

# Direction

n° 283

février/mars 2023

**Retraites :**

une actualité pour toutes et tous !

**Mixité sociale et mixité scolaire :**

enjeux et priorités pour notre système scolaire

**Mayotte :**

une académie à la loupe !



**Et la considération ?  
Nous voulons  
des preuves !**

Syndicat national des personnels de direction  
de l'Éducation nationale





# La **sécurisation** en milieu scolaire avec **TurboSelf**

Serrures électroniques\*



Accès extérieurs\*



Interphonie\*



\* compatibles cartes Région (DESFIRE®, MIFARE®, KORRIGO®, TURBOSELF® ...)

CONTACTONS-NOUS :

contact@turboself-securite.fr / 02 38 76 39 91 / [www.turboself-securite.fr](http://www.turboself-securite.fr)



# Sommaire

**6**  
ÉDITO

**8**  
LE SNPDEN  
DANS LES MÉDIAS

**14**  
LE POINT SUR...

**18**  
ÉDUCATION & PÉDAGOGIE

**25**  
CARRIÈRE

**29**  
PROMOTIONS 2023

**34**  
MÉTIER

**40**  
DOSSIER RETRAITE

**45**  
UNE ACADEMIE  
À LA LOUPE

**52**  
CHRONIQUE  
JURIDIQUE

**58**  
OUVRAGES REÇUS



**18**

## LA MIXITÉ SOCIALE DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

La parution des IPS des EPLE à la fin de l'année 2022 a jeté une lumière crue sur les situations sociales des établissements scolaires français. Objectivant les disparités territoriales et les réflexions sociologiques dressées depuis de longues années, ces données alimentent nos positions syndicales très favorables à une plus grande mixité. Une première analyse d'Audrey Chanonat.



**40**

## DOSSIER « RETRAITES »

Un dossier toujours d'actualité qui propose une réflexion sur le sens précis des articles du projet de loi et sur les termes employés par le gouvernement.



**45**

## UNE ACADEMIE À LA LOUPE: MAYOTTE

Parce que Mayotte a fait récemment la une des médias, nous avons souhaité, avec les élus locaux, dresser le portrait de cette académie particulière, archipel de l'océan indien, confronté à un très grand nombre de problématiques. Une « terre de contrastes », pour une nouvelle rubrique à retrouver dans de prochains numéros.



SYNDICAT NATIONAL  
DES PERSONNELS  
DE DIRECTION  
DE L'ÉDUCATION  
NATIONALE

21 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS  
TÉL. : 01 49 96 66 66  
FAX : 01 49 96 66 69  
MÉL : [siege@snpden.net](mailto:siege@snpden.net)

Directeur de la Publication  
BRUNO BOBKIEWICZ

Rédacteur en chef  
FRANÇOIS RESNAIS

Commission pédagogie :  
OLIVIER BEAUFRÈRE  
AUDREY CHANONAT

Commission vie syndicale :  
LYDIA ADVENIER

Commission métier :  
VALÉRIE QUÉRIC

Commission carrière :  
VÉRONIQUE ROSAY

Relecture :  
VALÉRIE FAURE/  
LILIANE GARIN

Conception/Réalisation  
JOHANNES MUELLER  
TOKYO MADE ME

Crédit photographique :  
SNPDEN  
ALAIN SURAN

Publicité :  
ANAT REGIE  
TÉL. : 01 43 12 38 15  
Directrice de Publicité  
MARIE UGHETTO  
[m.ughetto@anatregie.fr](mailto:m.ughetto@anatregie.fr)

Impression  
IMPRIMERIE VOLUPRINT  
ZA DES BRÉANDES  
89000 PERRIGNY  
TÉL. : 03 86 18 06 00

DIRECTION – ISSN 1151-2911  
COMMISSION PARITAIRE DE  
PUBLICATIONS ET AGENCE  
DE PRESSE 0324 S 08103

N° DE SIRET :  
30448780400045

DIRECTION 283 -  
MIS SOUS PRESSE  
LE 13 FÉVRIER 2023

*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

TURBOSELF SÉCURITÉ	2
INDEX-ÉDUCATION	4-5
ALISE	60

ENCART :  
SAS PORTABLE.ORG

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



SVT FRANÇAIS PHYSIQUE-CHIMIE LATIN PHILOSOPHIE ANGLAIS ITALIEN  
ESPAGNOL SCIENCES SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES MATHÉMATIQUES  
HISTOIRE - GÉOGRAPHIE TECHNOLOGIE ÉDUCATION MUSICALE EPS MANAGEMENT  
SCIENCES NUMÉRIQUES ET TECHNOLOGIE BIOTECHNOLOGIE HÔTELLERIE ET TOURISME  
GÉNIE MÉCANIQUE ...



# PRONOTE

C'est aussi une bibliothèque collaborative avec plus de **4 600 QCM à télécharger** pour enrichir sa pédagogie ou ses révisions.



# Il n'y a pas il n'y a que des p



**Bruno BOBKIEWICZ**  
Secrétaire général

*Le 20 janvier 2023, le SNPDEN-UNSA a participé au Groupe National des Personnels de Direction (GNPD). Ce groupe, rappelons-le, recommandé par le rapport de René BLANCHET de 1999, a vocation à être une instance de concertation entre le Ministre et les personnels de direction. Le SNPDEN-UNSA y siège bien évidemment et profite de ce moment d'échanges institutionnels pour poser les jalons de son action et de ses positions. Réuni normalement plusieurs fois par an, celui du 20 janvier était centré sur les conditions d'exercice du métier.*

Cet ordre du jour était plutôt une bonne nouvelle : cette antienne sans cesse répétée de la dégradation continue des conditions d'exercice du métier de notre profession est entendue et semble bénéficier d'un intérêt des services du Ministère.

À cet effet, il nous faut répéter que la charte des pratiques de pilotage signée en août 2021 intègre de nombreux domaines essentiels qui, étudiés et mis en œuvre, peuvent réellement et considérablement améliorer le travail des équipes de direction.

**Le quotidien vécu par les personnels de direction ne s'apparente que très rarement à un « bien-être » porteur d'épanouissement professionnel, alimentant une sérénité personnelle**

Mais, au-delà de ce texte fort, de la louable intention qu'il revêt, et des gages ministériels réitérés – Pap NDIAYE nous a ainsi réaffirmé sa volonté de favoriser le bien-être des personnels et, notamment, celui des personnels de direction –, force est de constater que cette déclinaison territoriale souffre d'une trop grande disparité dans les académies et qu'il est parfois difficile pour les collègues de percevoir les évolutions positives depuis sa signature. En effet, si certaines autorités rectorales, menant des concertations avec nos représentants, se sont pleinement emparées de cet outil, d'autres semblent ne connaître cette charte que d'un regard fort lointain.

C'est ce que nous avons dit au Ministre, ce 20 janvier, lors du GNPD.

Et de ce « bien-être » porté par le Ministre, il en est justement question dans le baromètre annuel de la Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP). Les résultats de cette enquête réalisée auprès de 3 500 « perdus », et disponibles en avant-première en page 36 de ce numéro, font apparaître une baisse constante de ce « bien-être » chez nos collègues. Ce n'est malheureusement pas une surprise pour le SNPDEN-UNSA. L'enquête commandée, à la fin de l'année 2021, auprès de Georges Fotinos, en lien avec la CASDEN, était, à ce sujet, suffisamment claire et éloquente<sup>(1)</sup>.

En effet, malgré les intentions partagées, le quotidien vécu par les personnels de direction ne s'apparente que très rarement à un « bien-être » porteur d'épanouissement professionnel, alimentant une sérénité personnelle. Pierre Reverdy disait : « *il n'y a pas d'amour, il n'y a que des preuves d'amour* ». Pour ce qu'il en est de l'attention portée aux personnels de direction, il en est exactement de même : « *il n'y a pas de considération, il n'y a que des preuves de considération* ». Et, fort malheureusement, les signaux reçus d'un manque de considération sont trop nombreux pour laisser penser à de la simple maladresse.

Dans une démarche hypothético-scientifique, convenons éventuellement que les objectifs et les intentions



# de considération : reuves de considération !

de l'institution ne soient peut-être pas si négatifs..., comment comprendre, alors, la rechute de notre Ministre lorsqu'il annonce nouveautés et initiatives par médias interposés, délaissant une indispensable communication à l'attention de ses cadres? Ainsi, les annonces récentes sur la baisse du volume de l'Enseignement Intégré de Sciences et de Technologie (EIST) au bénéfice de l'approfondissement en français et mathématiques en 6<sup>e</sup> en sont un exemple concret !

**Comment comprendre, alors, la rechute de notre Ministre lorsqu'il annonce nouveautés et initiatives par médias interposés, délaissant une indispensable communication à l'attention de ses cadres?**

À ces maladresses communicationnelles, il nous faut également lister les questions suivantes, que chacune et chacun d'entre nous est amené à se poser.

- Comment percevoir des signaux positifs et de la considération quand ces mêmes annonces sur le collège remettent en cause le travail déjà réalisé de nombreuses équipes de direction, dont la date limite de remontée des TRMD approchait?
- Comment percevoir des signaux positifs et de la considération lorsque le taux de promotion à la hors classe des personnels de direction, même s'il augmente, reste en-deçà de celui des enseignants, et plus de 2 fois inférieur à celui des IA-IPR?
- Comment percevoir des signaux positifs et de la considération au moment où les transferts de charge se poursuivent sans compensation en personnel, sans compensation financière (PIAL, examens, évaluation des établissements...)?
- Comment percevoir des signaux positifs et de la considération quand la

mise en œuvre de la nouvelle évaluation des personnels de direction a été un vrai cauchemar, sans respect des règles, des délais ni des procédures?

- Comment, enfin, percevoir des signaux positifs et de la considération quand tous les dossiers deviennent prioritaires et que les injonctions ne cessent de tomber, de s'empiler et de générer insatisfaction, tension, stress et sentiment pénible d'un « pilotage » de l'urgence?

Malheureusement, cet examen de ce que l'institution nous adresse comme signaux, qu'ils soient explicites ou implicites, débouche sur une conclusion sans beaucoup de doutes... De la considération, nous en avons bien peu et, dans une organisation sociale, il est fort périlleux de vouloir solliciter les rouages de pilotage et d'encadrement lorsque ces cadres ne croient que fort peu à la reconnaissance de leur propre environnement.

Pour néanmoins moduler quelque peu ce constat, il nous faut apprécier les quelques rares avancées repérées par notre commission Métier, dans une synthèse documentée en page 34, des mises en œuvre locales de la charte de pilotage. Quelques lignes bougent, insuffisamment certes, mais il faut aussi savoir repérer les soubresauts dans les silences assourdissants.

On notera, parmi ces quelques avancées, et comme prémices à une nécessaire généralisation :

- la mise en œuvre d'une médecine du travail pour les personnels de direction à Bordeaux,
- l'installation de personnels dédiés à l'aide aux équipes de direction en difficultés,
- dans certaines académies, la rationalisation de la communication par la mise en œuvre de bulletins académiques hebdomadaires qui diminuent sensiblement le nombre de courriels reçus,
- le travail de fond, et peu visible pour l'instant, de la direction du numérique pour améliorer les outils numériques et leur ergonomie. La feuille de route

que nous leur avons demandée, traçant les perspectives à court, moyen et long termes, devrait être communiquée à l'ensemble des équipes de direction sous peu,

- la mise en œuvre du Compte Épargne Temps pour les personnels de direction, progrès de quelques académies.

Il y a, on le voit, quelques signaux positifs envoyés par certaines académies. Mais il faut incontestablement et rapidement accélérer! Le SNPDEN-UNSA va y veiller. Le Ministère s'est engagé à le faire également.

**Quelques lignes bougent, insuffisamment certes, mais il faut aussi savoir repérer les soubresauts dans les silences assourdissants.**

Il me serait difficile de ne pas évoquer ici un sujet majeur de notre mobilisation actuelle : la réforme des retraites. Avec a minima un diplôme de niveau Bac +5, et donc une entrée en activité à 23 ans, les 43 annuités imposées par la réforme amèneraient les personnels de direction à un départ à la retraite à taux plein à un seuil de 66 ans pour les carrières continues! Des éléments complémentaires sur ce projet de société fort idéologique vous sont accessibles plus loin dans ce numéro et sur notre site internet, mine d'informations. Le SNPDEN-UNSA s'inscrit pleinement dans l'action intersyndicale engagée depuis le 19 janvier.

Notre action, sur ce sujet, comme sur tous ceux que nous portons pour la profession, est réfléchie, soutenue et porteuse d'idées et de solutions. Nous continuons, avec vous et pour vous! ■

<sup>1</sup> Les personnels de direction à la recherche d'un nouveau souffle, décembre 2021.

# Le SNPDEN dans les médias

*Après l'état statistique du numéro 282 de Direction qui portait sur les mois d'octobre et novembre 2022, ce nouvel état des lieux relatif à la présence du SNPDEN dans les médias couvre la période du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 31 janvier 2023, soit une période identique en termes de durée. Au cours de ces deux mois, ont ainsi été relevées 85 citations médias, à raison de 42 sur le mois de décembre et de 43 sur le mois de janvier.*

## DES STATISTIQUES EN LÉGÈRE BAISSÉ

Les périodes se suivent et ne se ressemblent pas, car si sur la période précédente, on soulignait en introduction de notre article une hausse du nombre global de citations en comparaison aux périodes précédentes (131 citations sur 2 mois – cf. *Direction* 282, page 8), l'analyse des deux mois suivants témoigne d'un nombre moins important de citations.

Il faut dire que la période considérée s'est probablement moins prêtée aux interviews dans le domaine de l'éducation, en raison tout simplement d'une part des vacances de Noël, trêve des confiseurs oblige, et par conséquent repos bien mérité pour les élus du syndicat en charge de répondre aux médias, et d'autre part, probablement parce que les intérêts journalistiques ont été plutôt centrés, notamment en janvier, sur un dossier d'actualité brûlant, celui de la réforme des retraites et de la montée des mouvements de contestation à ce sujet.

## SIX SUJETS SE PARTAGEANT LA PLUPART DES INTERVIEWS

Si le thème de la laïcité avait été le sujet prédominant en octobre et novembre, occupant près de la moitié des interviews des élus du syndicat, soit 47,33 % du total des citations, il n'a fait l'objet sur les deux mois suivants, que de 2 interviews, laissant alors la place à 6 autres sujets qui se sont partagés, avec un nombre de citations quasi identique, la plupart des interviews en décembre et janvier.

### DÉPENSES ÉNERGÉTIQUES, DÉLESTAGES ÉLECTRIQUES ET IMPACT SUR LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Le premier thème ayant fait l'objet du plus grand nombre d'interviews sur la période, et ce particulièrement sur la première quinzaine de décembre, a été celui de la hausse des dépenses d'énergie et de leur impact sur le fonctionnement des établissements scolaires, à raison de 16 interviews, soit 18,82 % du total des







**Valérie FAURE**

Chargée de la documentation  
au siège

citations. Et, dans une moindre mesure, il constitue le seul thème qui se soit un peu plus démarqué en décembre et janvier.

Hausse des factures énergétiques, politique de délestage et éventuelles fermetures d'établissements, absence d'informations claires sur le protocole envisagé, quid, en cas de coupures d'électricité, du fonctionnement des ateliers, des cantines, et anticipation d'éventuels repas froids, quid des systèmes de sécurité incendie... ? Organisation des transports scolaires, internats, prise en charge des élèves, informations des familles..., autant de points et d'interrogations au cœur des interviews des élus du syndicat, qui ont fait part de l'inquiétude des chefs d'établissement face à ce casse-tête logistique en prévision, et de la nécessité d'un minimum d'anticipation, pour assurer l'accueil et la sécurité des élèves. Il a été particulièrement déploré le fait que les personnels de direction n'aient été associés à aucune démarche préparatoire ou réflexion sur le sujet.

**Les chefs d'établissement sont garants de la sécurité des biens et des personnes. Pas de fermetures d'établissements instantanées. Il faut un minimum de temps et d'anticipation !**

« ... Nous n'avons aucun texte, aucun élément d'information concret. Nous avons besoin de construction, d'anticipation. Il est clair qu'on ne pourra pas fermer les établissements instantanément et on pourra surtout, avec grande difficulté, les rouvrir en cours de journée. La première grande difficulté que nous rencontrons c'est bien sur la sécurité. A savoir que tous nos systèmes de sécurité incendie dépendent de l'électricité. Donc pas d'ouverture sans ces systèmes.

Nous avons plein de questionnements : sur par exemple les internats, la production des repas de cantine, les transports scolaires, la relance des plateaux techniques dans les LP, la question de l'information, de la communication vers les familles... Nous n'avons été associés à aucune démarche préparatoire comme on peut le faire sur d'autres sujets.

*Sans électricité, impossible d'accueillir des élèves et même des personnels. Les chefs d'établissement sont garants de la sécurité des biens et des personnes. Et sans sécurité incendie nous ne pouvons pas ouvrir l'établissement. Il faut arrêter de faire croire qu'on pourra couper le matin et rouvrir l'après-midi. Certes, nous savons faire de la gestion de crise, cela fait 4 ans, les chefs d'établissement l'ont prouvé au moment du covid, on était à certains moments les derniers remparts de l'EN. Le faire oui, mais il nous faut de l'anticipation. On ne peut pas tout faire, et faire n'importe quoi. Il ne faut pas nous demander l'impossible. Il ne faut pas trop demander à l'école. » (Olivier Beaufrère, Secrétaire national Éducation & Pédagogie, Live BFM TV, 3 décembre 2022)*

**Que se passera-t-il en cas de coupure ?**

**Les couteaux suisse que sont les principaux et proviseurs devront agir et avertir les familles.**

« ... Il va falloir que de notre propre initiative on se connecte à la plateforme Ecowatt, qu'on voit si la zone dans laquelle nous sommes géographiquement positionnés sera concernée par un délestage le lendemain. On aura l'information à 17h00 la veille. Et après, évidemment, les couteaux suisse que sont les principaux ou les proviseurs devront, grâce aux outils numériques dont on dispose, avertir les familles », explique-t-il. [...] Problème : « ça ne garantit pas que toutes les familles seront connectées en permanence et auront forcément l'information », confie-t-il. (Propos sur BFM de Didier Georges, ESN, repris par Femme Actuelle, 5 décembre 2022)

**« ...on balbutie encore comme si c'était la première fois qu'on devait gérer une crise ».**

« Les problèmes sont les mêmes que dans les écoles, à savoir le mode de communication de la coupure de courant aux principaux et proviseurs et ensuite le délai imparti pour transmettre



cette information aux familles », résume Bruno Bobkiewicz, secrétaire général du SNPDEN, interrogé par Le Parisien. « En réalité, il va falloir être en veille permanente pour enclencher le processus », poursuit-il, avant de déplorer : « Après la gestion du Covid, on balbutie encore comme si c'était la première fois qu'on devait gérer une crise. » (Reprise des propos de Bruno Bobkiewicz, SG, dans Le Parisien, Le Point, 22 décembre 2022)

En seconde position, deux thèmes ont enregistré quasiment le même nombre de citations.

### AFFAIRE DE LA FUSILLADE DU LYCÉE TOCQUEVILLE DE GRASSE

Ce thème a fait l'objet de 12 citations ou interviews sur la période, couvrant ainsi 14,12 % du total des citations. La présence à l'ouverture du procès à Grasse de Bruno Bobkiewicz, secrétaire général, et de Pascal Bolloré, responsable de la Cellule Juridique, aux côtés de Maître Lec, avocat conseil national de l'Autonome de Solidarité, a notamment été soulignée à plusieurs reprises par les médias. La presse a également communiqué le verdict du procès.

#### C'est toute une profession qui a été attaquée !

« Nous voulons marquer notre présence, notre accompagnement, non seulement auprès de notre collègue, adhérent de notre syndicat, mais aussi de l'ensemble de la profession. Car c'est toute une profession qui a été attaquée », souligne Bruno Bobkiewicz, secrétaire général du SNPDEN. « Un chef d'établissement qui se fait tirer dessus dans l'exercice de ses fonctions : jamais nous n'avions connu cela avant Grasse, jamais nous ne voulons connaître cela à nouveau à l'avenir », renchérit Pascal Bolloré, responsable de la Cellule Juridique du syndicat. (Bruno Bobkiewicz, SG, Pascal Bolloré, responsable Cellule Juridique, Le Figaro, 1<sup>er</sup> décembre 2022)

#### Un fait divers qui a remis sur la table le dossier de la sécurité des établissements scolaires.

Un procès pour lequel le SNPDEN-UNSA, principal syndicat des chefs d'établissements, s'est constitué partie civile et sera représenté par le bâtonnier Francis Lec, son avocat-conseil. « C'est une première dans l'Histoire du système éducatif qu'un chef d'établissement se soit fait tirer dessus. C'est une atteinte à l'ensemble de la profession, et nous voulions symboliquement marquer notre présence au côté de notre collègue », explique Bruno Bobkiewicz, secrétaire général du syndicat. [...] Après l'attaque de Grasse, un débat avait été lancé à propos de l'installation de portiques de sécurité à l'entrée des lycées. Quelques régions, comme Auvergne-Rhône-Alpes, ont massivement équipé leurs établissements de ce dispositif. Mais la mesure est loin d'avoir été généralisée, d'abord parce qu'elle coûte cher, mais aussi parce qu'elle ne faisait pas l'unanimité. « Les chefs d'établissement n'y sont pas tous favorables ; cela

ne règle pas tout, et le passage des élèves prendrait trop de temps. Nous n'avons pas de position dogmatique sur le sujet. Tout dépend du contexte de l'établissement », explique Bruno Bobkiewicz.

#### Un travail de prévention des violences essentiel

Ce que continuent à demander les chefs d'établissement, c'est un accompagnement social renforcé des lycées les plus défavorisés pour prévenir d'éventuels problèmes de sécurité. « Parfois, le lycée est le dernier service public dans une ville. Il faut pouvoir engager un travail partenarial avec des éducateurs, des assistants sociaux, afin de garder le lien avec nos élèves », estime Bruno Bobkiewicz.

Pascal Bolloré, responsable de la cellule juridique au SNPDEN, rappelle aussi l'importance de la formation des chefs d'établissement aux dispositifs de sécurité : « Dans l'affaire de Grasse, un système d'alarme avait permis d'avertir le personnel et les élèves de la situation à risque. » (Bruno Bobkiewicz, SG, Pascal Bolloré, responsable Cellule Juridique, 20Minutes, 1<sup>er</sup> décembre 2022)

#### Le lycéen auteur de la première fusillade scolaire en France condamné à 5 ans de prison

Le bâtonnier Francis Lec, pour le Syndicat national des personnels de direction de l'Éducation nationale (SNPDEN), qui a demandé à se constituer partie civile, a défendu de son côté « une attitude mesurée », jugeant important « qu'au-delà de la mansuétude, on entende un message de fermeté pour que jamais ne se reproduise ce qui s'est passé au lycée Tocqueville et qu'on protège le monde de l'éducation exposé quotidiennement à des agressions ». (Ouest-France, 14 décembre 2022)

### LYCÉES : BUDGET 2023, ÉCONOMIES ET BAISSÉ DES DOTATIONS

À quasi-égalité avec le précédent thème, ce sujet a fait l'objet de 11 interviews sur la période, soit 12,94 % du total des citations. Les élus du syndicat ont ainsi été amenés à dénoncer dans plusieurs articles la baisse des dotations des lycées, notamment en Île de France, et les manières de procéder des collectivités territoriales. (Libération, Le Parisien, BFM Île de France, TF1, News.ES.Euro, 20Minutes, AEF)

#### Budget des établissements. Les équipes de direction mises devant le fait accompli !

« Que la région cherche à faire des économies, parce que l'on est dans un contexte d'augmentation des tarifs, tout le monde peut le comprendre. Mais cela aurait pu se négocier, se travailler en amont avec les équipes de direction et les chefs d'établissement que je représente. Le problème c'est que les chefs d'établissement ont été mis devant le fait accompli et ils ont été informés à la dernière minute. »



« Plutôt que de donner la somme habituelle, la région a demandé aux établissements d'aller chercher dans les réserves qu'ils avaient, fruit d'économies potentielles d'années précédentes, alors que les proviseurs avaient peut-être des projets. Tout cela aurait pu être travaillé en amont, et réfléchi intelligemment, mais encore une fois les équipes ont été mises devant le fait accompli, sans discussion, sans concertation préalable. Les établissements scolaires, au-delà de l'Île de France vont certainement être mis en difficulté par l'augmentation importante des tarifs des fluides, le gaz, l'électricité qui impacte une bonne part du budget des établissements. Alors, soit les CT ont anticipé ces augmentations, soit ce n'est pas le cas, et la quasi-totalité de l'argent donnée par les collectivités va être attribuée au chauffage et électricité. (Bruno Bobkiewicz, SG, BFM Île de France, 2 janvier 2023)

Dans la région Grand-Est, c'est l'annonce de la fermeture de plusieurs lycées, sans concertation préalable, qui a fait réagir les élus du syndicat réunis le 4 janvier 2023 en conseil syndical interacadémique. Le point presse organisé pour l'occasion a permis de relayer dans les médias leur mécontentement (Interviews des secrétaires académiques, passage au JT de France 3 Lorraine d'Olivier Pallez, SD 57, dépêche AEF, France Bleu)

#### Fermeture de lycées: le SNPDEN-UNSA veut être informé!

Le projet régional de fermeture de lycées révélé à l'automne continue de susciter des remous. « Nous avons constaté qu'au niveau interacadémique, sur tous les personnels de direction potentiellement concernés, personne n'avait l'info! », déplore Isabelle Bégin, secrétaire académique du SNPDEN-UNSA Nancy-Metz, ce mercredi lors d'une AG interacadémique à Metz. Les trois secrétaires académiques (dont Reims et Strasbourg) regrettent la méthode employée par la région. « Sur le principe, nous pouvons entendre ce principe de réalité, les économies à faire », souligne Isabelle Marchand (SNPDEN-UNSA Strasbourg). « En revanche, lorsqu'il est décidé de manière abrupte que dix établissements dans le Grand Est vont être fermés – avec d'ores et déjà un lycée par académie visé, nous, personnels de direction, sommes en attente d'être de véritables partenaires ». L'organisation syndicale veut « veiller à l'accompagnement des personnels concernés », et - au-delà - « être davantage associée [aux travaux de la région], notamment dans le contexte de sobriété énergétique, de réduction des coûts », ajoute Isabelle Bégin. (Isabelle Bégin, SA Nancy-Metz, Isabelle Marchand, SA Strasbourg, Dépêche AEF info, 6 janvier 2023)

En troisième position, trois autres thèmes enregistrent le même nombre de citations sur la période.



