scolaire complet établi par l'école primaire soit transmis au chef d'établissement (avant le départ en vacances).

Denoits
Principal du CES des Buissonnets
92 Rueil-Malmaison

Isabelle Poussard, permanente

Nos peines

Nous avons appris, avec peine, le décès de :

Pierre Augé,
proviseur honoraire
du lycée A. Varoquaux,
Tomblaine
(académie de Nancy-Metz),

Jean-Marie Clercy,
proviseur honoraire
du lycée Voillaume,
Aulnay-sous-Bois
(académie de Créteil).

Nous nous associons au
deuil des familles.