### DEBATS AUTOUR DU PORT DE L'UNIFORME À L'ÉCOLE

Ce sujet, serpent de mer de l'Éducation nationale, a été réactivé par certains députés ayant déposé une proposition de loi en ce sens, et par l'intervention de Brigitte Macron dans Le Parisien, se déclarant favorable au port de l'uniforme à l'école. Le thème a alors fait l'objet sur la période de 8 interviews, soit 9,41 % du total des citations.

#### Il faut consacrer du temps à la réussite des élèves plutôt qu'à la façon dont on les habille.

« Il faut surtout consacrer du temps et de l'énergie à la réussite de ces élèves plutôt qu'à la façon dont on les habille », a réagi jeudi 12 janvier sur Franceinfo Bruno Bobkiewicz, [...] alors que Brigitte Macron s'est dite favorable mercredi dans Le Parisien au port de l'uniforme à l'école.

Selon lui, c'est « une vieille question qui, objectivement, [...] mérite d'être dépassée. L'État devrait consacrer du temps, non pas à la question de savoir comment on habille les élèves, mais comment on fait réussir les plus défavorisés ». Face aux arguments des défenseurs du port de l'uniforme à l'école, avec l'objectif affiché de gommer les marqueurs sociaux, le responsable relativise : « En réalité, les marqueurs sociaux dépassent très largement l'uniforme, et la question du tee-shirt ou du pantalon. Il y en aura malheureusement toujours ».

Bruno Bobkiewicz n'est pas favorable à ce qu'on laisse toute liberté sur le sujet aux établissements scolaires : « Si chaque établissement commence à mettre en place ses propres règles en termes de fonctionnement, on aura malheureusement une mise en concurrence des établissements et l'illusion d'un choix potentiel des parents sur les règles mises en place » [...]. (Bruno Bobkiewicz, SG, Plateau France Info Radio, 12 janvier 2023)

Sur le même sujet, une interview de Philippe Lapin, SA de Guadeloupe, a également été publiée dans L'Express sur l'appréhension du sujet en Guadeloupe, où le port de l'uniforme est plus répandu qu'en métropole, mais ne fait pas toujours l'unanimité.

#### En Guadeloupe, la mesure ne fait pas toujours l'unanimité.

« Personnellement, je préfère employer l'expression « tenue réglementaire » plutôt que le mot « uniforme » qui peut avoir une connotation négative et renvoyer à une forme d'autoritarisme. En Guadeloupe, cette mesure n'est pas obligatoire mais les écoles et les collèges l'appliquent quasiment tous. Contrairement aux lycées généraux où la tenue réglementaire est souvent abandonnée, sauf exceptions. [...]

À l'inverse, dans le lycée professionnel Louis Delgrès du Moule, que je dirige, nous avons fait le choix d'adopter une tenue réglementaire il y a deux ans. Ce qui se fait de plus en plus dans les établissements professionnels. [...] Cette décision s'inscrit





surtout dans la recherche d'un climat scolaire apaisé. Notre tenue réglementaire - un tee-shirt bleu ciel avec le logo de l'établissement et un bas noir qui est bien souvent un jean - permet de mieux surveiller les abords de l'établissement, de repérer qui fait partie ou non de nos élèves. Le contrôle des entrants à l'accueil est aussi facilité. Un avantage considérable pour un grand établissement comme le nôtre qui compte 800 jeunes. Au sein du lycée, la tenue réglementaire est une réponse apportée aux formes d'inégalités et de disparités sociales puisque tout le monde est logé à la même enseigne sur le plan vestimentaire. Enfin, cela va avec l'idée qu'un établissement scolaire est un espace particulier tourné vers l'apprentissage et nécessite une certaine forme de concentration indispensable au travail. [...]

Je précise que cette décision n'a pas un caractère immuable. Ce qui est jugé utile à un moment donné peut faire l'objet d'un assouplissement plus tard. Peut-être que dans quelques années, on laissera ce dispositif de côté. Il me semble important aussi de mentionner que cette mesure, adoptée en conseil d'administration, a fait l'objet d'une concertation. [...]

Même si cette mesure est largement appliquée sur notre territoire, on ne peut pas dire qu'elle fait l'unanimité. À l'heure où les élèves sont plutôt dans une démarche de recherche de liberté, le fait de ne pas pouvoir s'habiller comme ils l'entendent peut être mal vécu. [...] Pour l'heure, le débat n'a pas encore été relancé ici en Guadeloupe mais, au vu de l'actualité nationale, on peut s'attendre à ce qu'il resurgisse dans les semaines à venir » (Philippe Lapin, SA Guadeloupe, L'Express, 13 janvier 2023)

### ANNONCES MINISTÉRIELLES SUR LE COLLÈGE

À égalité avec le précédent, le sujet a fait l'objet de 8 interviews ou citations sur la période, et a permis aux élus de réagir aux annonces tardives et imprécises du Ministre (cf. notamment la mise en place d'heures de soutien en maths et en français), et de souligner le manque d'informations claires, et pourtant indispensables, au moment où les équipes de direction travaillent à la répartition des moyens pour l'année suivante.

#### Faire des annonces mi-janvier pour la rentrée prochaine est un non-respect des équipes de direction

Les mesures sur les savoirs fondamentaux en 6<sup>e</sup>, annoncées à la mi-janvier, sont « un non-respect du travail des équipes de direction », affirme Bruno Bobkiewicz, secrétaire général du SNPDEN-UNSA, dans une interview à AEF info le 10 janvier 2023. « Ce qui crispe le plus les collègues, c'est la communication et le timing, et non le fond. C'est un non-respect du travail des équipes de direction car certains ont des DHG depuis Noël et doivent rendre leur copie dans deux ou trois jours », explique-t-il. En outre, les chefs d'établissement « ne savent pas exactement la direction réelle ». Bruno Bobkiewicz regrette

que « la méthode de communication n'ait pas évolué » malgré le changement de ministre. [...]

Si cette décision avait été prise en décembre, il n'y aurait pas eu de sujet pour nous, car techniquement ce n'est pas très compliqué: 1 heure de plus, 1 heure de moins, à l'échelle d'un collège, ce n'est rien. Ce qui est énervant, c'est de ne pas savoir les consignes [...]. À cela s'ajoute le fait que des DASEN donnent parfois des contraintes beaucoup plus fortes que les consignes nationales. [...] Nous demandons un prolongement de la période de répartition des moyens pour avoir le temps de faire remonter les besoins en termes de postes [...] et voulons également que les consignes soient précisées. [...] Tout le monde s'interroge sur la faisabilité: il faut une clarification de comment et de qui paie ».

Par ailleurs, il pointe le « risque d'inégalités entre les milieux urbain et rural » concernant la « venue de professeurs des écoles en collège » et veut que la concertation sur le collège se concentre sur « la réussite des plus fragiles et la mixité ». (Bruno Bobkiewicz, SG, Dépêche AEF info, 10 janvier 2023)

« La colère monte » chez les personnels de direction (SNPDEN) [...] [Le SNPDEN-UNSA] « dénonce « la cacophonie » générée par les annonces ministérielles « sur le collège, la voie professionnelle et les mathématiques au lycée ». Ces annonces ont été faites par voie de presse, « et les réponses différenciées des rectorats ou des directions départementales entraînent des décalages et, parfois, des incompréhensions qui auraient pu facilement être évitées ».

Le SNPDEN « exige » la communication « des informations détaillées dont les équipes de direction ont impérativement besoin pour travailler à la répartition des moyens », et que soient publiés « les textes réglementaires afférents ». Il ajoute que « les dates limites fixées par les académies pour les remontrées des « tableaux récapitulatifs des moyens par discipline » doivent être décalées ». Il prévient: « la colère monte! (Échos de la LDD n° 6 du 19 janvier 2023, ToutÉduc, 20 janvier 2023)

### RÉFORME DU BAC ET RÉFORME DU LYCÉE PROFESSIONNEL

À raison de 8 interviews, les élus du syndicat ont aussi été amenés à réagir sur certains points liés aux réformes du baccalauréat et du LP: l'impact de la réforme du bac avec notamment un renforcement de la pression sur les notes, le supplément de stress constaté chez les élèves et les parents, la place des maths en 1<sup>re</sup> générale, les problèmes d'emploi du temps, Parcoursup et la complexité de l'orientation, la désorientation des élèves à l'heure des choix. Une interview a également porté sur la réforme de la voie professionnelle.





## UNE DIVERSITÉ D'AUTRES SUJETS

Au cours de la période, divers autres sujets, moins significatifs en termes de nombre, ont été recensés. Ils ont ainsi représenté 22 citations sur les 85 comptabilisées, soit près de 26 % (25,89 %) du total des citations (cf. tableau ci-dessous).

SUJETS	NOMBRES D'INTERVIEWS
Impact dans les établissements de la grève contre la réforme des retraites	4
Pénurie de personnel (Hôtellerie/Restauration) + pénurie globale d'enseignants et grande désillusion des enseignants contractuels	3
Débats CNR et École du futur d'E. Macron	2
Laïcité à l'école – Nécessité de formation des personnels et importance des équipes « Valeurs de la République »	2
Relations enseignants et hiérarchie	1
Baisse du niveau d'orthographe à l'école	1
Promesses non tenues de l'école inclusive	1
Nouvelle évaluation des personnels de direction	1
Mal-être et conditions d'exercice	1
Rapport Cour des Comptes sur le projet d'établissement *	1
Audit et tensions au Lycée Mozart (Seine-St-Denis)	1
Suppression du téléphone portable à l'école	1
Positions UNSA Réforme des retraites	1
Difficile prise en compte des élèves transgenres	1
Logiciels de gestion scolaire	1

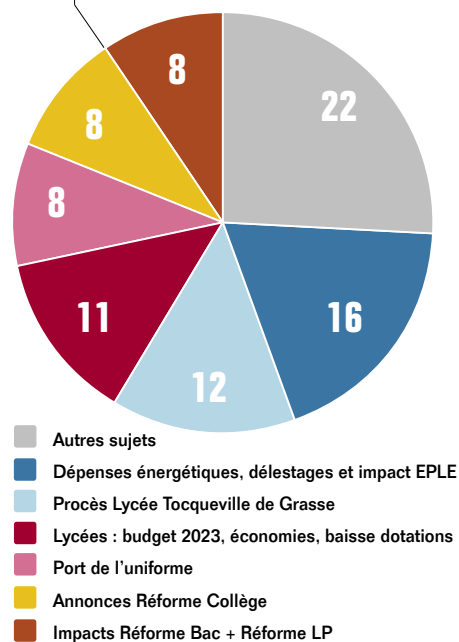
### \* « Une culture managériale qui n'est pas la nôtre »

Réaction du secrétaire général du SNPDEN-UNSA au rapport de la Cour des Comptes prenant position sur le « renforcement du rôle des chefs d'établissements » des collèges et des lycées

[Le renforcement du rôle des chefs d'établissement est loin de faire l'unanimité, y compris parmi les intéressés. « On ne réclame pas plus d'autonomie des chefs, on demande juste le respect de l'autonomie des établissements inscrite dans la loi alors que le Ministère multiplie les injonctions », réagit Bruno Bobkiewicz, secrétaire général du SNPDEN-UNSA, qui s'étonne que son organisation, très majoritaire dans la profession, n'ait pas été auditionnée. Il déplore surtout un manque de moyens limitant les marges de manœuvre locales : « Aujourd'hui, l'autonomie, c'est juste gérer la pénurie. » Et le chef d'établissement d'ajouter : « Donner plus de marges aux directeurs relève d'une culture managériale qui n'est pas la nôtre à l'Éducation nationale ». (Le Monde, 25 janvier 2023)]



POIDS DES DIFFÉRENTS SUJETS EN NOMBRE D'INTERVIEWS



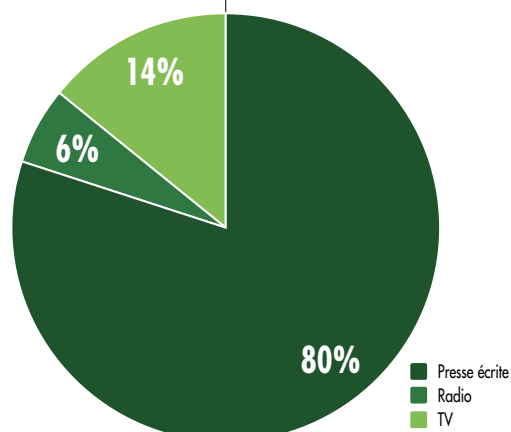
## LE POIDS DES SUPPORTS MÉDIAS

- Toujours en tête, **la presse écrite** a enregistré une présence encore un peu plus marquée sur la période, à raison de 68 interviews (sur 85). Ce qui représente 80 % du total des citations, contre 75 % sur les 2 mois précédents (Octobre/Novembre), et 72,25 % du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre.

On peut souligner ici la diversité des supports, tant concernant la presse quotidienne nationale que régionale, que des magazines plus spécialisés (*Télérama, L'Express, Challenges, L'Opinion, Femme Actuelle...*), ou des médias internet tels que *Yahoo Actus, MSN, L'Internaute*. Une nouvelle fois, on relève 7 articles de site internet étrangers qui reprennent des propos du SNPDEN en relayant des articles de presse français (*News.eseuro.com, Globe World News et California18.com*).

- **Le poids de la télévision** dans les interviews réalisées en décembre et janvier a été quasi identique, puisqu'il a représenté, à raison de 12 passages, 14,12 % du total des citations (contre 12,98 % la fois précédente).
- En revanche, les passages à **la radio**, au nombre de 5, ont été moins nombreux, représentant seulement 5,88 % du total des citations (contre 12,21 % précédemment). ■

POIDS DES SUPPORTS MÉDIAS [%]



# Le point sur...



**François RESNAIS**  
Secrétaire national  
Communication

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

## Éducation & pédagogie

### POUR LE COLLÈGE

Le SNPDEN-UNSA a clairement fait savoir sa position concernant les réformes annoncées<sup>(1)</sup> : il a ainsi dénoncé, auprès du Ministre et de la DGESCO, le timing des annonces – répétant les urgences impératives qui annihilent toute tentative de penser collectivement de nouveaux dispositifs ou imposant une tension bien peu productive aux équipes de direction –, la nature et les limites des solutions proposées. Il a également participé le jeudi 12 janvier à une audience fédérale en présence du directeur et de la directrice adjointe de la DGESCO et de la conseillère éducation du Ministre : cette rencontre a été bien évidemment l'occasion de pointer les impossibilités d'organisation des barrettes disciplinaires envisagées et des co-interventions des professeurs des écoles sur le temps scolaire. La bilatérale UNSA du 24 janvier a permis de renouveler ces alertes ; la DGESCO y a présenté plusieurs chantiers à venir :

- l'organisation de bilatérales et de consultations des organisations syndicales lors des prochains mois afin de travailler sur la réforme du collège. Celle-ci intégrerait davantage des ajustements que des refontes d'ampleur, ce que nous souhaitons et approuvons d'un point de vue méthodologique.

- Il y aurait ainsi :
  - o la refonte de la liaison cycle 3, centrée sur des contenus pédagogiques plus poussés ;
  - o la mise en place pratique des interventions des professeurs des écoles, notamment avec de possibles échanges de services ;
  - o la réécriture des programmes du cycle 4 et, plus spécifiquement, de ceux de technologie, afin d'intégrer la suppression de cette discipline en

- classe de 6<sup>e</sup>, et un accent mis sur les mathématiques ;
- o un travail sur l'acquisition des fondamentaux : mathématiques, français, littérature et fluence ;
- o la réflexion sur les différentes « filières » possibles au collège, partant d'un constat de collège « trop lisse », ce point requérant une vigilance accentuée de notre part ;
- o la généralisation, à la rentrée 2023, de l'orientation 5<sup>e</sup> ;
- o le devenir du DNB.

À l'occasion des audiences, le SNPDEN-UNSA a obtenu :

- le report des dates de remontées des TRM, permettant aux chefs d'établissement une répartition des moyens plus sereine, dans un contexte très tendu,
- l'assouplissement des barrettes possibles de l'heure d'approfondissement sur plusieurs classes au lieu d'une, la DGESCO ayant bien intégré cet impératif de flexibilité,



Manifestation contre le projet de loi sur les retraites – Limoges, 19 janvier 2023

- la publication d'une note aux recteurs le 21 janvier afin d'éclaircir les conditions pratiques d'organisation des moyens,
- l'engagement à des concertations régulières pour faire valoir le point de vue des chefs d'établissement sur la réforme du collège en cours,
- la prise en compte, dans les futurs groupes de travail, de deux priorités pointées dans nos motions : la mixité scolaire et sociale et la nécessité de faire réussir tous les élèves. Ces sujets font l'objet d'un article spécifique ci-après.

## POUR LA VOIE PROFESSIONNELLE

Reçus le 9 janvier, lors d'une entrevue intersyndicale, par Jean-Marc Huart et Bruno Clément-Ziza, respectivement directeurs du cabinet du ministère de l'Éducation nationale et de celui en charge de l'Enseignement et de la formation professionnels, les éléments suivants, portant sur la réforme et la rentrée scolaire 2023, les points suivants nous ont été présentés :

- le maintien des moyens dédiés en académie aux LP dans les DHG ;
- concernant la gratification des PFMP : en attente d'arbitrages, la mise en œuvre se fera bien à la rentrée scolaire 2023 ;
- le découverte des métiers en 5<sup>e</sup> sera impulsée à la rentrée scolaire 2023, après l'expérimentation conduite cette année dans 640 collèges ;
- toutes les cartes des formations ne seront pas remodelées.

Cette rencontre a été l'occasion pour le SNPDEN-UNSA de rappeler ses positions :

- nous ne souhaitons pas que le maintien des moyens sur la voie professionnelle, dans un contexte plus global d'« enveloppe constante », entraîne une inévitable perte des moyens pour les LGT et les collèges ;
- nous insistons pour que la non-augmentation du volume des PFMP soit actée pour la rentrée scolaire 2023 ;
- nous demandons un véritable encadrement et un suivi des expérimentations ;
- nous réclamons des échanges et des travaux suivis pour construire la découverte des métiers en classe de 5<sup>e</sup> ;
- nous désirons la poursuite d'un Comité de suivi sur le modèle de celui de la TVP.

Ces éléments ont par la suite été présentés aux Recteurs, DASEN et Secrétaires généraux lors de leur réunion de préparation de rentrée, le jeudi 12 janvier. Il y a été acté que le format d'entrevues intersyndicales et bilatérales serait impulsé afin de suivre la présentation et l'accompagnement de la réforme de la voie professionnelle. Le SNPDEN-UNSA y sera systématiquement présent, portant la parole

des personnels des équipes de direction des LP, LPO, EREA, CFA académique et GRETA.

## MATHÉMATIQUES EN 1<sup>RE</sup>

La récente décision prise de généraliser 1h30 de mathématiques en classe de 1<sup>re</sup>, pour tous les élèves n'ayant pas choisi cette spécialité, ne correspond ni à nos mandats, ni aux réflexions engagées dans le cadre du Comité de Suivi des lycées, ni aux besoins, et montre que le Ministère se tient parfois bien loin des réalités du terrain ! Notre LDD de la fin d'année 2022, relayée au Comité de Suivi et au Conseil Supérieur de l'Éducation a été un vigoureux point d'appui permettant que les financements des groupes se fassent avec des moyens alloués dans les DGH et hors des marges de manœuvre.

C'est une décision qui pénalise les élèves et crée des injustices et des inégalités : les élèves qui n'auront pas la spécialité « mathématiques » se verront ajouter des heures dans un emploi du temps déjà chargé qui, d'ailleurs, posera des problèmes techniques de faisabilité dans de nombreux lycées. Cette décision ne résoudra pas la question de la qualité de l'enseignement des mathématiques et la nécessité de former des scientifiques de haut niveau pour répondre aux besoins du tissu économique : cette heure et demie est bien insuffisante pour cela ! La logique des moyens a, une nouvelle fois, prévalue par rapport à l'intérêt final et véritable des élèves... De plus, c'est une décision qui ne tient pas compte de la réalité globale de l'enseignement des mathématiques. Le SNPDEN-UNSA défend la nécessité de réfléchir bien en amont de la classe de 1<sup>re</sup>, dès le collège comme au primaire, aux finalités et aux modalités de l'enseignement des mathématiques. Faut-il encore, en 2022, accepter la prégnance absolue de cette discipline dans l'obtention des diplômes, des critères de sélection et des parcours de formation dans l'enseignement supérieur ? C'est une décision qui ne résoudra pas non plus la question de l'appétence des jeunes

filles pour les mathématiques ; un enseignement imposé n'a en effet pas pour conséquence évidente et logique de faire aimer les mathématiques. C'est une décision qui ne rendra pas plus attractif l'enseignement des mathématiques pour l'ensemble des élèves, la sensibilisation, les modules, les clubs, les groupes à effectifs réduits sont en opposition avec les besoins du développement d'une véritable culture mathématiques de l'école à l'université.

## SUPÉRIEUR ET PARCOURSUP

Nous avons participé à la récente visioconférence des deux ministres. Si l'on fait exception de la qualité plus que douteuse des interventions, des pistes intéressantes ont néanmoins été évoquées en fin d'intervention :

- l'aménagement du 3<sup>e</sup> trimestre permettant d'achever les programmes mais en orientant celui-ci vers les attendus du supérieur ;
- l'avis des conseils de classe par rapport à l'assiduité et l'engagement dans la préparation du grand oral ;
- la bascule des notes du 3<sup>e</sup> trimestre dans Parcoursup au moment des phases complémentaires.

## ÉCOLE INCLUSIVE

En partenariat avec le Québec, nous veillons à nous former et à intégrer les comparaisons internationales dans notre réflexion. Ainsi, nous partageons avec nos collègues d'outre-Atlantique les mêmes difficultés mais pouvons percevoir également des évolutions différentes et des pistes qui doivent interroger nos pratiques (à titre d'exemple, l'inclusion des élèves à besoins particuliers au Québec est précédée d'une évaluation des effets des inclusions sur les autres élèves). Un article sur cette question vous sera prochainement proposé dans notre revue.

1 Lettre de Direction (LDD) n° 5 datée du vendredi 13 janvier 2023.



Manifestation contre le projet de loi sur les retraites – Marseille, 07 février 2023



# Métier

Les conditions de travail des personnels de direction étaient à l'honneur et à l'ordre du jour du Groupe National des Personnels de Direction du 20 janvier 2023 (cf. Édito et pages 34 et suivantes de ce numéro). C'est un progrès que le SNPDEN-UNSA constate et qui doit être systématisé au travers du suivi que nous réalisons depuis la signature de la charte de pratiques de pilotage en août 2021. Si le cadre de suivi est un point positif, nos conditions de travail ne profitent malheureusement pas du tout d'« améliorations » ! Nous constatons, bien au contraire, un quotidien qui se dégrade. Plusieurs exemples récents en sont des illustrations éloquentes : le calendrier des dotations globales pour la rentrée 2023, ces dotations trop maigres, la tension et le choix des médias pour les annonces ministérielles sur le collègue, la voie professionnelle, les taux de passage à la hors classe. Ce sont bien là les signes d'une absence de « considération » de notre statut de cadres, de nos responsabilités croissantes et, plus globalement, de nos missions et de notre travail.

Dans le bilan de la charte à 18 mois, des avancées timides, très inégales sur le territoire national, émergent, mais le SNPDEN-UNSA attend des éléments plus tangibles : un suivi médical régulier de qualité, des outils plus performants dans le domaine numérique, une gestion plus claire des calendriers d'application... et des annonces à notre intention, avant celle des médias !

Nous ressentons de plus en plus nettement cette « maltraitance institutionnelle », flagrante lorsque nous attendons depuis des mois des annonces sur les PIAL, lorsque des missions supplémentaires nous sont affectées, sans rémunération. La profession est fatiguée, se sent « démotivée » et sans reconnaissance pour son implication et pour le temps donné. Le SNPDEN-UNSA revendique, dans tous les groupes de travail et dans tous les moments de rencontres avec les autorités, davantage de reconnaissance, plus d'égards, plus d'outils adaptés et in fine, de réelles améliorations de notre quotidien professionnel. Ce sont ces batailles que nous poursuivons afin de défendre le statut des personnels de direction.

# Vie syndicale

Nous vous invitons tout d'abord à consulter le dossier spécifique « retraites » en page 40 de la présente revue, agrégeant réflexions, positions syndicales de notre union et prolongements pour les collègues dorénavant retraités ou en passe de l'être. Nous évoquons le travail en cours, dans le numéro précédent, sur les questions internes de notre organisation ayant trait à nos statuts et notre règlement intérieur. Ces travaux, animés d'un esprit de modernisation et de souplesse, continuent sous la tutelle de Lydia Advenier, secrétaire nationale de la commission. Un point d'étape sera réalisé très prochainement lors de notre Conseil Syndical National, instance réunissant les élus de toutes les académies et dressant le bilan et les perspectives de notre action entre les congrès (le prochain se tiendra en 2024 à La Rochelle, pour rappel). Une version définitive de ces travaux statutaires et réglementaires sera ainsi soumise au vote au mois de novembre 2023.

Il nous faut attirer de nouveau votre attention, bien que vous ayez déjà été destinataire d'informations par voie électronique, sur l'Observatoire National de la Laïcité. Cette instance récente, représentative de toutes les académies, vous a déjà sollicité pour dresser un état des lieux des difficultés rencontrées dans les EPLE lorsqu'il s'agit de traiter ce principe. En complément, une nocturne de la laïcité se tiendra le mercredi 8 mars 2023, à la fois en présentiel et avec la possibilité de suivre cet événement à distance. Avec Jacqueline COSTA-LASCOUX, sociologue et ancienne membre de la commission Stasi et Iannis RODER, professeur d'histoire-géographie et membre du conseil des sages de la Laïcité, cette nocturne promet d'être, après celle de l'an passé en présence de Richard MALKA, un grand moment de débat et de réflexion. **Rendez-vous le 8 mars et sur notre site [snpden.net](http://snpden.net) pour vous connecter.** ■



Manifestation contre le projet de loi sur les retraites – Paris, 31 janvier 2023





Paris, 31 janvier

MANIFESTATIONS CONTRE LE PROJET DE RÉFORME SUR LES RETRAITES - JANVIER ET FÉVRIER 2023



Normandie, 19 janvier



Marseille, 7 février



Martinique, 19 janvier



Lille, 19 janvier



Strasbourg, 19 janvier



Montpellier, 19 janvier



# La mixité sociale dans les établissements scolaires : un défi accessible ou une utopie ?

*La commission Éducation et pédagogie s'intéresse à nouveau à un thème essentiel pour notre système éducatif : la question de la mixité sociale et scolaire.*

*Le nouveau ministre de l'Éducation nationale, Pap Ndiaye, a affirmé, lors de sa prise de fonctions, vouloir revoir en 2023 la question de la mixité scolaire dans les établissements du premier et du second degrés. Il en a fait l'une de ses priorités. Pour autant, quelles solutions sont aujourd'hui possibles ?*

La mixité sociale a tantôt été vue comme un moyen de prévenir ou de guérir l'apparition des inégalités, tantôt comme une solution pour les corriger lorsqu'elles étaient déjà installées. Dans les faits, elle a mis très longtemps à émerger comme question centrale des politiques éducatives. De plus, si elle semble aujourd'hui faire largement consensus dans les discours entendus, qu'en est-il réellement dans les faits ? La mixité sociale est-elle vraiment une caractéristique désirable et, d'abord et avant tout, désirable pour tous ?

## UNE DÉFINITION PAS SI ÉVIDENTE AU PREMIER ABORD

Entendons-nous bien tout d'abord, en termes de définition, afin de mieux cerner le concept évoqué. La littérature qui aborde la mixité sociale est aujourd'hui finalement assez peu fournie, surtout si l'on considère les années qui ont précédé le XXI<sup>e</sup> siècle. Elle peut se définir comme « la coexistence sur un même espace de groupes sociaux aux caractéristiques di-

verses, en termes de niveau de vie, de culture, et de nationalité » (Selod, 2004). Appliquée au système scolaire, elle qualifie la composition des collèges et des lycées par des élèves issus de classes sociales différentes. A contrario, elle peut également se définir comme l'absence de concentration d'élèves aux caractéristiques socioprofessionnelles et culturelles similaires. La circulaire n° 2014-181 du 7 janvier 2015, relative à l'amélioration de la mixité sociale au sein des établissements publics du second degré, indique, quant à elle, que « la mixité sociale au sein d'un établissement d'enseignement scolaire peut être appréhendée en fonction de la façon dont la représentation des différentes catégories sociales en son sein, tend plus ou moins à se rapprocher d'une norme définie à une échelle territoriale donnée ». En réalité, il semble bien que les définitions soient multiples, et les travaux d'ampleur sont assez peu nombreux, la mixité n'ayant pas été posée d'emblée comme un sujet de recherche dans notre système éducatif. Cette faiblesse des ressources est-elle révélatrice du fait que le sujet, finalement, est considéré comme un tabou, ou du moins comme un sujet délicat que certaines classes sociales se garderaient bien d'aborder par peur d'en déclencher, peut-être, une certaine forme d'efficiency ?



# ns aires :



**Audrey CHANONAT**  
secrétaire nationale  
Éducation et pédagogie

Le sujet est d'autant plus complexe qu'il n'est pas si évident de définir les effets d'une politique qui deviendrait efficace en termes de réussite scolaire, tant cette dernière notion revêt des significations différentes. Il semble, à ce jour, beaucoup plus facile de définir les effets délétères de la ségrégation sociale sur la réussite des élèves. Nathalie Mons, nouvelle rectrice de l'académie de Martinique, nommée en mars 2022, a travaillé au cours de sa carrière sur la notion de mixité. Dans ses différents écrits, elle indique que la mixité entraîne la performance en favorisant l'équité. Marie Duru-Bellat ajoute, en 2003, : « Si l'on prend en compte les acquis scolaires de toute une classe d'âge, ce sont les classes hétérogènes qui s'avèrent les plus productives, maximisant les progrès des plus faibles, sans obérer proportionnellement les progrès des plus forts ». Ces divers chercheurs semblent insister sur un point précis : la composition sociale de l'établissement fréquenté serait bien plus déterminante que l'origine familiale sur la réussite des élèves. Choukri Ben Ayed semble plus dubitatif, à la fois sur les effets de la mixité sociale sur les apprentissages, et sur la question de la socialisation. Il explique que peu d'indicateurs permettent de mesurer réellement les effets de la mixité, d'autant que le phénomène, aux composantes et aux effets multiples, est complexe. Les quelques études réalisées sur des territoires particuliers ont montré que le processus se traduit par des effets en cascade, nombreux et complexes à mesurer. Le sociologue Bernard Lahire prône qu'il « ne suffit pas à l'enfant d'être entouré ou environné d'objets culturels ou de personnes aux dispositions culturelles déterminées pour parvenir à construire des compétences efficaces ». Il est assez aisé en revanche de s'attacher à quelques exemples, trop rares mais parlants, de réussite scolaire d'élèves issus de milieux populaires. On trouve pour expliquer cette



Les secrétaires nationaux de la commission  
Éducation et pédagogie, 18 janvier 2023

situation une palette d'hypothèses toutes plus intéressantes les unes que les autres : projet scolaire construit, investi, intégré, surinvestissement familial, famille autodidacte, position professionnelle un peu plus qualifiée, capital culturel acquis au prix d'efforts considérables, intervention de la famille sur les conditions morales financières et affectives. Il serait en revanche illusoire de tenter une explication unique, tant les combinaisons peuvent être multiples et que les degrés de réussite peuvent être totalement différents en fonction des attendus de départ. Certains chercheurs insistent sur l'importance du facteur de la « bonne conduite », du « bon rapport parental avec l'école » et « de la bonne intégration symbolique par le discours parental de l'expérience scolaire de l'enfant ». Enfin, ces diverses notions ont évolué dans le temps et leur prise en compte, ou non, au niveau des politiques éducatives ministérielles ont eu des impacts considérables.

## UN DÉBAT PRIS TARDIVEMENT EN CHARGE PAR NOTRE INSTITUTION

Retournons quelque peu en arrière. Avant la Troisième République, comme le fait remarquer Claude Lelièvre, l'école était consciemment et volontairement inégalitaire sur le plan social. Il revient également sur la manière « dont le lien apparemment consensuel entre inégalités sociales et inégalités scolaires a évolué au fil des années ». La modification du rapport entre ces deux notions a marqué l'histoire du système éducatif français. Il écrit exactement que « le système éducatif s'est construit sur un principe ségrégatif avec des processus de cloisonnement, de séparatisme, et sur une tentation libérale qui s'est imposée petit à petit et explique la situation actuelle ». Le postulat de base part du principe que

l'école de la Troisième République a basé son organisation sur la méritocratie et a tout fait pour pouvoir sélectionner une élite républicaine. En conséquence, la méritocratie a longtemps été considérée comme la clé de l'égalité, alors qu'aujourd'hui les sociologues reviennent profondément sur cette notion.

Le XX<sup>e</sup> siècle, quant à lui, a eu à relever le défi de la massification de l'accès à l'enseignement. En corollaire, les ministères qui se sont succédé ont visé la démocratisation de la réussite scolaire. Les premières mesures ont d'abord touché l'allongement de la scolarité obligatoire (ordonnance n° 59-45 du 6 janvier 1959). En 1963, le général De Gaulle crée la carte scolaire ; il fait de la sectorisation un outil de planification et de programmation du budget. Mais très clairement, si certaines inégalités comme celles de l'accès au baccalauréat ont en effet diminué, cela n'a pu se réaliser que par l'orientation massive vers des filières professionnelles n'offrant pas les mêmes débouchés. Autre objectif poursuivi après la Seconde Guerre mondiale : rendre le destin scolaire moins dépendant des critères d'origine sociale. Diverses tentatives ont été menées dans ce sens, la gratuité de l'enseignement scolaire pour les élèves témoignant des aptitudes requises par exemple. Depuis une trentaine d'années, les politiques éducatives ont tenté de prendre en compte la complexité et la globalité du problème par

le biais d'une territorialisation, d'une gestion de plus en plus locale de la question, et d'une collaboration renforcée entre les services déconcentrés de l'État, les collectivités territoriales et les associations. Dans les années 1980, le Ministre Alain Savary a porté une politique volontariste d'égalité des chances avec la création des zones d'éducation prioritaire (ZEP), générant ainsi une forme de logique compensatoire (circulaire n° 81-238 du 1<sup>er</sup> juillet 1981). La relance de l'éducation prioritaire en 2006 créera un autre mode d'action, basé davantage sur l'individualisation des actions au profit des élèves, et tentant d'agir sur divers leviers : réduction des inégalités culturelles, relations avec les familles et formations des enseignants. Ainsi, avec la massification de l'enseignement, la question sociale est devenue centrale, attirant profondément l'attention des acteurs de terrain.

### QUELLES STRATÉGIES POUR RÉPONDRE À CETTE QUESTION ?

L'État, globalement, a tenté de répondre à la question de la mixité sociale à travers deux biais, deux options différentes qui ont été plus ou moins concomitamment envisagées : l'égalisation des conditions de scolarisation ou l'aménagement des conditions de circulation des élèves. Dans les années 1990, avec la mise en exergue

du problème des banlieues, un phénomène de ghettoïsation lié à l'absence de mixité sur un territoire donné est identifié. Les politiques de la ville ont alors comme objectif de rompre avec ce processus d'enfermement. Et pourtant, cette ségrégation n'a pas cessé jusqu'à nos jours de se renforcer, impactant fortement le profil et la sociologie des établissements scolaires. Quarante ans après la mise en place de la carte scolaire, le profil social des établissements n'arrive pas encore à s'homogénéiser. Les stratégies de contournement des familles ou la scolarisation dans le secteur privé sont des facteurs explicatifs primordiaux.

En 2007, avec l'arrivée au pouvoir de Nicolas Sarkozy, une autre stratégie est envisagée, celle de l'assouplissement de la carte scolaire. Il s'agit alors d'établir des critères consensuels, ou du moins clarifiés, de contournements possibles, et de donner en même temps une liberté nouvelle aux familles. Très rapidement, cette politique a suscité des réactions plus ou moins violentes. Les effectifs des établissements d'éducation prioritaire ont subi, entre 2007 et 2009, une érosion de 5 % pour les collèges classés en « *réseau de réussite scolaire* », et de 9 % pour ceux positionnés en « *ambition réussite* ».

Quelques années plus tard, l'inspecteur général de l'Éducation nationale Jean-Paul Delahaye, chargé de la mission « *Grande pauvreté et réussite scolaire* », montrera que « *la mixité sociale est un objectif explicite du ministère de l'Éducation nationale, qui exprime dans la loi d'orientation sur l'éducation l'obligation de participer à sa construction dans les établissements pour faire évoluer la réalité actuelle de ségrégation sociale et scolaire. Il s'agit d'une avancée considérable, puisque la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école (Loi Peillon, 2013) prévoit que le service public d'éducation veille également à la mixité sociale des publics scolarisés au sein des établissements d'enseignement* ». L'année suivante, un décret du 15 juillet 2014 (n° 2014-800) renforcera la coopération entre les services de l'État et les conseils généraux en vue de favoriser la mixité sociale dans les collèges publics. Une phase de diagnostic partagé et de concertations entre ces deux acteurs devra déboucher sur la définition d'objectifs en matière de mixité sociale dans les collèges publics. Cette circulaire restera bien davantage au stade d'incitation que d'injonction. Najat Vallaud-Belkacem, en 2015, fera de la mixité sociale un objectif majeur de l'action gouvernementale.

À une échelle infra territoriale, d'autres types de politiques se sont orientées vers





des mesures individuelles: le « *busing* », par exemple, qui fait venir un élève d'une minorité dans un établissement d'élites, a reflété davantage une politique de déségrégation à un niveau micro sociologique. Mais globalement, dans l'histoire du système scolaire français, la question de la déségrégation et de la mixité sociale a été prise en compte plus tardivement que dans les pays anglo-saxons. Les raisons sont multiples: les politiques de reconstruction qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale, comme celles des grands ensembles, étaient accompagnées d'une idéologie urbanistique peu sensible à la réalité des relations sociales. L'école devait être au cœur de ces mixages de population. Les premières recherches des années 1980 en ont montré les effets négatifs (Léger et Tripier, 1986). Et avant tout, l'existence d'une idée fautive: l'école, en raison de son projet républicain, aurait d'office un effet égalitaire sur l'ensemble du territoire, la carte scolaire suffisant en elle-même à établir des conditions de scolarisation comparables. Cette vision trop idéaliste a concouru à l'apparition de stratégies d'évitement et à l'augmentation des inscriptions dans le secteur privé. Plus globalement, il semble bien que nous ayons assisté, dans un premier temps, à une négation ou au moins une minimisation du phénomène.

## UN DÉBAT QUI MET EN EXERGUE LES CONTRADICTIONS INTERNES ET LES DYSFONCTIONNEMENTS DE NOS GOUVERNANCES SUCCESSIVES

Certains auteurs insistent sur le fait que cette découverte des années quatre-vingt a mis en exergue les contradictions et l'hypocrisie du modèle de l'école dite républicaine qui ne s'est pas départie du séparatisme social qui la caractérisait déjà sous la Troisième République. Aucune modification législative ou réglementaire majeure n'est à signaler dans cette décennie. Quant à la responsabilité de l'État, elle n'apparaît même pas en filigrane (Ben Ayed, 2009). Le champ politique, semble-t-il, a mis un temps infiniment long à s'apercevoir ou à vouloir se saisir de la problématique. De là à dire que l'égalité feinte de l'école républicaine était révélatrice d'un ensemble de dysfonctionnements et d'autres manquements graves de l'institution scolaire elle-même, il n'y a qu'un pas à franchir. Les instances départementales, quant à elles, n'ont pas plus joué le jeu mais se sont révélées en revanche beaucoup plus sensibles aux attentes d'un certain type de parents, à même de peser sur des décisions d'octroi de dérogation. D'autres auteurs insistent



sur le fait que l'autonomie donnée aux établissements dans les politiques éducatives des années 80 et 90 a été génératrice de renforcement des contrastes et a stimulé la différenciation des offres scolaires. Ce n'est qu'au début des années 2000 que la haute administration semble vouloir s'emparer du problème. Citons par exemple le rapport de Jean Hébrard, inspecteur général de l'Éducation nationale, consacré à la « *mixité sociale à l'école* » (Hébrard, 2002). Malheureusement, ce rapport ne sera pas suivi d'effet. Les violences urbaines de 2005 ont agi comme une caisse de résonance pour accélérer le processus de visibilisation de la question de la ségrégation sociale. La France a alors eu tendance à voir la question sous l'angle de la violence des quartiers. La responsabilité de la carte scolaire a, en cette occurrence, été pleinement évoquée. Ainsi, Xavier Darcos indiquera « *qu'elle ferait obstacle aux ambitions scolaires des plus méritants en les assignant à résidence* ». Nonobstant la politique mise en place dans les années 2007, elle a agi comme un déconfinement de la question ségrégative, mais elle a, en même temps, bloqué une partie des débats, car depuis, il est devenu quasiment impossible de penser la question scolaire en dehors du prisme du choix de l'école et de la suppression de la carte scolaire. On le sait, le phénomène est infiniment plus complexe.

La rentrée scolaire 2013 a été marquée par une nouvelle évolution législative. La loi de refondation de l'école a introduit de nouvelles dispositions dans le Code de l'éducation. Ainsi, l'article L. 111-1 précise que « *le service public d'éducation contribue*

*à l'égalité des chances et à lutter contre les inégalités sociales et territoriales en matière de réussite scolaire et éducative.* » Plus loin, le même article précise que le service public d'éducation « *veille également à la mixité sociale des publics scolarisés au sein des établissements d'enseignement* ». « *Lorsque cela favorise la mixité sociale, un même secteur de recrutement peut être partagé par plusieurs collèges publics situés dans le ressort territorial de l'autorité organisatrice de la mobilité* » (article L. 213-1 du Code de l'éducation).

Ces mesures sont importantes car, depuis la création de la carte scolaire en 1963, ce sont les premières préconisations de nature contraignante en faveur de la mixité sociale. Suffront-elles à répondre à un accroissement massif des ségrégations scolaires que nous connaissons depuis 20 ans? Cette même loi instaure une veille départementale en créant des observatoires locaux de l'équilibre social sous la responsabilité des directeurs académiques des services de l'Éducation nationale.

À son arrivée rue de Grenelle, le nouveau ministre Pap Ndiaye a immédiatement évoqué le défi de l'égalité des chances en s'engageant à lutter contre les déterminismes sociaux. Dans une tribune du journal *Le Monde* de décembre 2022, il précise que « *des objectifs seront assignés aux recteurs d'académie qui, en lien avec les collectivités territoriales, pourront notamment agir sur les affectations scolaires* ». Il indique enfin que l'enseignement privé sous contrat devra « *apporter sa contribution à cet effort* ». En parallèle il fait part de son souhait d'engager une

réforme de l'éducation prioritaire, la dernière datant de 2015. Enfin, le Ministre a publié, fin 2022, les indicateurs de position sociale des collèges (IPS) qui montrent de très forts écarts sociaux dans la carte scolaire. Le problème est donc très loin d'être résolu.

## LE SERPENT SE MORD LA QUEUE DEPUIS 50 ANS : UN DÉBAT CERTES, MAIS DES SOLUTIONS QUI NE COMVIENNENT PAS A TOUT LE MONDE...

Alors quelles solutions pour résoudre la question ? Est-il illusoire de penser que la thématique de la mixité sociale dans les établissements du second degré pourra un jour déboucher sur des solutions efficaces ou, *a minima*, sur un consensus accepté par toutes les catégories sociales ? Force est de constater que nous subissons une ségrégation structurelle spécifique à notre système éducatif. La note « *Éducation et Formations* » de la Direction de l'évaluation de la prospective et de la performance (DEPP) de 2015 (Doc. n° 86-87, mai 2015, Évaluation des acquis, principes, méthodologies, résultats) montre que, entre la classe de sixième et celle de troisième, le collège unique augmente les inégalités existantes en fonction de l'origine sociale et culturelle des élèves. Le serpent se mord la queue depuis plus de cinquante ans.

Globalement, au cours de notre histoire, quatre leviers ont été actionnés par le ministère de l'Éducation nationale pour essayer de résoudre la question : la gestion de l'allocation des moyens, la répartition de l'offre de formation, la détermination de la carte scolaire et les politiques d'éducation prioritaire. L'un d'eux s'est-il révélé plus efficace que les autres ? Ces solutions relèvent globalement de deux « *champs* » essentiels : l'égalisation des conditions de scolarisation ou l'aménagement des conditions de circulation des élèves.

**LA CARTE SCOLAIRE, TOUT D'ABORD.** La question du choix de l'école est multifactorielle et reste l'un des effets les plus connus de la ségrégation. Elle met en lumière une tension constante qui marque notre société, entre les aspirations individuelles et l'intérêt collectif. La scolarisation dans certains établissements par des familles ne souhaitant pas scolariser leurs enfants dans le quartier de leur résidence est à ce titre probante et ne date pas d'hier. En 1993, 47 % des collèges et 27 % des lycées sont déséctorisés, en partie ou en totalité (Caille, 1993). Au milieu des années 1990, le principe de la sectorisation stricte est réaffirmé en partant du postulat

qu'une liberté trop grande était davantage favorable aux enfants issus des classes sociales les plus aisées. Une enquête institutionnelle de 1998 relève que 8 % seulement d'enfants ouvriers contre 19 % de ceux d'enseignants réussissent à échapper à la carte scolaire (Obin, 2009).

En 2007, une nouvelle tentative est effectuée sous la présidence de N. Sarkozy. De nombreuses études ont été réalisées, surtout dans les années 2013, concernant les effets de cette libéralisation de la carte scolaire de 2007. Plusieurs chercheurs ont insisté sur le fait que, schématiquement, la responsabilité de la réussite ou de l'échec scolaire s'est globalement trouvée transférée aux familles (et non plus à l'État), qui n'ont parfois pas réussi à opérer les bons choix, ou vers les acteurs locaux. Le SNPDEN-UNSA a alors réagi assez violemment, en refusant une vision trop localiste de la politique éducative, et en dénonçant les possibilités de déstabilisation des établissements scolaires les plus fragiles. Raison lui a été donnée par la publication d'un ensemble de rapports officiels émanant soit de l'Inspection générale, soit des institutions parlementaires. Tous ont souligné l'accélération des logiques ségrégatives, notamment bien davantage encore dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire (Fack et Grenet, 2013). D'autres rapports insistent sur la difficulté de réguler cette politique à l'échelle locale. Le rapport de l'IGEN-IGAENR de juin 2013 (n° 2013-037) intitulé « *Conséquences des mesures d'assouplissement de la carte sco-*

*laire après 2007* » s'intéresse plus particulièrement aux actions des acteurs locaux. Il découvre à cette occasion que trois des conseils généraux interrogés n'avaient pris encore aucune délibération concernant la sectorisation des collèges de leurs départements depuis 2004. L'un d'eux aurait même découvert sa compétence en la matière à l'occasion de cette mission d'inspection générale. Celle-ci aurait d'ailleurs relevé des incompétences graves d'acteurs locaux, pensant par exemple que la sectorisation des collèges était liée à l'école d'origine et non à l'adresse des parents. Elle parle également « *d'existence de pratiques coutumières locales inacceptables* ». Enfin, elle évoque les tensions exacerbées entre les conseils départementaux et les inspections académiques, chiffres modifiés ou non communiqués, tensions palpables. Le rapport critique également l'action des directeurs académiques des services de l'Éducation nationale : « *La question d'un équilibre social ou de la mixité scolaire est très rarement abordée, que ce soit par les DASEN ou par les conseillers généraux. Il faut dire que cette question a rarement été une priorité aux yeux de l'Éducation nationale, qui n'a pas utilisé le levier de la carte scolaire quand elle en avait la compétence pour équilibrer la composition sociale des collèges* ».

**L'ATTRIBUTION DES MOYENS AUX ACADÉMIES ET AUX ÉTABLISSEMENTS ENSUITE :** un autre levier fréquemment utilisé par le ministère de l'Éducation nationale pour, cette fois-ci, équilibrer les conditions de





scolarisation. Diverses contributions ré-  
vèlent souvent les paradoxes d'une telle  
politique.

Intéressons-nous quelques secondes à un  
référé de la Cour des comptes du 11 juil-  
let 2012, intitulé « *Égalité des chances et  
répartition des moyens dans l'enseigne-  
ment scolaire* ». Ce référé a constaté que  
certains établissements, y compris situés  
en zone d'éducation prioritaire, dispo-  
saient à l'époque d'une dotation globale  
horaire et d'un nombre d'adultes inférieurs  
à certains ne faisant pas l'objet d'un clas-  
sement en ZEP. Il a insisté également sur  
le fait que l'allocation des moyens dans  
l'Éducation nationale « *n'avait alors ab-  
solutement pas tenu compte des évolutions  
législatives des dix dernières années,  
et notamment de la loi d'orientation de  
2005* ». Plus grave, elle était en capaci-  
té de dire « que l'allocation des moyens  
ne prend que marginalement en compte  
les besoins des élèves », cette allocation  
étant totalement opaque « *puisque n'est  
pas possible de calculer à partir de cri-  
tères explicites les dotations accordées  
aux académies* ». Dans l'enseignement  
primaire, des sources syndicales révéle-  
raient des différences de dotations entre  
les écoles d'un rapport de 1 à 10, en  
raison de la « *dépendance d'une partie  
des financements des ressources propres  
des municipalités* » (Careil, 2002). Dans  
le second degré, les établissements et les  
écoles les plus rejetés par les familles sont  
les plus sensibilisés au risque de sous-fi-  
nancement, qui les expose davantage  
encore aux visions négatives des parents.

## L'ÉDUCATION PRIORITAIRE : UNE FABRICATION INSTITUTIONNELLE DES LOGIQUES SEGREGATIVES

En ce qui concerne l'éducation prioritaire,  
certaines recherches parlent de « *fabrica-  
tion institutionnelle des logiques ségréga-  
tives* », « *d'insuffisance de pilotage de la  
politique d'éducation prioritaire, tant au  
plan national que local* ». Elles dénoncent  
« *l'inconstance des soutiens, marqués par  
une alternance de périodes de mise en  
veille et de relance qui nuisent à la conti-  
nuité des actions* ». Selon elles, l'adminis-  
tration centrale « *n'aurait que peu modifié  
ses pratiques et son approche gestionnaire  
et comptable* » (Lorcerie, 2003). Les cher-  
cheurs mettent en avant le fait que les  
succès rencontrés dans les établissements  
d'éducation prioritaire sont tout autant liés  
à un surinvestissement des acteurs de ter-  
rain qu'aux moyens alloués. Ils dénoncent  
« *certaines formes d'incohérence* » : « *c'est  
bien dans les territoires les plus favorisés  
que l'on observe aujourd'hui une concen-  
tration d'institutions, d'acteurs « forts »  
(stabilité des personnels, lisibilité du cadre  
d'action et des ressources), et dans les ter-  
ritoires défavorisés la présence d'acteurs  
« plus faibles »* » (Payet, Giuliani Laforgue,  
2008). Ces mêmes auteurs dénoncent un  
« *flou et des contradictions nombreuses de  
l'action publique scolaire territorialisée* »  
(Jeannot, 2005).

Enfin, des études plus récentes s'intéressent  
à un échelon d'action « *infra territorial* »,

voire « *infra établissement* ». Jean-Paul  
Delahaye insiste par exemple sur la né-  
cessité d'un travail sur la composition des  
établissements, les contenus des enseigne-  
ments et des programmes, l'action sur les  
relations avec les familles et la formation  
des enseignants. Nathalie Mons estime  
que « *lorsqu'ils sont mis en œuvre conjointe-  
ment, ils peuvent s'avérer efficaces sur  
la réussite scolaire* ». Elle envisage le fait  
que « *la réussite doit être relativisée, qu'il  
faut travailler sur l'image de cette réussite,  
peut-être en remettant en cause une vision  
ancienne et figée de l'excellence scolaire  
dont l'obtention du baccalauréat scienti-  
fique reste le paragon* ». Il s'agit alors de  
pouvoir mettre en valeur les potentialités  
de chaque enfant. La formation initiale  
et continue des enseignants devient dans  
ce cadre un levier absolument capital.  
Il faudrait infléchir le regard des ensei-  
gnants sur les élèves d'origine modeste,  
et déconstruire des croyances encore  
beaucoup trop prégnantes et répandues  
qui pénaliseraient les enfants les plus fra-  
gilisés par leur contexte social. L'élève doit  
être envisagé dans sa globalité, pas uni-  
quement en tant qu'apprenant. Certaines  
propositions vont même dans le sens d'ou-  
vrir l'espace classe et de permettre aux  
futurs enseignants d'explorer les autres  
espaces de vie de l'élève et de l'enfant.  
C'est ce que défend Claude Bisson-Vaivre,  
inspecteur de l'Éducation nationale. Le  
changement des politiques et des postures  
aiderait à revisiter la notion de réussite  
scolaire elle-même.

## ET POURTANT... QUAND ON Y MËT LES MOYENS...

Ces dernières années, quelques exemples  
de réussite flagrantes ont été mis en avant  
dans la presse, et notamment celui de  
l'agglomération toulousaine. En 2017,  
le Conseil départemental de la Haute-  
Garonne décide de s'attaquer au défi de  
la mixité sociale afin de lutter contre les  
logiques du déterminisme social et territo-  
rial, concernant les 118 collèges publics et  
privés du territoire. Des moyens considé-  
rables sont alloués, à la hauteur d'un bud-  
get de 56 millions d'euros. La municipalité  
prend alors la décision de fermer pro-  
gressivement deux collèges toulousains,  
Raymond Badiou et Bellefontaine, et de  
réaffecter les élèves de ces collèges dans  
les établissements plus favorisés de l'ag-  
glomération. Les élèves entrant en sixième  
sont alors scolarisés dans six collèges plus  
favorisés. Cela représente au total 1 140  
élèves déssectorisés pour un contexte plus  
favorable. Cet ambitieux projet a néces-  
sité une collaboration étroite entre les  
acteurs du conseil départemental, ceux



Présence des académies à la Conférence Nationale  
du 18 janvier 2023 – Grenoble, Versailles et Normandie (de g. à d.)



de l'Éducation nationale, les diverses communautés éducatives, les parents d'élèves et les associations, qui ont été tour à tour étroitement associés aux décisions les concernant. Plus de quatre-vingts réunions ont été organisées. La mixité a alors été instaurée comme règle habituelle du fonctionnement de la carte scolaire. Dix-sept navettes ont été mises en place pour permettre un transport direct et gratuit vers les collèges d'accueil et les élèves ont bénéficié d'une carte gratuite pour les métros. Les classes ont été limitées à un effectif de 25 élèves, et l'Éducation nationale, au travers de l'Inspection académique, a joué le jeu. Les principaux des collèges et les enseignants ont été accompagnés par six « *maîtres mixité sociale* » faisant le lien entre les écoles primaires du quartier et les collèges. Deux services civiques ont été affectés à chaque établissement, et certaines associations prennent en charge les élèves en dehors du temps scolaire. Les résultats constatés ont été extrêmement rapides et la progression au diplôme national du brevet pour les élèves issus de catégories sociales défavorisées a été très nette. Cette expérience montre bien qu'une coordination des politiques locales départementales et nationales peut alors, si l'on y met les moyens, être gage de succès.

## LA MIXITÉ SCOLAIRE ET SOCIALE : UNE BOÎTE DE PANDORE

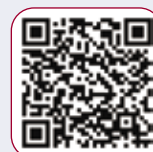
Quoi qu'il en soit, la question de la mixité scolaire et sociale est un enjeu capital pour l'Éducation nationale. C'est aussi une boîte de Pandore qui révèle les dysfonctionnements les plus flagrants des politiques ministérielles. Aujourd'hui, il semblerait que le déterminisme social ait atteint dans notre système scolaire une forme de paroxysme. Pour autant, sans nier la responsabilité de l'Éducation nationale, celle-ci ne peut à elle seule maintenir ou rétablir la mixité sociale dans les établissements scolaires. Une politique interministérielle cohérente agissant tant sur les politiques d'aménagement du territoire que sur les politiques sociales, déclinée aux différents niveaux de responsabilité, est souhaitable. Mais, on le sait, sur ce sujet plus particulièrement, « *les dirigeants politiques ont eu davantage tendance à opter pour une vision simplificatrice impliquant des décisions moins contraignantes. L'insécurité*

*institutionnelle induite par le défaut des cadres d'action lisibles a souvent conduit les acteurs à un repli intra institutionnel en dépit des discours sur les impératifs de l'interministériel* » (Ben Ayed, 2013). On trouve, finalement, bien peu d'accords sur les analyses, les interprétations et les registres d'action. La question de la mixité sociale touche aux valeurs et aux fondements même de notre République. Ces valeurs sont invoquées pour répondre aux questions soulevées par cette problématique, dont l'enjeu sous-jacent est bien celui du modèle de justice scolaire que la société souhaite promouvoir. Sortir de cette spirale inégalitaire qui s'auto-alimente, en proposant aux familles les plus défavorisées un parcours jalonné de différents types de ségrégation, est un enjeu de cohésion sociale pour l'école et la société de demain. « *Combattre les inégalités et favoriser la mixité sociale pour renforcer le sentiment d'appartenance dans la République* » dira Najat Valaud Belkacem, le 22 janvier 2015, dans sa présentation des onze mesures pour une mobilisation de l'École pour les valeurs de la République. À méditer ! ■

### À LIRE ET À VENIR :

- Guillerm M., Monso O., 2022, « *Évolution de la mixité sociale des collèges* », Note d'Information, n° 22.26, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-22-26>
- Marc DOUAIRE, président de l'observatoire des zones prioritaires (OZP) : entretien de la Gazette : « *Traiter l'éducation prioritaire sous le seul prisme de la carte serait une erreur* ». <https://www.ozp.fr/spip.php?article29778>
- Une mission parlementaire mandatée par la commission chargée de l'éducation à l'Assemblée nationale, sous la présidence de Roger CHUDEAU (RN, Loir-et-Cher) et avec, comme rapporteure, Agnès CAREL (Horizons, Seine-Maritime), devrait remettre un rapport sur l'éducation prioritaire en juin 2023.

### À CONSULTER SUR LE SITE DU SNPDEN



- Article Acteurs Publics – 26 août 2021, Christophe Kerrero : « L'enjeu n'est pas de s'attaquer à l'élite, mais de l'élargir ».
- Mixité sociale et scolaire : encore (bien) loin du compte – Note d'information DEPP n° 22-26 de juillet 2022 sur l'évolution de la mixité sociale des collèges.
- « Les expérimentations de mixité sociale à l'école se heurtent aux résistances des familles et à la concurrence du privé ». Entretien avec Aziz Jellab – Observatoire des Inégalités – 21 novembre 2022.
- Éclairage Centre Henri Aigueperse : Les inégalités scolaires – décembre 2022.
- Être et Savoir – Épisode 1/4 : École : qui a peur de la mixité sociale ? – Émission *France Culture* décembre 2012.
- Île-de-France : Valérie Pécresse donne-t-elle quatre fois plus d'argent aux lycées privés qu'aux publics ? Prudence – *20 Minutes* 5 janvier 2023.
- « Notre système scolaire est profondément inégalitaire » dénonce Jean-Paul Delahaye – *La Nouvelle République* – 7 janvier 2023 (accès abonnés).
- « Une double ségrégation » : les lycées généraux et privés accueillent davantage d'élèves favorisés – BFM TV – 11 janvier 2023.
- Le « tri social » confirmé à l'entrée au lycée – *Le Monde* 12 janvier 2023.
- Indices de position sociale : au tour des lycées de montrer leurs fractures – Banque des territoires – 12 janvier 2023.
- Publication des IPS : au lycée, un tri social s'opère entre le public et le privé – *France Bleu* - 12 janvier 2023.
- Indice de position sociale : les lycées généraux et privés accueillent davantage d'élèves favorisés – *Ouest France* - 12 janvier 2023.
- L'indice de position sociale des lycées de Seine-Saint-Denis révèle un manque criant de mixité – *Le Parisien* - 18 janvier 2023.
- Dépêche AEF info 686059 – 6 février 2023 « *Collèges : au regard de leur IPS...* ».
- La vie des idées, « *L'École, la carte et les territoires* » – 7 février 2023.

# Construire sa carrière : quelles options ?

## Savoir se poser les bonnes questions

*À l'orée d'une nouvelle carrière, ou bien au cours de celle-ci, il peut être intéressant de se poser quelques instants et de tenter d'appréhender le parcours déjà réalisé et celui à venir avec un regard de stratégie.*

*Quelques questions sur le « déroulé de carrière » peuvent se révéler fort utiles.*

*Les desiderata des uns peuvent être très différents de ceux des autres.*

*Il est évidemment judicieux d'orienter ses choix en fonction des priorités que chacun va définir individuellement, à l'aune de son vécu professionnel et/ou personnel. Voici donc quelques clefs pour mieux comprendre les enjeux et vous aider dans votre réflexion.*



**Françoise ALARD-DOLQUES**  
ESN, commission Carrière

### SECONDE OU TROISIEME CARRIERE ?

Vous avez passé le concours de personnels de direction pour des raisons qui vous sont propres. Quelles qu'elles soient, il faut dès à présent que vous réfléchissiez à l'inflexion que vous souhaitez donner à cette nouvelle deuxième carrière. Cela dépendra, en grande partie, du nombre d'années durant lesquelles vous devrez

l'exercer. Ainsi, devez-vous intégrer la possibilité d'une poursuite vers une troisième carrière dans quelques années ?

### MON PREMIER POSTE

Le premier poste sur lequel vous serez nommé est déterminant. En effet, votre parcours, dans nombre d'académies, est

induit par la nature de ce premier poste. Ainsi, être adjoint, lors de sa première affectation, d'un collège de 2<sup>e</sup> catégorie ou d'un lycée de 4<sup>e</sup>/5<sup>e</sup> catégorie, ne crée pas les mêmes perspectives pour le second poste. Cependant, même en cours de carrière, il est judicieux, à chaque demande de mobilité, de s'interroger sur la stratégie qui est la plus adaptée à sa situation personnelle et à ses aspirations.



Manifestation contre le projet de loi sur les retraites –  
Toulouse, 19 janvier 2023

## DES QUESTIONS IMPÉRATIVES

S'il n'y a pas de carrière-type, il y a des questions incontournables que chacun d'entre nous doit se poser afin de prendre les décisions les plus appropriées en fonction de sa propre situation : quelles sont mes disponibilités familiales ? Mon conjoint est-il mobile ? Mes enfants peuvent-ils suivre leur scolarité ? Quelle sera la durée de ma carrière en tant que personnel de direction ? Est-ce que je souhaite exercer en collège, lycée ou lycée professionnel ? Est-ce que je préfère la gestion des ressources humaines ou davantage le traitement de dossiers ou de projets ? Je préfère travailler avec beaucoup de monde ou avec quelques personnes ? Comment trouver mon équilibre entre privé et professionnel ? Quels sont mes besoins en termes de logement ? Quelle taille d'établissement me convient le mieux ? Je préfère travailler et/ou habiter dans un environnement urbain ou rural ? Etc.

La liste n'est évidemment pas exhaustive mais elle permet d'identifier un certain nombre d'informations indispensables à la conception d'un « plan de carrière ».

En tout premier lieu, ayez en tête **que l'administration centrale considère qu'un personnel de direction passe le concours pour devenir « chef »**, après un ou plusieurs postes en tant qu'adjoint. Il est ainsi assez peu audible, pour la direction de l'encadrement (DE), qu'un personnel de direction souhaite dérouler l'ensemble de sa carrière sur un poste d'adjoint. Nous venons, en ce début de mois de février 2023

et à l'occasion des rencontres bilatérales entre nos élus (Commissaires Paritaires Nationaux) et la DE, d'en avoir une nouvelle confirmation : un grand nombre d'années sur des postes d'adjoints est interrogé et demande, de la part de l'institution, un éclairage argumenté et raisonné.

Émettons l'hypothèse la plus fluide et la plus courante, sans perdre de vue toutefois que les nominations sur des postes de petites catégories seront toujours plus aisées à obtenir.

### **VOUS SOUHAITEZ EXERCER EN COLLÈGE**

Ce sont les établissements les plus nombreux sur le territoire, l'offre est donc plus importante et plus accessible, que cela soit en milieu rural ou en milieu urbain. C'est là un point appréciable, que vous souhaitiez être géographiquement très mobile ou pas, il y aura toujours une offre de postes conséquente.

À vous de savoir si, à terme, vous envisagez un collège à petits, moyens ou gros effectifs, avec ou sans adjoint.

### **VOUS SOUHAITEZ EXERCER EN LYCÉE PROFESSIONNEL (LP)**

C'est la voie la plus complexe, en raison du nombre relativement restreint de ce type d'EPL. Il est conseillé, sans que cela ne soit totalement impératif, de bénéficier d'une expérience d'adjoint en LP ou en lycée, la fluidité du parcours s'en trouve alors accrue. Si vous êtes désireux, dès votre entrée dans la fonction, de postuler rapidement sur un LP, ne manquez pas de

tenter votre chance dès votre première demande d'affectation pour augmenter vos chances d'y parvenir.

### **VOUS SOUHAITEZ EXERCER EN LGT OU LPO**

Notre institution considère qu'il s'agit de « la voie royale ».

Si vous souhaitez exercer à terme des fonctions de chef d'établissement en LGT ou LPO, vous avez tout intérêt à faire un passage sur un poste d'adjoint de lycée. Sans cela, vous devrez probablement occuper plusieurs postes successifs de principal de collège. Comme la complexité accrue des structures et la charge croissante de l'organisation des examens freinent l'attractivité des postes d'adjoints, surtout pour les plus gros établissements, cela peut être une opportunité à saisir selon votre projet.

### **L'INTÉRÊT D'UN POSTE NE SE LIMITE PAS À SON CLASSEMENT**

Faire une belle carrière, ce n'est pas viser un EPLE de catégorie 4 ou 4ex, il y a en effet bien des façons de se réaliser et de trouver du plaisir dans ce métier complexe.

Certes, la rémunération, selon la situation personnelle de chacun, est un élément de réflexion important, mais, pour autant et de façon assez évidente, il n'y aura pas d'EPL de catégorie 4 ou 4ex pour tout le monde ! Il est donc tout de même important d'intégrer et de se donner comme perspective, qu'il est possible de se réaliser et de s'épanouir dans tout type d'EPL.



Conférence Nationale élargie du 18 janvier 2023 –  
3 secrétaires nationales : Véronique Rosay, Lydia Advenier et Valérie Quéric, de g. à d.



**L'EFFET « CHEF D'ÉTABLISSEMENT »**,  
avancé bien souvent par notre  
administration, est réel

Il est bien le reflet de la personnalité de chacun d'entre nous. En dehors d'une part de tâches communes incompressibles, nous apportons tous notre touche personnelle au pilotage de l'établissement dans lequel nous exerçons. Souvent, notre hiérarchie considère qu'un parcours est réussi s'il se termine par un poste de proviseur mais pour vous, qu'en est-il vraiment? C'est souvent une question d'appréciation personnelle.

### **COLLÈGE OU LYCÉE: DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES DIFFÉRENTES**

#### **- Au collège**

Un principal de collège reçoit davantage les élèves et les connaît mieux; la relation à l'élève se gère différemment de même que celle aux parents. Un sens particulier de l'empathie dans le soutien pédagogique, psychologique et social est indispensable. Même si nos métiers nécessitent de prendre de la hauteur, le principal de collège n'oubliera pas de garder les pieds sur terre, les contacts avec les enseignants sont aussi facilités par la taille des établissements, plus petits, en général, que les LGT et LPO.

Un poste de chef ou d'adjoint en lycée ou LP implique une disponibilité et des amplitudes horaires plus exigeantes.

Le nombre de jours d'examens est important et, aujourd'hui ne se limite plus aux



Assemblée générale  
académique de Créteil –  
Maisons-Alfort, le 12 janvier 2023

mois de mai et juin; les confections d'emploi du temps se complexifient et entament fortement les temps de repos. La relation avec les élèves est moins tournée vers le personnel qu'elle ne l'est vers des entretiens d'orientation.

Il y a beaucoup de travail d'organisation, d'examens, des plannings d'informations qui rendent les tâches très techniques. Les postes en collège conduisent à des contacts et entretiens plus fréquents avec les élèves et leur famille autour de questions de gestion du quotidien en milieu scolaire.

#### **- Au lycée**

Passée la classe de seconde, on se trouve beaucoup plus sur un terrain de conseils pour construire son futur dans l'enseignement supérieur. Certes, il y a toujours un suivi individuel des élèves mais l'action du chef d'établissement est moins prégnante sur l'ensemble des élèves.

Les jeunes ont souvent réglé leurs soucis d'adolescents, ils ont mûri et se préoccupent davantage de leur avenir que d'anicroches au quotidien.

L'empathie est une qualité indispensable pour un chef d'établissement mais il l'exercera moins auprès des lycéens que des collégiens.

### **QUELLE DURÉE DE CARRIÈRE ?**

Votre réflexion doit aussi intégrer le paramètre de la durée de la carrière qui s'offre à vous. En cas de carrière longue, soit environ une vingtaine d'années, il faut anticiper un phénomène de lassitude.

Il peut être intéressant de varier les parcours si l'on craint qu'une sensation de routine ne puisse se faire sentir en cours de route.

Bien que le métier soit passionnant et jonché d'imprévus, au bout de quelques années, une sensation de déjà vu peut s'installer.

Plusieurs solutions s'offrent alors à vous pour vous « booster ».

- Ne pas rester au-delà de 5 ans dans vos différents postes. Cela permet de changer de cadre de travail et d'interlocuteurs.
- Essayer de diversifier les publics avec lesquels vous travaillez (rural, urbain, REP, lycée professionnel, collège, lycée général).
- Faire une pause dans vos fonctions de PERDIR en occupant un emploi fonctionnel pendant quelques temps.
- Saisir l'opportunité, si elle se présente, d'ouvrir un établissement neuf.

### **GÉRER L'OUVERTURE D'UN NOUVEL ÉTABLISSEMENT: QUELLES OPPORTUNITÉS ?**

La gestion de l'ouverture d'un nouvel établissement s'avère être une expérience enrichissante dans une carrière, faite de nombreux défis à relever :

- exercer et vivre dans des bâtiments mieux adaptés aux contraintes pédagogiques et énergétiques actuelles,

- démarrer « à zéro » pour imprimer sa marque sans avoir à vivre avec l'histoire d'un établissement,
- former des équipes administratives, enseignantes et territoriales qui ne se connaissent pas,
- créer une ambiance de travail collective et une dynamique d'établissement qui fédère les équipes et les élèves autour de projets travaillés en commun.

Il n'y a rien de plus enthousiasmant que de démarrer sur une page blanche, mais il faut être conscient que cela implique certains prérequis.

Cela demande beaucoup de disponibilités, voire 7 jours sur 7, sur les deux premières années d'ouverture. Attention, si vous avez des charges ou impératifs familiaux trop prégnants, il faudra que vous soyez épaulé dans votre vie personnelle. Il faudra également bien veiller à faire valoir vos droits à congés en ouvrant et en alimentant votre Compte Épargne Temps (CET).

Vous rencontrerez nécessairement des difficultés de tous ordres, qui vous demanderont des facultés d'adaptation importantes. Tout ne se fera pas au rythme que vous aviez envisagé initialement, loin s'en faut. Mais c'est aussi dans cette gym-

nastique intellectuelle que vous piocherez l'adrénaline de cette aventure.

Il vous faudra tout à la fois, positiver, négocier, motiver toujours et encore... Un établissement c'est un tout, de l'humain comme du matériel. Préparez-vous à des réunions de chantier où l'on pourra tenter de vous noyer sous un vocabulaire technique pour justifier des malfaçons ou pour refuser des aménagements complémentaires, par exemple.

Si vous êtes une femme, la tentation de vous écarter de ces réunions sera malheureusement souvent grande... Il n'y a aucune raison à cela ! Accrochez-vous, le défi n'en est que plus beau ! Le suivi de travaux est intéressant, instructif et primordial. Un bon sens de la négociation est un plus, souvent mobilisé tant avec la collectivité qu'avec les entreprises.

Il est évident que la partie de gestion des ressources humaines est primordiale, si vous aimez les contacts humains et que vous vous sentez des ailes pour user des heures et des heures à convaincre du bien-fondé de vos arguments.

Que l'on ait une longue ou une courte expérience de personnel de direction, quelles que soient les difficultés rencontrées et la fatigue qui se fait sentir, participer à une telle épopée reste inoubliable dans une carrière.

Il persiste cependant un écueil auquel nous avons sensibilisé la Direction de l'encadrement : tout établissement qui ouvre se voit attribuer un classement par défaut : en C1 pour un collège et en C2 pour un lycée. Même s'il y a un réajustement l'année suivante, notre rémunération étant liée à ce classement, la gratification financière est loin de correspondre à la hauteur de l'investissement nécessaire. Fait que la Direction de l'encadrement a convenu et envisage, à notre demande et sur la foi de propositions complètes et inscrites dans le temps que nous lui faisons, de faire évoluer. ■



Manifestation contre le projet de loi de réforme des retraites – Toulouse, le 19 janvier 2023

# Études des promotions 2023



**Éric GALLO**

Coordonnateur des commissaires paritaires nationaux et du groupe d'accompagnement à la carrière.

La publication des arrêtés de promotion, à la hors classe comme à l'échelon spécial, à la fin de l'année civile, est un moment très attendu par tous les personnels promouvables. On le comprend d'autant mieux au regard du nombre de ces personnels comme du nombre d'années passées aux derniers échelons, dans l'attente de l'accès au grade supérieur. Selon ces difficultés et le sentiment de manque de considération qui en découle bien souvent, le mandat que nous portons et que notre Secrétaire général rappelle dans son éditorial, d'un taux d'accès à la hors classe de 30 %, contre 12,5 % actuellement, et ce malgré une augmentation continue depuis 4 ans, est totalement justifié ! L'examen plus précis de ces promotions, académie par académie, vise à vous donner la meilleure lecture possible des enjeux chiffrés et des perspectives à adopter.

## 1 L'ÉVOLUTION DU NOMBRE DES PROMOUVABLES

Le nombre de promouvables évolue peu au fil des ans. Chaque année c'est environ 5 500 personnels qui remplissent les condi-

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROMOUVABLES

ACADÉMIES	PROMOUVABLES AU 31/12/20	PROMOUVABLES AU 31/12/21	PROMOUVABLES AU 31/12/22	PROMOUVABLES AU 31/12/23
Aix-Marseille	240	230	225	230
Amiens	155	145	152	147
Besançon	116	109	109	104
Bordeaux	296	293	294	283
Clermont-Ferrand	130	133	135	134
Corse	26	24	22	26
Créteil	325	323	313	335
Dijon	136	131	128	119
Grenoble	242	245	237	242
Guadeloupe	58	59	54	51
Guyane	29	34	31	30
Lille	376	366	354	325
Limoges	64	65	63	69
Lyon	214	217	225	208
Martinique	60	60	62	57
Mayotte	36	32	33	35
Montpellier	230	234	224	244
Nancy-Metz	197	204	204	204
Nantes	265	267	262	252
Nice	169	168	170	167
Normandie	159	160	169	242
Orléans-Tours	228	222	210	204
Paris	165	156	151	146
Poitiers	174	161	158	153
Reims	112	111	104	100
Rennes	202	194	181	201
Réunion	122	122	123	109
Strasbourg	156	156	157	152
Toulouse	248	246	246	245
Versailles	435	421	402	385
Hors académie	306	293	262	313
<b>Dont AEFÉ</b>	<b>116</b>	<b>107</b>	<b>111</b>	<b>128</b>
<b>TOTAL</b>	<b>5671</b>	<b>5581</b>	<b>5460</b>	<b>5512</b>

tions d'éligibilité. Cela représente 37 % du corps. C'est donc plus d'un personnel de direction sur trois qui attend de franchir le « mur » de la hors classe. Ce constat ne fait qu'illustrer, s'il le fallait encore, l'effet « bouchon » que rencontre notre corps à ce stade.

Au 31 décembre 2022, ce sont 5 512 collègues qui sont promouvables ; et parmi eux, 4 033 sont au dixième échelon. C'est manifestement vers eux que doit se porter l'effort de promotion si l'on veut réduire l'effet de l'entassement.



### POIDS DES PROMOUVABLES PAR ACADÉMIES

ACADÉMIES	PROMOUVABLES AU 31/12/23	POIDS DES PERDIRS DANS LES PROMOUVABLES	POIDS DES PERDIRS DE L'ACADEMIE
Aix-Marseille	230	4,2%	4,0%
Amiens	147	2,7%	3,0%
Besançon	104	1,9%	1,9%
Bordeaux	283	5,1%	4,6%
Clermont-Ferrand	134	2,4%	2,0%
Corse	26	0,5%	0,5%
Créteil	335	6,1%	6,9%
Dijon	119	2,2%	2,5%
Grenoble	242	4,4%	4,5%
Guadeloupe	51	0,9%	0,9%
Guyane	30	0,5%	0,6%
Lille	325	5,9%	6,2%
Limoges	69	1,3%	1,2%
Lyon	208	3,8%	4,0%
Martinique	57	1,0%	0,9%
Mayotte	35	0,6%	0,5%
Montpellier	244	4,4%	3,6%
Nancy-Metz	204	3,7%	3,8%
Nantes	252	4,6%	4,2%
Nice	167	3,0%	2,6%
Normandie	242	4,4%	5,2%
Orléans-Tours	204	3,7%	3,8%
Paris	146	2,6%	2,7%
Poitiers	153	2,8%	2,6%
Reims	100	1,8%	2,1%
Rennes	201	3,6%	3,6%
Réunion	109	2,0%	1,7%
Strasbourg	152	2,8%	2,8%
Toulouse	245	4,4%	4,2%
Versailles	385	7,0%	8,2%
Hors académie	313	5,7%	4,6%
<b>TOTAL</b>	<b>5512</b>		

## 2 LE POIDS DES PROMOUVABLES COMPARE AU POIDS DES ACADÉMIES

Être promouvable c'est déjà avoir atteint le 9<sup>e</sup> échelon de la classe normale et avoir effectué au moins 8 années dans le corps des personnels de direction (l'année de stage compte). C'est donc déjà être un personnel « un peu ancien ».

En comparant, pour chaque académie, le poids des promouvables au poids réel de l'académie, on peut déjà constater une inégalité : certaines académies ont plus de promouvables que leur poids réel.

Par exemple, Bordeaux représente 5,1 % des promouvables pour 4,6 % des personnels de direction. Il y a donc plus de gens « à faire passer » à Bordeaux, académie où les personnels de direction sont plus anciens, par rapport au poids réel de l'académie.

Inversement, Versailles représente 7 % des promouvables alors que son poids réel est de 8,2 %. Il y aura « moins de personnes à faire passer » à Versailles, qui est donc une académie où les personnels de direction sont plus jeunes dans la fonction.

En conclusion, il faudra être plus patient à Bordeaux qu'à Versailles, et d'autres constats du même type peuvent être réalisés pour d'autres académies.





#### EVOLUTION DU NOMBRE DE PROMUS

ACADÉMIES	2020	2021	2022	2023	TAUX D'AUGMENTATION DE 2020 À 2023
Aix-Marseille	19	21	26	29	52,6%
Amiens	13	14	16	18	38,5%
Besançon	10	10	12	13	30,0%
Bordeaux	25	28	32	35	40,0%
Clermont-Ferrand	11	13	16	17	54,5%
Corse	2	2	3	3	50,0%
Créteil	28	30	36	42	50,0%
Dijon	11	12	14	15	36,4%
Grenoble	21	23	27	30	42,9%
Guadeloupe	5	5	5	6	20,0%
Guyane	3	3	4	3	0,0%
Lille	31	34	37	41	32,3%
Limoges	6	6	8	9	50,0%
Lyon	18	21	25	26	44,4%
Martinique	5	6	7	7	40,0%
Mayotte	3	3	4	4	33,3%
Montpellier	20	21	26	31	55,0%
Nancy-Metz	17	20	23	26	52,9%
Nantes	22	25	30	32	45,5%
Nice	14	16	19	21	50,0%
Normandie	13	16	18	38	192,3%
Orléans-Tours	19	20	23	25	31,6%
Paris	13	14	18	18	38,5%
Poitiers	13	15	17	19	46,2%
Reims	9	10	12	12	33,3%
Rennes	16	17	22	25	56,3%
Réunion	10	12	13	14	40,0%
Strasbourg	13	15	18	19	46,2%
Toulouse	20	23	28	31	55,0%
Versailles	36	38	42	48	33,3%
Hors académie	24	25	28	40	66,7%
<b>TOTAL</b>	<b>470</b>	<b>518</b>	<b>609</b>	<b>697</b>	<b>48,3%</b>

### 3 L'ÉVOLUTION DES PROMOTIONS

En 4 ans, le nombre de passages à la hors classe a indéniablement augmenté ; de 48,3 % exactement. Il faut reconnaître que ce n'est pas rien et que des efforts ont été réalisés.

Pour autant, et même si nos interlocuteurs institutionnels ont du mal à le comprendre, il demeure un légitime sentiment d'insatisfaction dans notre corps.

Et comment ne pas l'entendre ! En effet, au rythme actuel de 2023, il faudrait 8 années pour que les collègues promouvables aujourd'hui soient tous promus. Et cette analyse se base sur une hypothèse favorable. Celle où personne ne deviendrait promuable pendant ces 8 an-

nées. Hypothèse qui, fort heureusement pour notre corps, ne peut pas exister puisque chaque année de nouveaux collègues intègrent la catégorie des promouvables.

Et comment ne pas ressentir un sentiment d'insatisfaction quand on se compare ? En effet, notre corps a un indice terminal de classe normale à 830. Et il faut attendre plus de 8 ans pour franchir ce cap vers les indices supérieurs de la hors classe. Alors que nos collègues IEN vont linéairement à leur indice terminal de classe normale qui est de 1067. C'est l'indice terminal de notre échelon spécial ! Et nos collègues IEN peuvent terminer en fin d'échelon spécial à l'indice 1124.

Comment comprendre cette situation ? Alors que des deux

corps nous sommes le seul à recruter dans le corps des agrégés...

Autre analyse de ce tableau : on peut constater que le taux d'augmentation des promotions à la hors classe varie en fonction des académies. Si on ne tient pas compte des 192,3 % d'augmentation de l'académie de Normandie, taux erroné dû à la fusion des académies de Rouen et Caen, on peut s'interroger. Pourquoi le « hors académie » (AEFE, Polynésie, Services centraux...) augmente-t-il de 66,7 % et la Guyane n'augmente pas ? Puisque l'augmentation moyenne est de 48,3 %, on aurait du trouver 36 promotions en 2023 pour le « hors académie » et au moins 4 pour la Guyane...

TABLEAU RECAPITULATIF

ACADÉMIES	PROMOUVABLES 2023	DONT FEMMES	DONT HOMMES	PROMUS 2023	TAUX PROMOTION	DONT FEMMES
Aix-Marseille	230	127	103	29	12,6%	16
Amiens	147	70	77	18	12,2%	9
Besançon	104	49	55	13	12,5%	7
Bordeaux	283	135	148	35	12,4%	17
Clermont-Ferrand	134	64	70	17	12,7%	8
Corse	26	14	12	3	11,5%	2
Créteil	335	185	150	42	12,5%	23
Dijon	119	58	61	15	12,6%	8
Grenoble	242	129	113	30	12,4%	17
Guadeloupe	51	28	23	6	11,8%	3
Guyane	30	18	12	3	10,0%	2
Lille	325	153	172	41	12,6%	19
Limoges	69	37	32	9	13,0%	5
Lyon	208	119	89	26	12,5%	15
Martinique	57	34	23	7	12,3%	5
Mayotte	35	12	23	4	11,4%	1
Montpellier	244	122	122	31	12,7%	16
Nancy-Metz	204	96	108	26	12,7%	12
Nantes	252	106	146	32	12,7%	13
Nice	167	91	76	21	12,6%	11
Normandie	242	129	113	38	15,7%	19
Orléans-Tours	204	99	105	25	12,3%	15
Paris	146	77	69	18	12,3%	12
Poitiers	153	66	87	19	12,4%	8
Reims	100	43	59	12	12,0%	5
Rennes	201	100	101	25	12,4%	12
Réunion	109	46	63	14	12,8%	6
Strasbourg	152	76	76	19	12,5%	10
Toulouse	245	119	126	31	12,7%	14
Versailles	385	237	148	48	12,5%	29
Hors académie	313	110	203	40	12,8%	14
<b>TOTAL</b>	<b>5512</b>	<b>2749</b>	<b>2765</b>	<b>697</b>	<b>12,6%</b>	

## 4 LES PROMOTIONS 2023

Le taux de promotion moyen est de 12,65 % au niveau national. Mais il n'est pas uniformément réparti entre les académies.

Certaines académies frôlent ce seuil à la perfection (Aix, Bordeaux, Lyon...). Quand d'autres sont nettement au dessus (Normandie 15,7 %, un taux de 12,6 % aurait amené à 31 promotions au lieu des 38 allouées). Voir franchement en dessous (Guyane 10 %, un taux de 12,6 aurait alloué 4 promotions au lieu de 3 obtenues). Ce constat est valable pour d'autres académies, et les effets de seuil (un faible nombre qui fait fortement varier les pourcentages) ne suffisent pas à justifier les écarts parfois constatés.

La répartition des promotions entre les hommes et les femmes est assez équilibrée entre les académies, même si nous notons certaines exceptions parmi lesquelles :

- la Corse: 14,3 % pour les femmes et 8,3 % pour les hommes. Mais avec 3 promotions, l'effet de seuil joue à plein.
- la Martinique: 14,7 % pour les femmes et 8,7 % pour les hommes. En inversant le genre pour une des promotions les taux de 11,7 % pour les femmes et 13 % pour les hommes auraient été atteints.
- Mayotte: 8,3 % pour les femmes et 13 % pour les hommes. Mais dans cette situation également, l'effet de seuil joue fortement.
- Orléans Tours: 15,2 % pour les femmes et 9,5 % pour les hommes. Avec un taux de 12,6 % appliqué aux deux genres, on aurait obtenu 12 promotions pour les femmes et 13 pour les hommes, contre 15 et 10.
- et enfin, Paris. Avec 15,6 % pour les femmes et 8,7 % pour les hommes. Avec un taux de 12,3 % appliqué aux deux genres, on aurait obtenu 9 promotions pour les femmes et 9 pour les hommes au lieu de 12 et 6.





TAUX PROMOTION FEMMES	DONT HOMMES	TAUX PROMOTION HOMMES
12,6%	13	12,6%
12,9%	9	11,7%
14,3%	6	10,9%
12,6%	18	12,2%
12,5%	9	12,9%
14,3%	1	8,3%
12,4%	19	12,7%
13,8%	7	11,5%
13,2%	13	11,5%
10,7%	3	13,0%
11,1%	1	8,3%
12,4%	22	12,8%
13,5%	4	12,5%
12,6%	11	12,4%
14,7%	2	8,7%
8,3%	3	13,0%
13,1%	15	12,3%
12,5%	14	13,0%
12,3%	19	13,0%
12,1%	10	13,2%
14,7%	19	16,8%
15,2%	10	9,5%
15,6%	6	8,7%
12,1%	11	12,6%
11,6%	7	11,9%
12,0%	13	12,9%
13,0%	8	12,7%
13,2%	9	11,8%
11,8%	17	13,5%
12,2%	19	12,8%
12,7%	26	12,8%
	<b>5460</b>	<b>5512</b>



Manifestation contre le projet de loi de réforme des retraites – Reims, le 19 janvier 2023



Manifestation contre le projet de loi de réforme des retraites – Lille, le 19 janvier 2023

## EN CONCLUSION

Quelques distorsions existent dans la répartition des promotions. Des distorsions académiques, des distorsions de genre dans certaines académies. Mais cela ne concerne au final que quelques unités. Ce n'est finalement pas sur ces situations qu'il nous faut porter un regard trop aiguisé. Mais plutôt porter notre attention sur le seul problème, celui qui nous contraint à attendre environ 8 ans dans le « sas » des promovables : le taux de promotions.

Notre revendication est très claire, nous demandons le même taux de passage à la hors classe que le corps d'inspection, soit 30 %. ■

# La charte des pratiques de pilotage : un bilan 18 mois après

*Signée le 24 août 2021, la charte des pratiques de pilotage avait pour vocation de proposer un cadrage national permettant une amélioration de l'administration des établissements, et ainsi une amélioration des conditions d'exercice du métier des personnels de direction.*



**Christelle KAUFFMANN**  
membre de la commission Métier

Le Ministre Blanquer s'était engagé à un suivi annuel en GNPD [voir encart, N.D.L.R.] et Pierre Moya, Directeur de l'encadrement, à une explicitation auprès des Recteurs.

Depuis, Ministre et Recteurs, pour beaucoup, ont changé.

Si la Direction de l'encadrement (DE) a affirmé sa volonté depuis le début de porter cette nouvelle charte, tous les territoires ne s'en sont pas saisis explicitement.

Où en sommes-nous 18 mois après ? Faisons le point.

## QU'EST-CE QU'UNE CHARTE ?

Il n'est sans doute pas inutile de revenir sur le terme. Une charte, c'est un écrit solennel, élaboré et signé par plusieurs acteurs, qui permet d'aboutir à des objectifs et moyens communs. Elle permet de se mettre d'accord sur le fonctionnement de chacun au sein d'un réseau.

Si la charte n'a pas de valeur juridique, elle a son importance symbolique : elle porte des valeurs communes. Elle concrétise un engagement sur des thématiques

identifiées, « dont on a beaucoup parlé », et qui nécessitent, pour le bon fonctionnement du système et parce que la régulation est nécessaire, d'être posées par écrit. La charte devient alors un outil permanent, évolutif, de pilotage.

Tout comme les salariées du privé s'impliquent dans les actions de responsabilité sociétale de leur entreprise, les personnels de direction s'investissent dans la charte des pratiques de pilotage et sa déclinaison académique, leur manière à eux de

contribuer, réguler, s'approprier, améliorer un fonctionnement de territoire.

Que ce soit dans le privé ou la Fonction publique, les mêmes problématiques légitimes se posent : gouvernance des organisations, relation au travail et conditions d'exercice du métier, environnement de travail, loyauté, pratiques professionnelles, par exemple.





## UNE CHARTE NATIONALE, DES CHARTES ACADEMIQUES : ALEAS DE LA MISE EN ŒUVRE

Si l'on a noté au commencement une réticence générale des Recteurs à se saisir de la charte nationale qui apparaissait comme un OVNI dans le paysage de la gouvernance des EPLE, certaines académies ont joué le jeu et mis sur la déclinaison académique pour faire avancer les sujets portés par les personnels de direction, et ainsi améliorer le pilotage des EPLE et donc du système local.

Faire réfléchir ensemble les services rectoraux et les cadres académiques (personnels de direction, corps d'inspection), c'est permettre d'activer collectivement des leviers et arrêter de faire supporter les dysfonctionnements aux uns et aux autres. Ainsi, Toulouse, Nice, Poitiers et Créteil ont signé leur première charte académique : moment historique avec engagements pris sur le suivi et l'accompagnement de la déclinaison. Il faut maintenant les faire vivre au quotidien et tout au long de l'année. Tout comme la charte nationale est suivie en GNPD, les chartes académiques sont également suivies, soit en commission Blanchet, soit en comité de pilotage spécifique.

Quelques académies semblent sur le point d'élaborer leur document de cadrage (Strasbourg, Montpellier) : certes, il faut laisser le temps au temps mais il est nécessaire de rester vigilants et de ne pas lâcher l'objectif. Un atout de taille dans cette réalisation est à souligner : le poids du Recteur ou de la Rectrice dans la décision politique de faire avancer cette question, même si, la plupart du temps, ce sont les secrétaires généraux et les DRH qui sont à la manœuvre.

Si la charte n'est pas formalisée, la plupart des autres académies ont quand même créé des groupes de travail. Les thèmes sont nombreux : la déconnexion, le Compte Épargne Temps (plus largement déployé maintenant et mieux compris aussi par les personnels de direction), la communication électronique, le remplacement des enseignants, les risques psychosociaux, la QVT...

Des oublis apparaissent cependant au premier rang desquels la non prise en compte de la charge de travail des personnels de direction, le faible soutien institutionnel face à des situations de crise en EPLE opposant équipes de direction et équipes enseignantes, la quasi-totale absence de visites médicales pour les personnels d'encadrement alors même que la loi en fait obligation.

Des écueils se font jour : le lancement de ces GT n'aboutit pas toujours – et même aboutit trop peu – à des mises en œuvre effectives.

Les raisons à cela sont de plusieurs ordres.

- Le refus institutionnel de saisir des propositions apportées par le SNPDEN-UNSA, cas rare il faut bien le dire !
- Le turn-over des Recteurs et des Secrétaires généraux post élections présidentielles qui a retardé la prise en compte des demandes des secrétaires académiques du SNPDEN-UNSA.
- L'absence de volonté institutionnelle. On est dans le cas classique où, pour répondre à une difficulté, on crée un groupe de travail qui reste... sans lendemain.
- L'absence de validation formelle des conclusions des GT : la mise en œuvre reste laborieuse, soit par impossibilité des services rectoraux à gérer in fine la demande, soit par absence de suivi par le politique (Recteur, Secrétaires généraux) laissant le champ libre à un calendrier d'application très souple dans le temps et tombant dans l'oubli rapidement.

Si nous pouvons constater que les choses bougent, elles le font cependant à pas mesurés et surtout très différemment selon les

territoires. Or, les personnels de direction exercent les mêmes missions sur l'ensemble du territoire national. Il n'est donc pas justifié d'avoir des situations si disparates. Le SNPDEN-UNSA est toujours force de proposition lorsqu'il s'agit de faire avancer un dossier. Sur la thématique de la déclinaison de la charte des pratiques de pilotage, il n'est pas en reste.

## DEUX EXPÉRIENCES POSITIVES EN ACADEMIE : DU TRAVAIL EN GT À LA SIGNATURE DE LA CHARTE ACADEMIQUE

**Bordeaux** n'a pas signé sa charte académique des pratiques de pilotage mais elle n'est pas en reste. Six GT thématiques ont été ouverts bien avant la demande ministérielle : les situations ont avancé sur des sujets tels que le CET, la déconnexion, le remplacement des ATSS, la prise en compte de la charte de travail, le soutien institutionnel aux collègues en difficulté, ...

Cette initiative locale a permis d'instaurer un dialogue plus direct dans un cadre déconnecté de l'actualité.

**Toulouse** fait figure de précurseur en la matière, c'est en effet la première académie à avoir décliné formellement et signé sa charte académique.



Conférence Nationale élargie, Myriam HONNORAT,  
SA de Paris – 18 janvier 2023.



- Le SNPDEN académique a été reçu en audience spécifiquement pour remettre au Recteur ses propositions concrètes au travers d'un document de travail synthétisant à la fois les constats issus du terrain et du quotidien des personnels de direction, mais aussi des propositions d'améliorations en se référant toujours à la charte nationale.
- Le Recteur a eu la volonté politique de se saisir de cette question en créant un comité de pilotage qu'il préside, et en instituant une signature de la charte académique lors d'un séminaire des personnels d'encadrement en présence de Pierre Moya (en visio).
- Le secrétaire général a su mobiliser les directrices et directeurs des services pour créer les groupes de travail avec les personnels de direction et les inspecteurs et enclencher le dialogue dans un climat d'écoute, de confiance et de partage du diagnostic.
- Les services rectoraux ont appliqué autant qu'il est possible les conclusions issues des trois GT créés pour l'occasion.

Bien entendu, tout n'est pas parfait, mais un grand pas a été franchi et l'académie de Toulouse continue sa route en année 2 avec :

- un suivi de la charte réalisé par le comité de pilotage,
- un 2<sup>e</sup> séminaire prévu en mai 2023,
- mais aussi en poursuivant le travail en GT sur des questions encore non traitées (QVT, bilan social académique, création d'un baromètre social académique).

Au niveau national, le nouveau Ministre semble se soucier de ce dossier et a donné mission aux Rectrices et Recteurs de soutenir le travail sur la charte en académie. Le SNPDEN-UNSA, qui s'est donné pour mandat de faire vivre la charte des pratiques de pilotage au profit d'une amélioration des conditions d'exercice du métier, sera vigilant et poursuivra son action de veille quant à sa mise en œuvre effective dans toutes les académies.

Il s'agit bien de comprendre que les déclinaisons de la charte ne sont pas réalisées juste au profit des personnels de direction, mais également au profit du pilotage des EPLE, donc au bénéfice des usagers du service public d'éducation. ■

## RETOUR SUR LE GNPD\* DU VENDREDI 20 JANVIER 2023

Lors de ce GNPD, qui avait à son ordre du jour les conditions de travail des personnels de direction, la délégation du SNPDEN-UNSA, conduite par Bruno Bobkiewicz, Secrétaire général, a voulu montrer sa détermination sur ce sujet essentiel pour le syndicat. Un premier bilan a été dressé par Pierre Moya, Directeur de l'Encadrement, montrant les avancées évoquées et la disparité des 30 académies sur le territoire.

Des sujets essentiels sont encore à l'état d'ébauche, tels que celui de la médecine du travail, celui de la collaboration avec les corps d'inspection, celui du dialogue avec les collectivités territoriales. Cependant, certaines bonnes pratiques relevées en académies pourraient servir d'exemple, comme le guichet unique, l'information des services via un agenda ou une synthèse (à l'exemple de l'académie de Créteil).

Les services de l'encadrement ont également le souhait réaffirmé que cette charte se mette en place partout. Aussi, des efforts vont être réalisés pour sensibiliser de nouveau les Recteurs et les Secrétaires généraux. Il est désormais attendu de simplifier les outils de pilotage, de s'approprier des enjeux opérationnels comme la QVT, la formation des personnels de direction et les parcours de carrière. Lors de ce GNPD, le SNPDEN-UNSA a demandé que des indicateurs fiables soient mis en place et étudiés, ce qui sera un gage de lisibilité et de transparence (les arrêts maladies des collègues, les intérim, les demandes de rupture conventionnelles).

Dans un second temps, le Ministère a présenté une étude de la DEPP sur le baromètre des métiers, en dégagant les données concernant le corps des personnels de direction. Cette étude a ainsi permis de conforter notre constat effectué depuis quelques années, à savoir que les personnels de direction ressentent un mal être grandissant.

## LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES PERSONNELS DE DIRECTION

En décembre 2021, le SNPDEN-UNSA, avec la CASDEN, organisait une table ronde pour ses adhérents autour de l'enquête et du livre de Georges Fotinos *Les personnels de direction à bout de souffle*, avec la participation de Pierre Moya, Directeur de l'Encadrement, Luc Pham, à l'époque DASEN des Yvelines et actuellement conseiller technique «éducation, jeunesse» au cabinet de la Première ministre, Frédéric Marchand, secrétaire général de l'UNSA Éducation, et la commission Métier du SNPDEN-UNSA.

Lors de cet événement, Pierre MOYA nous annonçait une enquête d'ampleur auprès des personnels de direction, sous la forme d'un baromètre. C'est chose faite et les premiers résultats nous ont été communiqués lors du Groupe National des Personnels de Direction (GNPD) du 20 janvier 2023. Nous vous en donnons copie ci-dessous, avec l'aimable autorisation du Directeur de l'Encadrement.

\* GNPD: Groupe National des Personnels de Direction – cf. Édito

Extraits du document du *Groupe national des personnels de direction*

### DES RÉSULTATS ISSUS DU BAROMÈTRE DU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EXERÇANT EN ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES (ÉDITION 2022)

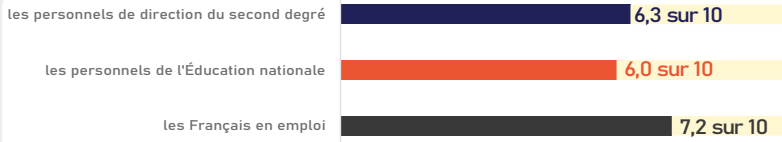


Une enquête visant à suivre et comprendre l'évolution du bien-être au travail des personnels, construite par la DEPP en collaboration avec des chercheurs sur le bien-être (CEPREMAP, Csen).

3 500 réponses de personnels de direction du second degré collectées à l'occasion de la première édition du Baromètre au printemps 2022 sur 62 000 participations au total, représentatives des personnels de l'Éducation nationale exerçant en écoles et établissements scolaires en France métropolitaine et DROM.

Composition de l'échantillon des personnels de direction	Collège ou EREA	Lycée d'enseignement général et technologique ou lycée polyvalent	Lycée professionnel	Ensemble
Effectifs de répondants au Baromètre 2022 :	2708 dont 943 en REP ou REP+	465	275	3448

Source : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022.

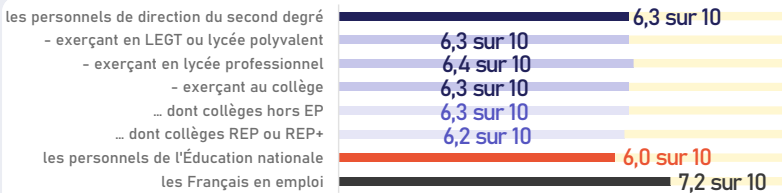


« Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ? »  
(note moyenne sur 10)

Champ : personnels de l'Éducation nationale exerçant en école ou établissement scolaire.  
Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022. Insee, Cepremap, plateforme « Bien-être » de l'enquête de conjoncture auprès des ménages, mars 2022.

- une catégorie de personnels à la satisfaction légèrement supérieure à la moyenne pour les personnels de l'Éducation nationale exerçant en école ou établissement scolaire.
- des personnels de direction moins satisfaits de leur travail que l'ensemble des Français en emploi.

### PERSONNELS DE DIRECTION : UNE SATISFACTION PROFESSIONNELLE DE 6,3 SUR 10 EN MOYENNE



« Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) de votre travail en général ? »  
(note moyenne sur 10)

Champ : personnels de l'Éducation nationale exerçant en école ou établissement scolaire.  
Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022. Insee, Cepremap, plateforme « Bien-être » de l'enquête de conjoncture auprès des ménages, mars 2022.

- une catégorie de personnels à la satisfaction légèrement supérieure à la moyenne pour les personnels de l'Éducation nationale exerçant en école ou établissement scolaire.
- des personnels de direction moins satisfaits de leur travail que l'ensemble des Français en emploi.
- peu de variations selon le type d'établissement du second degré et l'appartenance ou non à un réseau d'éducation prioritaire.

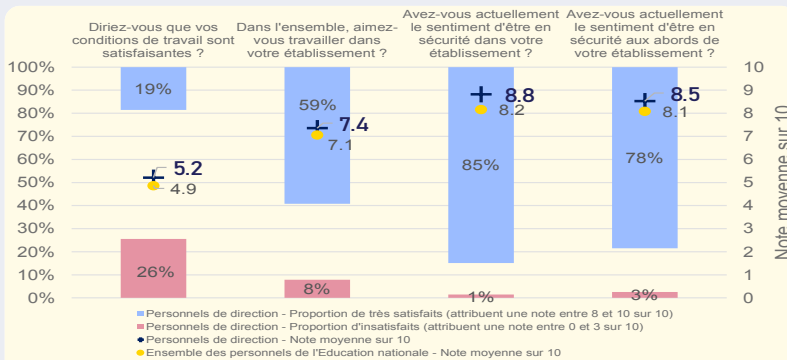
#### LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL, UNE NOTION...

- ... déterminée par l'absence de sources de pénibilité (insécurité au travail ; insuffisance de rémunération symbolique, monétaire et de carrière ; pression, stress) dans les conditions de travail des personnels
- ... favorisée par un certain climat de travail caractérisé notamment par l'autonomie des personnels et le degré de confiance et de coopération éprouvé dans le cadre des relations professionnelles.

(Claudia Senik, *Bien-être au travail. Ce qui compte*, 2020)

## 1. LES CONDITIONS DE TRAVAIL VUES PAR LES PERSONNELS DE DIRECTION

### UNE BONNE APPRÉCIATION DE L'ÉTABLISSEMENT COMME ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL MAIS PLUS TEMPÉRÉE CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL

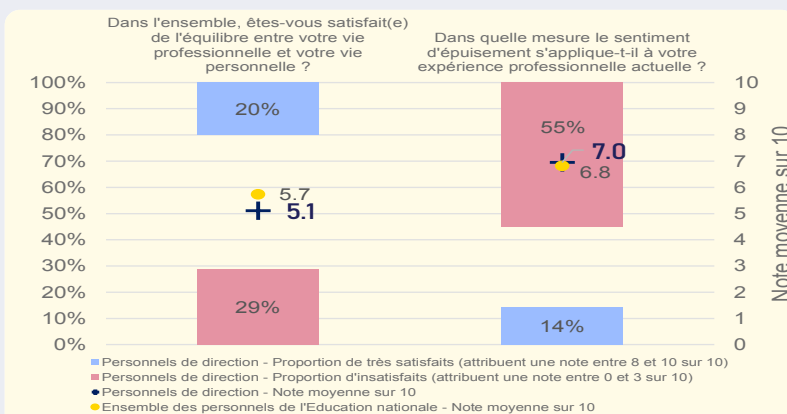


Champ : personnels de direction des établissements scolaires du second degré public.  
Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022.

- des conditions de travail moyennement appréciées de manière générale par les personnels de direction (5,2 sur 10)
- la majorité des personnels aiment travailler dans leur établissement scolaire : 59 % attribuent une note entre 8 et 10 sur 10
- un sentiment de sécurité très élevé à l'intérieur comme aux abords des établissements avec de légères variations pour les personnels de direction exerçant en collège selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire :

- Le sentiment de sécurité dans l'établissement est estimé à 8,8 sur 10 hors EP, 8,5 sur 10 en EP/EP+.
- Le sentiment de sécurité aux abords de l'établissement est estimé à 8,6 sur 10 hors EP, 7,9 sur 10 en EP/EP+.

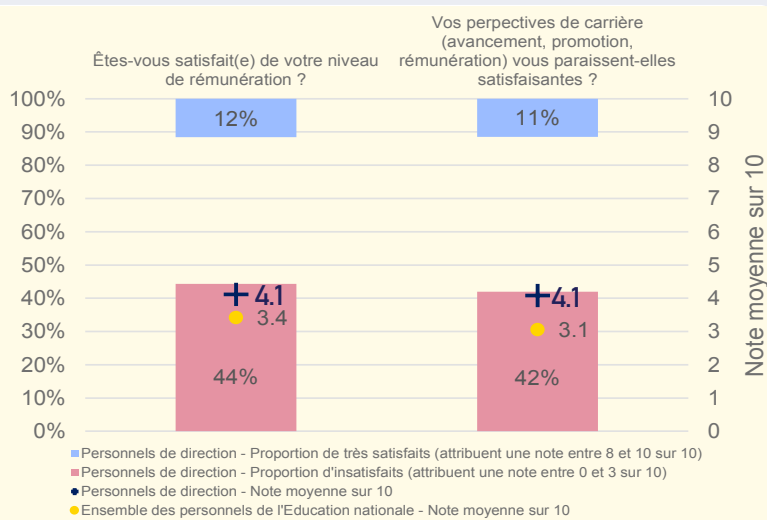
### UNE SATISFACTION DE L'ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE – VIE PROFESSIONNELLE INFÉRIEURE À CELLE DES FRANÇAIS EN EMPLOI, DOUBLÉE D'UN SENTIMENT ÉLEVÉ D'ÉPUISEMENT



Champ : personnels de direction des établissements scolaires du second degré public.  
Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022.

- La satisfaction vis-à-vis de l'équilibre entre vie privée et professionnelle est estimée à 5,1 sur 10 par les personnels de direction :
- un niveau inférieur à la moyenne attribuée par l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale (5,7 sur 10).
- un niveau inférieur également à la moyenne attribuée par l'ensemble des Français en emploi (6,2 sur 10 selon l'enquête Camme, Insee, mars 2022).
- Un sentiment d'épuisement au travail élevé : 7,0 sur 10 en moyenne
- plus de la moitié des personnels attribuent une note entre 8 et 10 sur 10.
- Un tiers du temps de travail des personnels de direction consacré à animer la politique pédagogique et éducative de l'établissement scolaire.
- Invités à hiérarchiser les tâches qui leur prennent le plus de temps en dehors de cette activité, ils désignent :
  1. La réalisation des tâches administratives ou logistiques
  2. L'application du protocole sanitaire
  3. La réponse à des demandes ponctuelles de personnels de l'établissement

## RÉMUNÉRATION ET PERSPECTIVES DE CARRIÈRE : DES NOTES DE SATISFACTION FAIBLES MAIS PLUS ÉLEVÉES QUE LA MOYENNE DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE



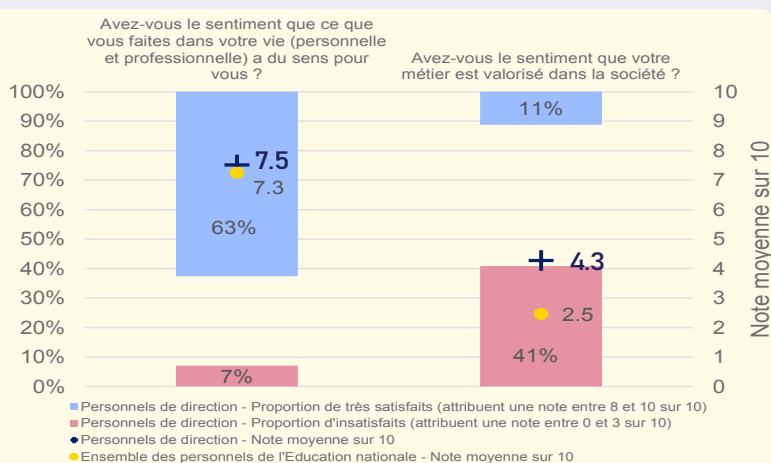
- Plus de 2 personnels de direction sur 5 attribuent des notes de satisfaction très faibles à propos de leur niveau de rémunération et de leurs perspectives de carrière.

- Seuls 12 % des personnels de direction trouvent que les possibilités de carrière qui leur sont offertes au sein de la fonction publique sont attractives ou très attractives ; 13 % concernant les possibilités de carrière hors de la fonction publique.

- Une insatisfaction des personnels de direction toutefois moins marquée que parmi l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale à l'égard du niveau de rémunération (4,1 sur 10 contre 3,4) et des perspectives de carrière (4,1 sur 10 contre 3,1).

- Les personnels de direction exerçant en lycée professionnel se distinguent par un niveau de satisfaction légèrement supérieur concernant leur niveau de rémunération (4,5 sur 10), ainsi que les personnels de direction des collèges REP ou REP+ (4,4 sur 10).

## UN SENTIMENT ÉLEVÉ DE SENS MAIS LA PERCEPTION D'UN DÉFICIT DE VALORISATION DU MÉTIER DANS LA SOCIÉTÉ



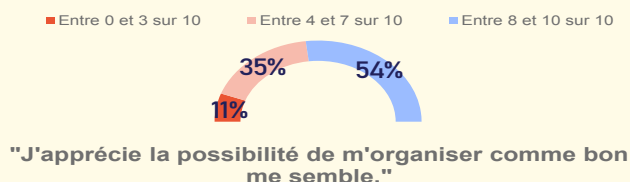
- Un sentiment élevé de sens dans la vie personnelle et professionnelle: 7,5 sur 10 en moyenne

- un niveau proche de celui de l'ensemble des Français en emploi (7,6 sur 10 selon l'enquête Camme, Insee, mars 2022).

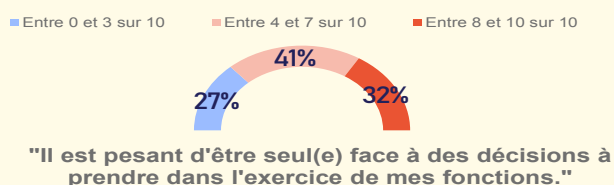
- Les personnels de direction évaluent à 4,3 sur 10 la valorisation de leur métier dans la société, une note légèrement supérieure à celle attribuée en moyenne par les personnels de l'Éducation nationale (2,5 sur 10).

## 2. LE CLIMAT DE TRAVAIL VU PAR LES PERSONNELS DE DIRECTION

### UN SENTIMENT D'AUTONOMIE APPRÉCIÉ PAR LES PERSONNELS DE DIRECTION



- Plus de la moitié des personnels apprécie la possibilité de s'organiser comme bon leur semble: ils attribuent en moyenne la note de 7,0 sur 10, avec peu de variations selon la nature de l'établissement d'exercice.

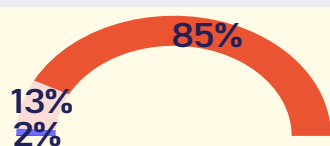


- Un sentiment de solitude moyennement pesant: les personnels de direction évaluent à 5,6 sur 10 en moyenne la proposition « Il est pesant d'être seul(e) face à des décisions à prendre dans l'exercice de mes fonctions. »

Champ : personnels de direction des établissements scolaires du second degré public.  
Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022.

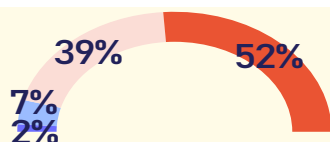


## UN DEGRÉ ÉLEVÉ DE RESPECT ET DE SOUTIEN DANS LES RELATIONS PROFESSIONNELLES



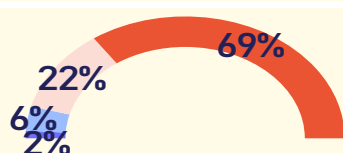
### Se sentir respecté(e) par les élèves

■ Un peu ■ Moyennement ■ Tout à fait



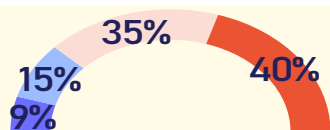
### Se sentir respecté(e) par les parents d'élèves

■ Pas du tout ■ Un peu ■ Moyennement ■ Tout à fait



### Se sentir soutenu(e) par ses collègues

■ Pas du tout ■ Un peu ■ Moyennement ■ Tout à fait



### Se sentir soutenu(e) par sa hiérarchie

■ Pas du tout ■ Un peu ■ Moyennement ■ Tout à fait

#### • Relations avec les élèves

- ▶ 98 % des personnels de direction se sentent respectés par les élèves.
- ▶ Les personnels de direction évaluent à 8,6 sur 10 l'impression que les élèves leur font confiance dans l'exercice de leur métier.

#### • Relations avec les parents d'élèves

- ▶ 91 % des personnels de direction se sentent respectés par les parents d'élèves.
- ▶ Les personnels de direction évaluent à 7,8 sur 10 l'impression que les parents d'élèves leur font confiance dans l'exercice de leur métier.

#### • Relations avec les collègues

- ▶ 91 % des personnels de direction se sentent soutenus par leurs collègues.
- ▶ Les personnels de direction évaluent à 8,3 sur 10 l'impression que leurs collègues leur font confiance dans l'exercice de leur métier.

#### • Relations avec la hiérarchie

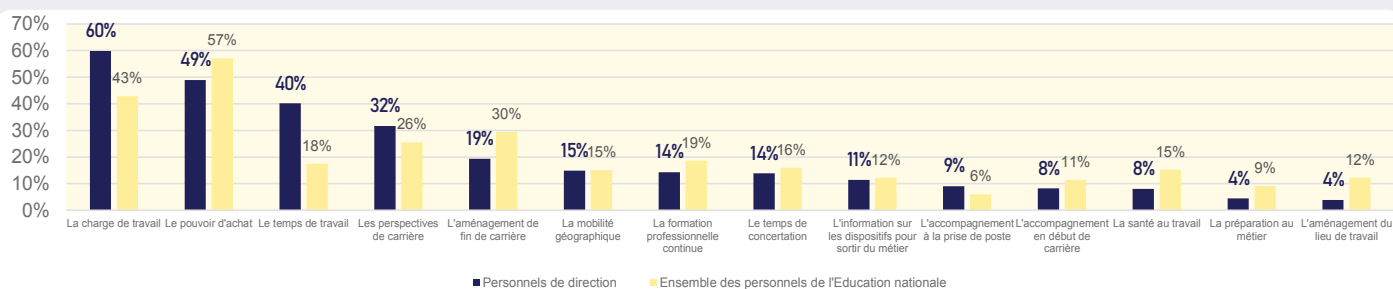
- ▶ 75 % des personnels de direction se sentent soutenus par leur hiérarchie. Près de 1 personnel de direction sur 4 se sent « un peu » ou « pas du tout » soutenu(e) par sa hiérarchie.
- ▶ Les personnels de direction évaluent à 7,1 sur 10 l'impression que leur DASEN leur fait confiance dans l'exercice de leur métier et à 6,3 sur 10 l'impression que leur recteur leur fait confiance dans l'exercice de leur métier.

Champ : personnels de direction des établissements scolaires du second degré public.

Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022.

## 3. LES LEVIERS D'AMÉLIORATION DE LEUR BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL SELON LES PERSONNELS DE DIRECTION

### LA CHARGE DE TRAVAIL ET LE POUVOIR D'ACHAT : LES DEUX DOMAINES LES PLUS CITÉS PAR LES PERSONNELS DE DIRECTION COMME NÉCESSITANT D'ÊTRE AMÉLIORÉS



Champ : personnels de direction des établissements scolaires du second degré public

Sources : DEPP, Baromètre du bien-être au travail des personnels de l'Éducation nationale, 2022.

#### Des déclarations en accord avec les notes de satisfaction attribuées par les personnels de direction

- ▶ 60 % des personnels de direction choisissent la charge de travail comme l'un des trois domaines à améliorer prioritairement pour l'exercice de leur métier, soit plus souvent que l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale (43 %).
- ▶ 72 % des personnels de direction choisissent la charge de travail et/ou le temps de travail parmi les domaines à améliorer prioritairement.
- ▶ Le pouvoir d'achat est identifié comme un domaine à améliorer par près de la moitié des personnels de direction ; les perspectives de carrière par près d'un tiers.

Des avancées sur le numérique ont également été évoquées, comme la refonte d'ARENA, mais sur du moyen terme, au vu de l'étendue du sujet. Sur ce point, une feuille de route sera prochainement communiquée en groupes de travail auxquels le SNPDEN-UNSA participe. ■

# Actualité « retraites »

## Pourquoi cette réforme des retraites peut-elle être génératrice d'une f(r)acture sociale ?



Lydia ADVENIER  
Secrétaire nationale  
commission Vie syndicale

Ce dossier «Retraites» est complété, en pages 15 et 16, par un diaporama des manifestations des 19 et 31 janvier et des 7 et 11 février.

L'UNSA, notre union syndicale, le dit et l'explique : cette réforme avec le recul de l'âge de départ apparaît comme dogmatique. Notre organisation propose d'autres leviers tels que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la lutte contre les temps partiels subis ou encore l'amélioration du taux d'emploi des seniors.

Et, petit à petit, au fur et à mesure qu'il s'est dessiné et qu'il a été dévoilé, le projet de loi interpelle, à tout le moins.

Sur sa forme bien sûr, avec un calendrier précipité qui laisse perplexe sur le temps qui devrait être nécessaire à son étude. Mais, également, pour ceux qui seront concernés dès l'été 2023, et ne savent toujours pas, au 19 janvier, soit dans 7 mois et demi, ce qu'ils feront ! Mais également sur le fond ! Dans l'Éducation nationale, habitués que nous sommes à la pédagogie, on peut tout de même constater que la démonstration et l'argumentation sont largement défailtantes. Comment a-t-on pu imaginer une loi reposant sur une telle faille, sauf à penser qu'elle est en revanche tout à fait calculée ?

Ainsi, Madame la Première ministre explique dans son allocution du 10 janvier 2023, renvoyée sur nos boîtes mails professionnelles le 17 janvier, accompagnée du projet de réforme et du dossier de presse, que :

**« ...Le deuxième pilier de notre projet, c'est la justice. Car derrière les principes généraux, il y a la situation de millions de travailleurs. Un système juste, c'est permettre à ceux qui ont commencé à travailler tôt de partir plus tôt. Nous allons conserver et améliorer le dispositif dit « carrières longues » en le rendant plus juste et plus lisible. Nous créerons notamment un niveau intermédiaire pour ceux qui ont commencé à travailler avant 18 ans. En 2030, lorsque l'âge légal de départ à la retraite aura été porté à 64 ans :**

- **il restera à 58 ans pour ceux qui ont commencé à travailler très tôt, avant 16 ans ;**
- **pour ceux qui ont commencé entre 16 et 18 ans, je pense notamment aux apprentis, la retraite sera possible à partir de 60 ans ;**
- **et pour ceux qui ont commencé entre 18 et 20 ans, elle le sera à partir de 62 ans.**

**Nous rendrons le dispositif « carrières longues » plus juste, notamment pour les femmes. Avant ce projet, les périodes de congé parental n'étaient pas prises en compte dans la durée pour en bénéficier. Cela sera désormais le cas. Ainsi, davantage de Français seront concernés par le dispositif : 1 Français sur 5 arrivant à la retraite dans les prochaines années. »**

Alors très vite, le réflexe de la calculatrice prend le dessus pour détailler ces

tranches. Ainsi, pour celui qui a commencé à travailler à 16 ans car, et on le sait bien dans l'Éducation nationale, rares sont les apprentis de 15 ans tant l'obtention de dérogation est contraignante, donc, notre apprenti de 16 ans, lorsqu'il aura totalisé ses 43 annuités requises aura... 16 + 43 = 59 ans ! Mais **« la retraite sera possible à partir de... 60 ans »** ! Quid, alors, de cette 44<sup>e</sup> année ?

Personne, parmi les réformateurs, ne parle de cette année « qui ne compte pas », sauf les organisations syndicales, heureusement. Si nous continuons nos calculs, avec cette fois, cette catégorie d'élèves que nous connaissons bien en lycées professionnels. Il s'agit de ces élèves méritants qui, portés par les LP, reprennent confiance



en eux, dépassent le « plafond de verre » du bac et réussissent leur BTS. Ils auront alors 20 ans lorsqu'ils commenceront leur carrière. Là aussi,  $20 + 43 = 63$  ans..., mais avec une retraite possible 1 an plus tard, seulement à partir de 64 ans. Là encore, qu'en est-il de cette année? Année qui n'est même pas valorisée (pas de surcote, bien que le taux plein soit atteint). Quels arguments sont donnés pour justifier cette « année pour rien »? Celui de la solidarité, sûrement...

Continuons donc nos calculs. Un autre de nos élèves, plus favorisé, avec un milieu familial lui permettant de poursuivre ses études jusqu'à 25 ans, et on doit s'en réjouir pour lui, va connaître un autre parcours. Après ses 25 ans + ses 43 annuités, il aura 68 ans, mais là, la loi prévoit que dès 67 ans, le taux plein est acquis même sans avoir totalisé les 43 annuités, donc que 42 annuités suffiront!

Et la déclaration de Monsieur le ministre du Travail et de l'Emploi, lorsqu'il précise « que la réforme sera indolore pour les cadres » laisse un goût amer... tout est donc calculé? Oui, sans aucun doute, lorsqu'on lit dans le dossier de presse cité plus avant en page 20: « **Exemple: Pauline a débuté sa vie professionnelle comme apprentie-boulangère à 16 ans, avant de devenir salariée de cette boulangerie. Elle pourra continuer à partir à la retraite à partir de 60 ans dès lors qu'elle aura sa durée d'assurance cotisée majorée d'une année.** »

« Majorée d'une année »! Là voilà, la fameuse 44<sup>e</sup> année, quelle subtile formulation!

#### CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES EN 2021 (Données INSEE)

Ouvriers	19 %
Employés	26 %
Professions intermédiaires	25 %
Cadres supérieurs	22 %
Agriculteurs	1,5 %
Artisans & commerçants	6,5 %



## RETRAITES, ÉQUITÉ ET JUSTICE SOCIALE : LES RÉVENDICATIONS DE L'UNSA!

La concertation sur la réforme des retraites s'est poursuivie le 15 novembre 2022. Au menu de ce deuxième cycle, « l'équité et la justice sociale ». L'occasion pour l'UNSA de réaffirmer ses positions et d'avancer ses propositions pour améliorer le système.

En préambule, l'UNSA a une nouvelle fois rappelé que le recul de l'âge de départ nous apparaît comme dogmatique. Et pour cause, nous pensons que des leviers tels que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, la lutte contre les temps partiels subis ou encore l'amélioration du taux d'emploi des seniors permettraient d'offrir une meilleure vie à celles et ceux qui sont concernés, mais aussi de générer des recettes importantes pour notre système de retraite.

### ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Les écarts de rémunérations persistants entre les hommes et les femmes sont l'accumulation de spécificités au cours d'une carrière. Au moment de la liquidation de la retraite, ces spécificités impactent donc le niveau de pension.

Aujourd'hui, les études démontrent que les femmes sont les plus touchées par les emplois précaires, que leur salaire est inférieur de près de 20 % à ceux des hommes et que ce sont majoritairement elles qui touchent une pension de retraite inférieure à 1 000 euros par mois.

Ainsi par exemple, les femmes liquident leurs droits à la retraite en moyenne 5 mois après les hommes (soit 63,2 ans).

Et même si les lentes évolutions de la société font que les inégalités entre les femmes et les hommes au moment du départ à la retraite tendent à diminuer, il faut désormais que des mesures fortes soient prises pour atteindre une réelle égalité.

Pour l'UNSA, c'est donc en amont qu'il faut agir. Pour cela, il existe plusieurs leviers.

- **L'index égalité salariale**, en le rendant plus lisible et obligatoire dans les entreprises à compter de 11 salariés et en renforçant les pénalités financières en cas de non-publication de l'index ou de non-amélioration de sa note sous 3 ans.
- **La transparence salariale** doit également être renforcée en améliorant les obligations de transparence et

les moyens du CSE en matière d'information et de dialogue social. Cela doit aussi passer par la mobilisation des employeurs, responsables hiérarchiques, RH et autres gestionnaires de carrière, afin de mettre en place des politiques salariales réellement enclines à réduire les écarts de rémunération et à lutter contre certaines pratiques (féminisation des postes à responsabilité et à haute responsabilité, lutte contre le temps partiel subi, etc.).

- **Le niveau des rémunérations des femmes**, en fixant notamment une enveloppe spécifique de rattrapage des salaires dès lors qu'il y a un ou des écarts constatés.

Pour l'UNSA, la lutte contre les inégalités hommes/femmes devrait donc passer par des obligations plus contraignantes et une loi plus protectrice. Au-delà de ce souhait, notre organisation pense que les branches professionnelles doivent également œuvrer à la réduction des inégalités. Ainsi, elles pourraient convenir de mesures collectives visant à réduire l'écart de rémunération entre les sexes ou visant à lutter contre les contrats de travail à temps partiel subis par exemple.

Enfin, l'UNSA a rappelé son attachement aux mesures mises en place pour les femmes victimes de violences. Ces situations ne sont en effet pas sans conséquences sur la carrière professionnelle des victimes. Ainsi, nous proposons d'élargir l'interdiction de licenciement pour les femmes victimes de violences au travail ou victimes de violences conjugales afin de sécuriser les emplois et les carrières, et donc à terme, les niveaux de retraite.

### DROITS FAMILIAUX

La société a connu de nombreuses évolutions. Ainsi, force est de constater qu'on ne vit plus sur les mêmes schémas que dans les années 1990 ou 2000 (nombre moyen d'enfants par femme en baisse, nombre de mariages en baisse, etc.). Pour l'UNSA, il faut donc que le système de retraite prenne en compte ces évolutions.

C'est pourquoi notre organisation propose :

- une majoration forfaitaire de pension dès le 1<sup>er</sup> enfant, contre une majoration de 10 % aujourd'hui et uniquement à compter de 3 enfants;
- la création d'une majoration de pension pour enfants à charge pour une



- durée limitée au moment où le travailleur liquide sa pension de retraite;
- que le bénéfice de l'assurance vieillesse parent au foyer (AVPF) - dont 95 % des bénéficiaires actuels sont des femmes – soit basé sur la prise en compte des ressources de la personne aidante et non les revenus du couple;
- pour des raisons d'équité, que la majoration de durée d'assurance pour enfant de 2 trimestres dans la Fonction publique, soit portée à 8 trimestres comme dans le privé;
- l'ouverture à la pension de réversion aux couples pacés.

### MINIMUM DE PENSION

En 2019, 9,2 millions de personnes vivaient en dessous du seuil de pauvreté, soit avec des revenus inférieurs ou égaux à 1 102 euros<sup>(1)</sup>. 6,8 % d'entre eux sont des travailleurs et 38,9 % des demandeurs d'emploi. Tout comme la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ces situations impacteront de fait les pensions de retraite à venir de ces assurés sociaux.

Là encore pour l'UNSA, il y a matière et légitimité à agir. Afin d'améliorer les niveaux de pension l'UNSA porte plusieurs propositions.

- La première d'entre elles nous semble tout à fait primordiale et indiscutable. Une carrière complète au SMIC doit engendrer une pension de retraite au moins égale au SMIC. Car il n'est pas entendable qu'aujourd'hui, un assuré au SMIC à temps plein toute sa vie bénéficie d'une pension de 1 089 euros par mois.
- La prise en compte des majorations de durée d'assurance pour enfant dans le calcul de la retraite lorsqu'elles permettent de dépasser le seuil minimal de pension (MICO). Cette mesure permettrait en effet à quelques 4,8 à 5 millions de retraités de bénéficier d'un gain moyen de pension de 45 euros par mois.

### RÉGIMES SPÉCIAUX

L'UNSA a rappelé que les différentes réformes avaient déjà très largement rapproché ces régimes du régime général et qu'il n'y avait actuellement aucune urgence à vouloir les réformer.

1 Pour une personne vivant seule (source INSEE)

## LES RETRAITES ET MA RETRAITE

« Je prépare ma fin d'activité professionnelle »



**Gilles AUTEROCHÉ**

Secrétaire national,  
en charge des retraites et retraités

*Ces lignes ont été rédigées au début du mouvement contre la réforme des retraites.*

*Par conséquent, cet article ne prétend – en aucune manière – traiter la question.*

**Un webinaire consacré aux salaires et aux retraites est prévu le vendredi 7 avril 2023. N'hésitez pas à y participer. Le lien de connexion vous sera communiqué par l'intermédiaire de notre Lettre Hebdo qui paraît chaque jeudi.**

### LES DÉMARCHES

Il est prudent de commencer les formalités administratives 1 an avant la date de départ envisagée. Et ce, pour être certain de ne pas avoir de rupture financière entre le versement de son dernier traitement et le premier paiement de sa pension civile.

Cela commence donc par un courrier adressé à votre rectorat. Vous signifiez votre souhait de partir à la retraite sachant que, par souci du bon fonctionnement de l'EPLÉ que vous quittez, il est de bon ton de partir, soit le 1<sup>er</sup> septembre, soit au 1<sup>er</sup> octobre si vous avez besoin d'un trimestre de plus. Mais rien ne vous interdit de partir à tout autre moment de l'année scolaire.

Certaines démarches, puis des vérifications, peuvent prendre un certain temps.



Manifestation contre le projet de loi de réforme des retraites – Paris, le 19 janvier 2023

## GLOBALEMENT, DEUX CAS DE FIGURE SE PRÉSENTENT À VOUS.

### • La carrière linéaire

Vous avez une carrière linéaire, c'est-à-dire que vous n'avez jamais quitté ou presque notre ministère préféré, celui de l'Éducation nationale. Dans ce cas, il vous suffira d'aller d'abord sur le site de la Direction générale des Finances publiques, retraitesdeletat.gouv.fr, pour obtenir un certain nombre d'informations importantes, puis sur le site de l'ENSAP (Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public), [ensap.gouv.fr](http://ensap.gouv.fr), afin de récupérer votre compte et d'avoir en temps réel votre situation. Et ce, à quelques détails près comme la RAFP (Retraite additionnelle de la fonction publique<sup>(2)</sup>) dont le calcul n'apparaît pas toujours. Vous vérifierez d'abord que toutes les données sont exactes et vous pourrez ensuite effectuer des simulations sur votre âge de départ et le montant approché de votre pension civile. Car tel est le nom de ce que vous percevrez une fois radié des cadres<sup>(3)</sup>.

### • Le cas des polypensionnés

Le second cas de figure concerne ceux qui seront polypensionnés car ils ont eu plusieurs vies professionnelles. Ils pourront donc comme pour les « linéaires » consulter le site de l'ENSAP, mais ils devront également se tourner vers le site [info-retraite.fr](http://info-retraite.fr) qui a l'avan-

tage de regrouper tous les régimes de retraite auxquels vous avez pu cotiser. Même processus de création et d'identification, puis commencera le long travail de vérification des divers emplois que vous avez pu occuper, comme par exemple animateur de centre de vacances ou équipier fidèle d'une grande enseigne de fast-food ou de livraison motorisée rapide. Si vous avez eu une sérieuse vie professionnelle antérieure, vos trimestres cotisés apparaîtront. Enfin, si vos employeurs ont été honnêtes. Car il arrive parfois que des oublis ont été commis... volontairement. Mais c'est très rare... C'est donc bien à ces occasions qu'il faut vérifier attentivement toutes les données du site, à rapprocher des documents que vous avez conservés. Ce travail est très important et nécessite parfois des contacts, aux délais assez longs, avec ses anciens employeurs quand ils existent encore.

### LE CALCUL DU MONTANT DE SA PENSION

Lorsque vous avez tous les trimestres nécessaires correspondant à votre année de naissance, votre pension est égale à 75 % de votre dernier salaire brut, diminué des charges telles que CSG, CRDS et CASA, soit environ 8 %. Peut s'y ajouter une majoration relativement modeste liée à la NBI et à la RAFP.

Si vous avez plus de trimestres que ce qui est nécessaire, vous avez une surcote

soit + 1,25 % mais s'il vous manque des trimestres, c'est donc - 1,25 % pour chaque trimestre manquant.

D'autres majorations sont possibles si vous avez eu 3 enfants (ou plus)<sup>(4)</sup> ou si vous avez effectué une partie de votre carrière à l'étranger.

L'indice maximum pris en compte pour le calcul de la pension est le 1 124. C'est le fameux indice sommital que nous cherchons à faire relever dans le cadre de négociations sur la carrière<sup>(5)</sup>.

Le SNPDEN-UNSA dispose d'un outil permettant d'effectuer des simulations du montant de votre pension de retraite. Écrivez-nous via le site Internet ou bien contactez le siège [siege@snpden.net](mailto:siege@snpden.net).

### INVESTIR SA RETRAITE

La retraite se prépare sur le plan financier mais aussi pour ce que l'on va y faire. Il faut anticiper ! C'est donc prévoir des activités avec des liens relationnels. Car ce qui revient souvent dans les conversations entre collègues retraités, c'est bien l'absence ou la diminution des relations sociales. « On s'y fait » nous disait l'un d'entre eux ! Mais passer de la fréquentation de centaines de personnes tous les jours à un tête-à-tête avec son conjoint ou avec soi-même... peut représenter une vraie difficulté de nature psychologique.

Certains d'entre nous reprennent une activité lucrative (la loi le permet sans problème) ; d'autres se mettent à voyager davantage, à faire du bénévolat ou à continuer à militer au SNPDEN-UNSA<sup>(6)</sup>.

Mettre un terme à quarante ans et plus d'activité professionnelle est un moment capital dans sa vie. C'est une évidence dont il faut quand même souligner l'impact.

Préparez donc votre retraite !

Le SNPDEN-UNSA peut vous y aider !



Manifestation contre le projet de loi de réforme des retraites – Nantes, le 19 janvier 2023

2 Ce sont les prélèvements que vous pouvez voir apparaître sur tout ce qui est rémunération sous forme de primes, le non-indiciaire disent nos spécialistes.

3 Cette expression malencontreuse a été heureusement supprimée.

4 Pour 3 enfants, 10 % de majoration et 5 % par enfant en sus.

5 Cet indice est lié selon notre statut à celui du corps des IA-IPR.

6 Le SNPDEN-UNSA a mis en œuvre plusieurs dispositions visant à donner aux collègues retraités une place plus importante dans la vie du syndicat : Conférence Nationale Annuelle des Retraités (CNAR), un Secrétaire académique adjoint dans chaque CSA, des activités en perspective...

## QUELLE BONIFICATION INDICIAIRE EN CLM OU CLD AVANT LA RETRAITE?

**Gilles AUTEROCHÉ**

*Secrétaire national,  
en charge des retraites et retraités*

Le siège est régulièrement interrogé par des collègues qui se trouvent en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de longue durée (CLD) à la veille de leur retraite.

Rappelons tout d'abord qu'en CLM, un personnel de direction continue à percevoir la bonification indiciaire rattachée à l'établissement qu'il dirigeait. L'arrêt du Conseil d'État n° 267479 du 17 juin 2005 précise que : « un fonctionnaire placé en congé de longue maladie conserve l'intégralité de son traitement auquel s'ajoutent les avantages familiaux et la totalité des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais, cette indemnité [BI] prévue par l'article 8 du décret du 11 avril 1988 est maintenue en cas de congé de longue maladie ».

Cependant, en CLD, la bonification indiciaire n'est pas maintenue et ce, dans les trois fonctions publiques que sont la Territoriale, la Fonction publique Hospitalière et la nôtre, celle d'État.

Le SNPDEN-UNSA a interrogé très récemment notre Ministère sur le calcul de la pension de retraite des collègues en CLM ou CLD. En effet, un certain nombre de rectorats refuse la prise en compte de la bonification indiciaire dans ce calcul. La conséquence en est une diminution importante de la pension. Or, dans une majorité de cas, ce refus de prise en compte de la BI ne correspond pas à la législation en vigueur (cf. réponse du Secrétaire général du MEN au courrier du SNPDEN-UNSA).

Nous invitons donc les collègues dans cette situation à saisir la Direction de l'Encadrement au ministère de l'Éducation nationale, en nous adressant copie de leur courrier ou de leur recours gracieux.

Précisons enfin que le montant de la pension de retraite peut être contesté dans un délai d'un an maximum après réception du titre de pension.

Le SNPDEN-UNSA est toujours à vos côtés! ■

Secrétariat général  
Service de l'encadrement

Paris, le 20 JAN. 2023

72, rue Regnault  
75243 Paris cedex 13

Monsieur le Secrétaire général,

Vous avez bien voulu appeler mon attention sur l'intégration de la bonification indiciaire dans le calcul du montant de la pension des personnels de direction partant à la retraite tandis qu'ils sont placés en congé de longue maladie (CLM) ou congé de longue durée (CLD).

D'une manière générale, l'agent qui percevait une bonification indiciaire incluse dans son grade et qui a terminé sa carrière dans l'établissement correspondant à cette bonification voit cette dernière intégrée au calcul du montant de la pension. Le fait de terminer sa carrière en CLD ou CLM est donc sans incidence dans la mesure où ces deux positions administratives sont valables pour la retraite, au même titre que la position d'activité.

Toutefois, plusieurs cas de figure peuvent venir en atténuation de ce principe. Par exemple, l'attribution de la bonification indiciaire ne peut avoir pour effet de conférer aux intéressés une rémunération brute soumise à retenue pour pension supérieure au traitement brut maximum. De même, lorsque l'agent bénéficie d'un indice conservé à titre personnel ou d'une clause de sauvegarde, le montant de sa pension sera calculé sur la base de l'indice de traitement détenu sans tenir compte de la BI s'il n'a pas demandé à bénéficier des dispositions de l'article L.15-2 du code des pensions.

Dans ces conditions et compte tenu de la diversité des situations individuelles susceptibles d'être rencontrées, je vous propose de vous rapprocher de la direction de l'encadrement afin de lui soumettre, pour analyse, les cas d'espèce.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de ma parfaite considération.

Le Secrétaire général

  
Thierry LE GOFF

Monsieur Bruno BOBKIEWICZ  
Secrétaire général du SNPDEN  
21 rue Béanger  
75003 PARIS



# Une académie à la loupe : Mayotte

*Depuis plusieurs mois, Mayotte, ce lointain archipel français, situé à proximité de Madagascar et du Mozambique, fait les gros titres des journaux au gré d'événements souvent dramatiques. Des attaques très violentes ont émaillé le territoire, y compris les abords des établissements scolaires quand il ne s'agit pas des établissements eux-mêmes. Le 101<sup>e</sup> département français, identifié comme tel depuis le référendum de 2009, agrège un grand nombre de problématiques et de facteurs naturels à même d'en faire, comme l'indique Philippe CHAUVIN-RICCI, secrétaire académique du SNPDEN-UNSA, une « terre de contrastes ».*



**Philippe CHAUVIN-RICCI**  
Secrétaire académique

Les rivalités de villages et les luttes armées qui en découlent représentent la difficulté essentielle à laquelle l'École dans son ensemble est régulièrement confrontée malgré, globalement, une ambiance sereine au sein des établissements.

Pour avoir une compréhension claire des enjeux qui se nouent à Mayotte, il convient de prendre en compte l'un de ses éléments statistiques les plus marquants :

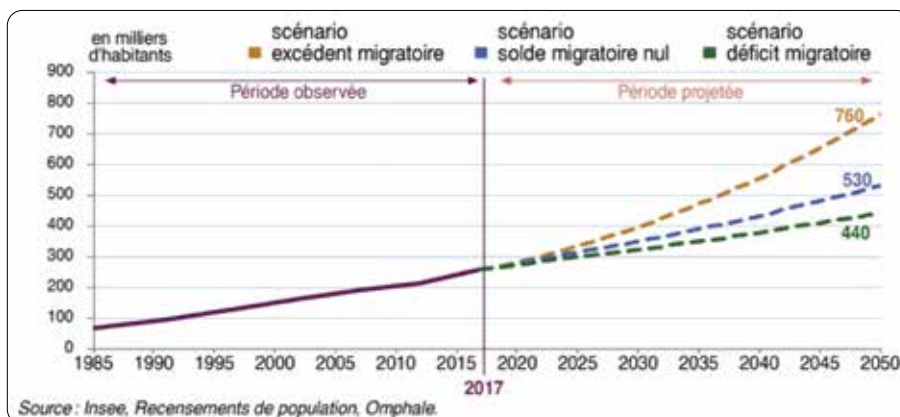
si l'âge médian de la population française se situe un peu au-dessus de 40 ans, il est ici de 19 ans, conséquence d'un taux de fécondité de 4,6 enfants par femme, en moyenne pour l'année 2021, contre 1,8 en métropole (l'âge moyen y est de 23 ans contre 41 en France métropolitaine) ! Les jeunes constituent une population démographiquement dominante susceptible, par certains aspects, d'imposer sa volonté au reste de la population.

## UNE TERRE DE CONTRASTES

Mayotte est une terre de contrastes sur laquelle se côtoient la plus grande pauvreté et les signes ostentatoires de richesse. « L'île aux parfums » abrite à la fois une saleté souvent crasse qui ressurgit lors de chaque épisode pluvieux, mais aussi, à l'opposé et comme éléments de « carte postale », des baleines, des dauphins, des tortues marines et des paysages paradisiaques. Les transports qui, tous les jours, prennent en charge 60 % de nos élèves, constituent un véritable handicap pour la vie quotidienne des habitants de l'île. La vitesse moyenne de déplacement en voiture y est ainsi évaluée à 10 km/h par les services de la préfecture !

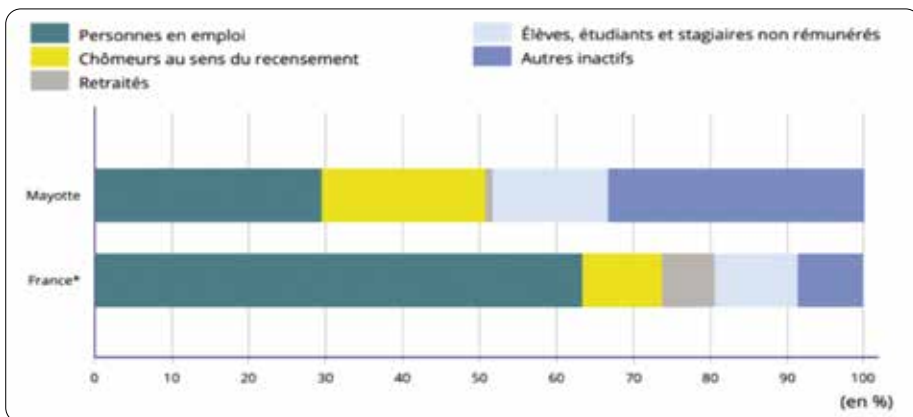
## QUELQUES CHIFFRES ET GRAPHIQUES PARLANTS (données INSEE)

- Projections de l'évolution de la population d'ici 2050 selon 3 scénarios :



- Produit Intérieur Brut (PIB) par habitant en 2020 : 9 174 € à Mayotte/34 089 € en France/57 600 € en Île-de-France
- Proportion de personnes de + 15 ans avec diplôme qualifiant (année 2018) : 32 % à Mayotte (12,3 % de diplômes du supérieur ; 10,8 % de Baccalauréat ; 8,4 % de CAP ou BEP) / 72 % en France métropolitaine (30,7 % de diplômes du supérieur ; 17,2 % de Baccalauréat ; 24,7 % de CAP ou BEP)

### STATUT DE L'ACTIVITÉ DES 15-64 ANS



Si, en tant que représentants syndicaux, nous restons à notre place tout en gardant nos valeurs de respect du droit de l'Enfant et de l'Homme et laissons le soin aux politiques de déterminer les conditions d'accueil ou de rejet des populations avoisinantes, nous tenons à ce que nos élèves soient accueillis et évoluent dans de bonnes conditions.

Or, même pour les plus brillants d'entre eux, nous ne leur offrons que peu de perspectives, bloquant ceux d'entre eux qui, selon nous, au regard de la méritocratie républicaine, devraient avoir la chance de pousser leurs études un peu plus loin.

Cette année, au rythme des périodes précédentes, le système éducatif doit encore absorber, cas largement unique en France où la population scolaire tend plutôt à décroître, plus de 3 000 élèves dans le 1er degré et 1 500 élèves dans le secondaire (dont près de 1 000 que nous devons accueillir en lycée).

Pourtant, au moins sur le plan scolaire, il existe une sorte de « miracle mahorais »

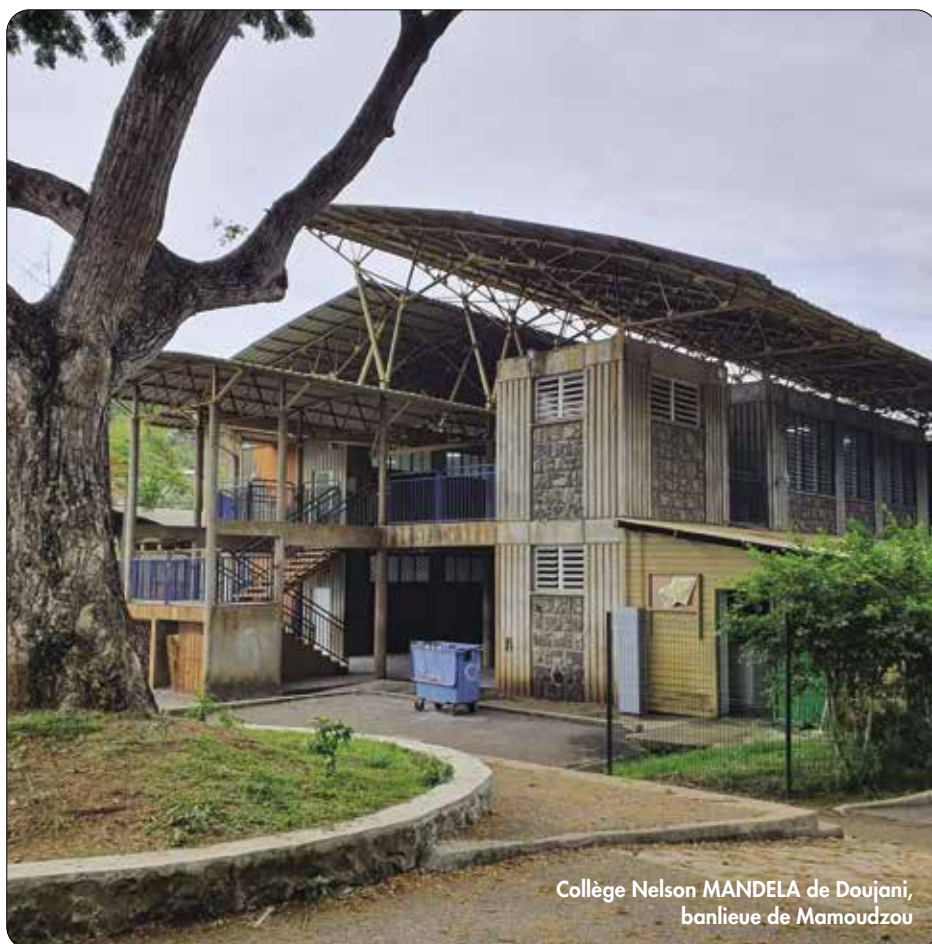
C'est, par exemple, à l'école que nos élèves sont assurés de bénéficier de ce qui peut, pour un grand nombre d'entre eux, constituer leur seul repas quotidien.

Concernant notre profession et la situation des personnels de direction à Mayotte, des efforts sensibles d'attractivité ont été menés à leur terme :

- la possibilité pour les adjoints de

devenir directement chefs d'établissement de « gros établissements ».

- celle de muter directement vers les Collectivités d'outre-mer.
- et, enfin, celle de permettre aux lauréats de concours ou aux bénéficiaires de



Collège Nelson MANDELA de Doujani, banlieue de Mamoudzou





Arrivée des élèves au collège Nelson Mandela.

ficiaires de la Liste d'Aptitude de se former sur place.

Mais, bien que disposant de la troisième DGH sur le plan national, c'est encore sur le plan structurel que nous devons porter nos efforts: malgré une politique volontariste pour ce qui concerne bon nombre de moyens, Mayotte reste sous-dotée d'au moins 20 % de l'effectif d'agents techniques corrélé au nombre d'élèves.

Par ailleurs, si nous souscrivons à l'impérieuse revendication d'augmentation du taux de passage à la Hors classe, il semble urgent, à Mayotte plus qu'ailleurs, de valoriser nos collègues qui travaillent dans les lycées en leur permettant, notamment, de pouvoir intégrer les Réseaux d'Éducation Prioritaire renforcée et les avantages qui en découlent.

Il s'agit bien de cet archipel et, surtout, de ceux qui le peuplent: celui qui bouillonne de vitalité, qui grandit de façon parfois erratique, celui que nous aimons et que nous voulons accompagner vers plus de structuration, d'éducation et moins de pauvreté, de délinquance et de bouchons, et que nous voulons vous faire partager... sans angélisme mais, surtout, sans diabolisation !

### LES PERSONNELS DE DIRECTION ET LES ÉTABLISSEMENTS À MAYOTTE

- 63 personnels de direction en EPN (\*) dans l'archipel.
- Seulement 30 % de femmes (52,3 % à l'échelle nationale)
- 20,6 % de personnels à la hors classe.
- 46 % de collègues à l'échelon 10 de la classe normale.
- 33 établissements (22 collèges dont plusieurs classés en 4e catégorie exceptionnelle, 9 lycées polyvalents, 1 lycée professionnel, 1 lycée général et technologique)

\* EPN : établissement public national, statut différent de l'EPL (il s'agit d'une personne morale de droit public).

### LE YÉBU DES CHEFS D'ÉTABLISSEMENT EN FONCTION À MAYOTTE

#### LA VIOLENCE À MAYOTTE: UNE RÉALITÉ AU-DELÀ DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Il est évident que les événements particulièrement graves survenus lors du premier trimestre de cette année scolaire ont motivé notre souhait de mieux cerner la réalité vécue par les personnels de direction sur le territoire mahorais. Il faut ainsi commencer par remettre les choses en perspective et rappeler que, si l'on

cherche à définir la violence locale, « un établissement à Mayotte est bien moins violent qu'un établissement de banlieue en métropole ». Du moins, lorsque les élèves sont à l'intérieur, ceux-ci nous sont décrits comme « particulièrement sympathiques et plutôt faciles à gérer, y compris dans de très gros établissements ». Les violences sont principalement concentrées sur les transports scolaires et les abords de certains établissements, notamment les lycées accueillant des filières professionnelles avec des élèves qui viennent de partout. La plupart des conflits sont des conflits intervillages et il n'y a pas réellement de violences ni d'incivilités envers les adultes. En revanche, lorsque les élèves sont à l'extérieur ou dans les transports, « c'est autre chose ! »: ce sont alors des affrontements de bandes, de plus en plus organisées, violentes et armées. Ces violences ont également lieu en dehors du cadre scolaire mais il est vrai que les périodes scolaires peuvent accroître les facteurs de risque puisque les élèves sont amenés à se déplacer et à côtoyer les élèves d'autres villages, reproduisant alors les tensions entre communes.

Si l'on regarde l'évolution sur ces dernières années, on constate indéniablement une augmentation importante de la violence. S'il y a toujours eu des conflits intervillages, ils n'atteignaient pas le niveau de violence constaté au cours des mois d'octobre et novembre 2022.

Les cambriolages et les « coupeurs de route » existent aussi depuis longtemps mais n'étaient pas nécessairement accompagnés de violences physiques, « c'était



Le CDI du collège Nelson Mandela.



plus alimentaire que crapuleux ». Cela a commencé à se dégrader vers 2016, avec des coupeurs de route de plus en plus violents, avec le début des caillassages de bus en 2017, puis le mouvement social de 2018, qui fut la conséquence des attaques de bus et d'un droit de retrait important au lycée de Kahani (établissement malheureusement fréquemment visé ces dernières années).

À partir de 2020, à la sortie du confinement, tout s'est accéléré et la violence est devenue de plus en plus incontrôlable. Maintenant, « ce sont des blessés et des morts, y compris aux abords de nos établissements », ce qui n'était jamais arrivé (le premier mort, c'était en 2018, devant le lycée de Sada). Le confinement de 2020 a, en effet, placé une partie de la population dans une très grande précarité puisque la moitié de l'économie locale est « informelle ». Durant 3 mois, tout s'est alors arrêté, y compris cette économie informelle qui permet aux immigrés sans-papier, très nombreux, de survivre. Ce confinement est l'un des éléments déclencheurs de cette montée de la violence mais n'en n'est pas la cause.

Il faut aussi constater, depuis le mouvement social de 2018, une montée des communautarismes et un rejet affiché des Comoriens. Actuellement, les Comoriens représentent environ la moitié de la population de l'île et les Mahorais adhèrent de plus en plus aux idées xénophobes. En 2018, on avait vu apparaître des milices d'autodéfense, qui ont essayé d'être transformées en mouvements citoyens. La perte de confiance dans les institutions régaliennes, notamment l'institution judiciaire, se fait de plus en plus sentir, et les appels à se faire justice soi-même sont en augmentation constante.

### **SURPOPULATION, MISÈRE ET IMMIGRATION: PRINCIPALES DIFFICULTÉS DU TERRITOIRE**

Le problème de l'immigration est réel et impacte tous les secteurs à Mayotte : on est très nombreux sur cette île et les infrastructures sont largement sous-dimensionnées pour une telle population. En conséquence, on peut identifier des problèmes d'accès à l'eau, des embouteillages perpétuels, une forte surpopulation carcérale, des tribunaux débordés, des files d'attente interminables pour l'accès aux soins, que cela soit dans le secteur public ou privé et, bien sûr, des effectifs en inflation et qui surchargent les établissements scolaires ! Beaucoup indiquent qu'il y a même désormais « trop de monde, à tel point que les Mahorais commencent à s'opposer aux constructions scolaires : pourquoi, en effet, construire des établissements, cela ne peut qu'attirer encore davantage d'étrangers ! »

Cette surpopulation, combinée à la grande misère et à l'immigration, cristallise les tensions entre Mahorais et immigrés. Cette difficulté est accentuée par l'âge de la population qui, pour la moitié d'entre elle, a moins de 18 ans. Trop de jeunes et pas assez d'adultes pour les encadrer, voilà le déséquilibre destructeur et sans promesse. C'est d'autant plus vrai pour les Comoriens, qui ont un taux de fécondité de 5 à 6 enfants par femme, alors que les Mahorais perdent en fécondité, avec un taux entre 3 et 4 enfants par femme (on se rapproche du modèle occidental). 70 % des naissances à Mayotte sont des enfants de mère comorienne. Cela a des conséquences sur le droit du sol, qui a déjà été modifié à Mayotte et qui le sera encore



prochainement, et certains souhaiteraient même qu'on revienne sur le droit à l'éducation. Eh oui, la solution est simple : on ne scolarise plus les étrangers ! Du coup, plus de problème de place dans les écoles ! CQFD. Les valeurs de la République sont bien mises à mal ici...

Néanmoins, depuis quelques années, de nombreuses choses ont évolué, certainement pas aussi rapidement que les populations et les personnels de direction ne le souhaiteraient mais, elles ont le mérite d'afficher progrès et évolutions :

- les établissements ont vu leur état s'améliorer grâce à des efforts d'entretien et de rénovation ;
- le recrutement des enseignants se fait désormais à Bac +3, ce qui n'était pas le cas avant ;
- les contractuels sont de mieux en mieux formés ;
- l'informatique et la qualité des connexions ont considérablement évolué ;
- un CASNAV a été mis en place, l'AHS est en train de se structurer ;
- les moyens financiers se sont accrus, surtout depuis 2018 avec, notamment la création d'un GIP-FCIP permettant de solliciter les fonds européens ;
- le dialogue avec l'institution et le Rectorat est de qualité.

Cette liste n'est pas exhaustive, car les améliorations sont nombreuses et palpables. Toutefois, à côté de ces facteurs positifs, il faut aussi pointer les problèmes persistants : le principal étant les constructions scolaires, qui sont au point mort depuis



Philippe CHÂTELARD, principal du collège Nelson Mandela



presque 5 ans dans le second degré. C'est encore pire dans le premier degré. Entre 2014 et 2018, 4 collèges et un lycée ont vu le jour mais depuis 2018, aucun établissement n'est sorti de terre. Avec presque 11 000 naissances en 2022, soit plus d'une salle de classe par jour, la catastrophe annoncée dans les prochaines années a toutes les chances de se concrétiser. Celle-ci commence malheureusement déjà dans le premier degré, notamment depuis l'obligation scolaire à 3 ans, ce qui est, au regard du contexte – qu'il soit démographique, social ou migratoire – et des contraintes, à l'heure actuelle proprement impossible. Ces constructions manquantes ne peuvent qu'obérer la réussite

des élèves, lorsque l'on sait déjà que seuls 40 % des élèves sortent diplômés du secondaire et qu'ils n'ont aucune perspective à court terme ! La poursuite d'études est en effet très limitée à Mayotte et il n'existe aucune possibilité de le faire en métropole ou à La Réunion en raison de l'absence de papiers pour ces jeunes. Pour la même raison, les perspectives de pouvoir travailler sont quasi-nulles. Cela crée une réelle frustration chez les élèves étrangers en fin de cursus secondaire, qui se voient empêchés d'aller plus loin dans leurs études ou de travailler.

Les personnels de direction, à Mayotte, sont inmanquablement tiraillés entre les difficultés innombrables auxquelles ils sont confrontés et une relation souvent très forte à l'archipel, lieu de réalisations personnelles et professionnelles, environnement épanouissant et parfois idéalisé. Ils sont nombreux à souhaiter y retourner après une première expérience – le témoignage de Daisy BRABANT, ci-après, l'exprime avec clarté –. Toutefois, les derniers mois, qui ont vu s'accroître la crise de violences locales, pourraient se révéler fort difficile à vivre pour la profession. Qui peut souhaiter vivre dans cet environnement peu rassurant, malgré les compensations financières et les paysages enchanteurs ? Qui pourrait souhaiter rester « à demeure » à Mayotte, si l'investissement professionnel ne se trouvait que fort peu récompensé, notamment dans une modulation ou dans la juste adaptation des critères d'attribution de la promotion à la hors-classe ? Ce mandat et combat syndical national, pour un très large élargissement du nombre de promus, trouve à Mayotte un écho assez singulier.

## LA PAROLE À DAISY BRABANT, 60 ANS, PERSONNEL DE DIRECTION DEPUIS 2005



Je suis principale du collège Zakia Madi à Dembéné sur Grande-Terre. Il s'agit d'un collège REP+ classé en 4<sup>ex</sup> avec 1 870 élèves, 67 divisions, 1 400 collationnaires <sup>(1)</sup>, 125 professeurs et 60 agents, personnels de vie scolaire, administratifs, santé et social.

J'ai pris la direction de cet établissement à la rentrée 2022. C'est ma seconde période de présence, puisque j'ai déjà été affectée à Mayotte de 2012 à 2017.

Pourquoi ce retour à Mayotte ? Après 5 années passées à la Réunion jusqu'en août 2022 (en tant que principale d'un REP à Saint-Denis), c'est animée d'une réelle envie de revenir, me sentant beaucoup plus utile sur un territoire où tout est encore en construction, que j'ai de nouveau souhaité une affectation locale. C'est dire que c'est un retour mûrement réfléchi, lorsque l'on a déjà vécu au préalable à Mayotte.

En préambule, je dirais qu'être cheffe d'établissement à Mayotte, c'est un don de soi (expression favorite d'une de nos CPE, lors de mon premier séjour) ! Tu ne comptes plus tes heures parce qu'immanquablement tu dois en faire. Arrivée au collège entre 5h45/6h15, je finis vers 18h00. Les cours y débutent à 7h25 et se terminent à 17h30, avec une pause méridienne d'1 heure.

Compte tenu de l'effectif, tout est démultiplié, quand bien même je dispose de 2 adjoints et de 3 CPE. À titre d'exemple, à Saint-Denis (à La Réunion), je suivais le niveau 3<sup>e</sup>, soit 6 classes. À Dembéné, ce ne sont plus 6 divisions mais 16 ! Toutefois, dès lors que l'on est suffisamment pragmatique pour préserver sa vie de famille et s'organiser avec ses collaborateurs pour se ménager les uns et les autres, l'adaptation à l'environnement, à ses contraintes



Un vrai sentiment de solidarité au collège Nelson Mandela



et à la grande quantité de travail est possible. Ceci est également valable pour les enseignants: la différenciation pédagogique prend tout son sens dans cette académie où le grand écart peut être très complexe entre des PLPS<sup>(2)</sup>, voire NLNS<sup>(3)</sup>, et des élèves « brillants ».

Comme j'ai pu l'énoncer précédemment, le collège est classé en REP+, mais son fonctionnement en est bien loin. Le nombre d'élèves par division est proche ou égal à 28 pour l'ensemble des niveaux avec de nombreuses classes à 30 élèves. Malgré cette taille et ces effectifs, l'établissement ne dispose pas d'adulte relais ni d'assistant pédagogique, 50 % des personnels y sont contractuels, le PRE est inexistant et il n'y a qu'1 AS pour gérer un grand nombre d'élèves qui, pour certains vivent dans une précarité indescriptible !

Je dois aussi préciser que l'établissement subit encore les stigmates des séismes de 2018 : toutes les salles du 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> étages du bâtiment central sont ainsi condamnées par mesures de sécurité. Et les travaux de réhabilitation ne seront pas réalisés à court

ou moyen terme. La technicité des travaux est telle que peu d'entreprises ont répondu à l'appel d'offre lancé par le Rectorat.

Des préfabriqués fort bien équipés – avec vidéoprojecteur et climatisation – ont été ajoutés dans la cour du haut et sur le parking des personnels (zone du bas). Ceci a engendré un fonctionnement sur 2 sites, qui n'existait pas jusqu'à la rentrée 2022 :

- la zone du haut pour les élèves de 6<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup>,
- la zone du bas pour les élèves de 5<sup>e</sup> et de 4<sup>e</sup>.

Cette répartition « géographique » n'est pas sans poser problème dans notre gestion au quotidien: une réduction significative des espaces de vie pour les élèves et les personnels, la question très prégnante du « vivre ensemble », une évidente complexité des emplois du temps et des ressources humaines souvent insuffisantes à partager pour l'encadrement des zones.

Nous allons réviser ce découpage à la rentrée prochaine, avec un fonctionne-

ment davantage basé par « pôles » que par « niveaux » !

Dans cet établissement, j'ai également trouvé des équipes investies, aussi bien dans les échanges que dans les dispositifs, ce qui apporte une certaine sérénité et un vrai travail collaboratif au service de nos élèves. Les projets portent notamment, pour nous en collège, sur les fondamentaux: français et mathématiques. Beaucoup d'enseignants engagés dans des ateliers d'accompagnement éducatif, de Devoirs Faits, RCD, d'École ouverte. Sur ce dernier dispositif, la nécessité de mise en œuvre cette année s'est faite jour afin d'encore mieux accompagner nos élèves ; un de mes adjoints est donc référent de ce dossier.

Avec le recul d'un premier poste quitté il y a cinq ans, je constate peu d'évolutions sur certains points – je crois pouvoir utiliser le terme de « régression », pour quelques-uns :

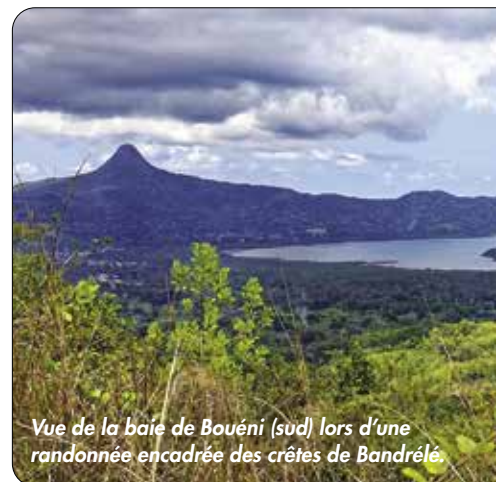
- le niveau des élèves de mon établissement: aux évaluations à l'entrée en 6<sup>e</sup>, 85 % des élèves ont une maîtrise fragile voire insuffisante en français. Ce pourcentage avoisine les 94 % en mathématiques ! Il est notamment possible d'expliquer ces carences par le fait que toutes nos écoles de secteur sont toujours en rotation (les élèves ont cours le matin ou l'après-midi) ;
- une circulation de plus en plus compliquée pour se rendre à Mamoudzou ou sa banlieue (d'énormes embouteillages récurrents) ;
- un territoire qui a perdu de son attractivité, et donc une difficulté de pourvoir au remplacement des personnels (mais il me semble que cette problématique existe dans beaucoup d'autres académies) ;
- une immigration peu contrôlée qui engendre beaucoup de crispation chez



*Cour du haut avec le préfabriqué tout au fond !*



*Collège Zakia MADI de Dombéni.*



*Vue de la baie de Bouéni (sud) lors d'une randonnée encadrée des crêtes de Bandré.*



les locaux avec une remise en question de leur accès au soin, responsabilité des classes surchargées, et surtout un ressenti qu'elle engendre beaucoup d'insécurité. Cette insécurité est sans conteste le fléau n° 1 à Mayotte. Entre octobre et novembre, notre île a fait la une des médias nationaux en raison de cette insécurité, de cette violence et cette immigration clandestine.

Toutefois, au-delà des unes médiatiques, lorsque l'on est sur place, la perception est toute différente. Certes, il faut changer ses habitudes de vie : peu de sorties en soirée, pas de randonnées non accompagnées par les gendarmes, une certaine appréhension qui se fait sentir quand on doit se rendre à des réunions et que des caillassages sont fréquents dans certaines parties de l'île, etc. Il faut, à ce sujet, veiller à gérer avec grand soin tous les dossiers de sécurité avec l'agent de prévention et de sécurité (APS). Cela se fait avec beaucoup de rigueur, en particulier en ce qui concerne le PPMS Attentat/Intrusion.

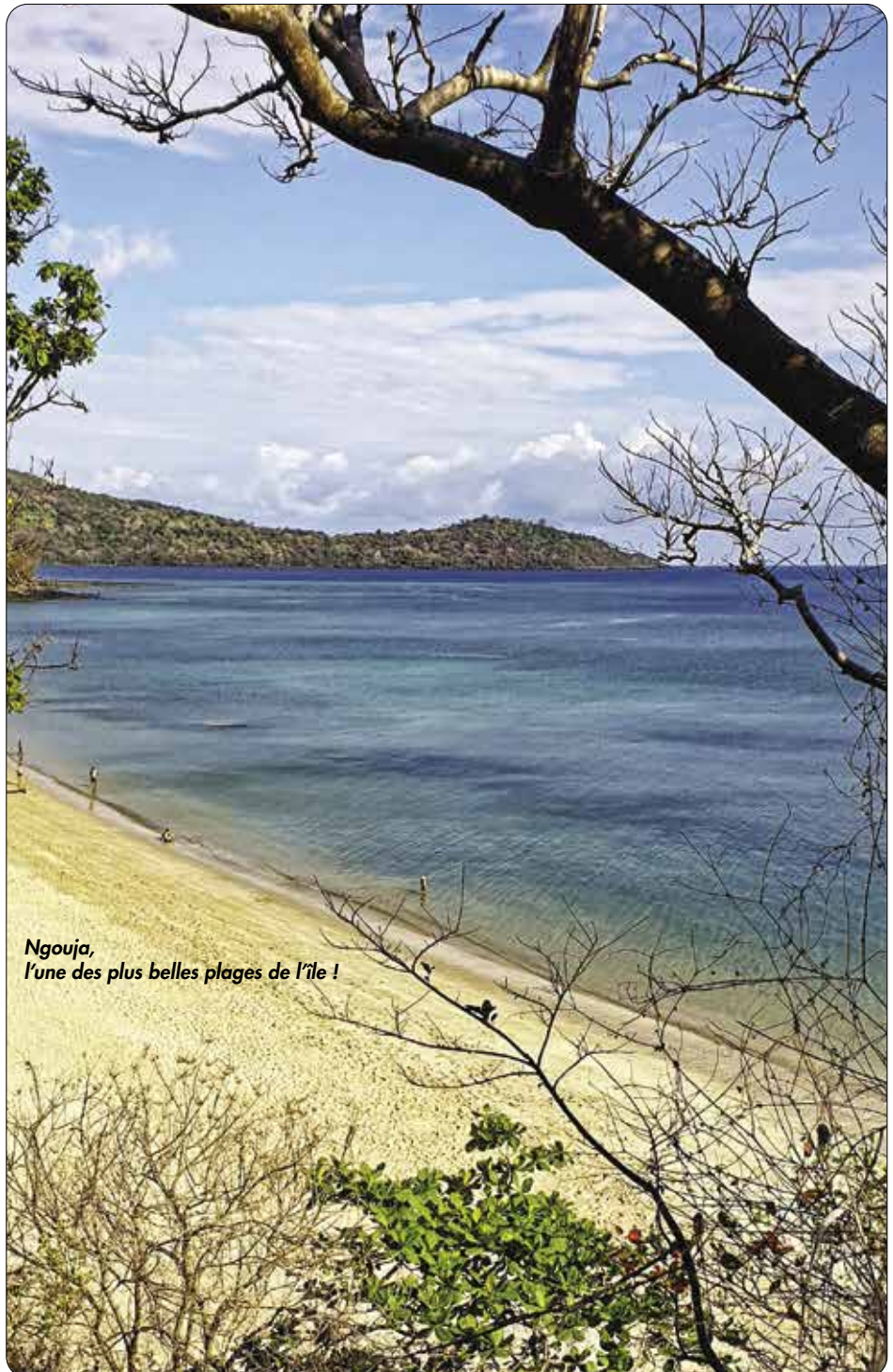
Quant à la gestion matérielle de l'établissement, le rectorat est le seul et unique interlocuteur, qu'il s'agisse de subvention de fonctionnement ou de travaux. Nous ne sommes pas EPLE mais EPN. Le sentiment qui domine est celui d'un accompagnement réellement satisfaisant.

Il me faut absolument reconnaître que, par-delà les difficultés quotidiennes très importantes, il est également possible d'avoir une vie personnelle très agréable sur un territoire qui dispose de tout pour être paradisiaque ! ■

- 1 Terme assez spécifique à Mayotte puisqu'il désigne une « collation », plus légère qu'un repas complet et seul repas de la journée pour de nombreux élèves.
- 2 PLPS : « Petit Lecteur, Petit Scripteur ».
- 3 NLNS : « Non Lecteur, Non Scripteur ».



Séance de « vacances verbalisées » avec les élèves d'UPE2A, collège Nelson MANDELA de Doujani.



Ngouja, l'une des plus belles plages de l'île !



# Chronique Juridique

## L'administration de médicaments en l'absence d'infirmière

VINGT ANS PLUS TARD, SAIT-ON ENFIN  
QUI VA OUVRIR LA BOÎTE À PHARMACIE ?



Pascal BOLLORÉ  
responsable de la Cellule Juridique

*En avril 2003, dans son article « question préliminaire : qui va ouvrir la boîte à pharmacie ? » (Chronique Juridique, Direction 107), Jean-Daniel Roque s'interrogeait sur la cohérence entre des instructions relatives à l'organisation d'un service et celles propres aux obligations de services des personnels. Pour illustrer son questionnement, il s'appuyait sur l'exemple des instructions concernant les infirmeries scolaires.*

### LA DÉLIVRANCE DES MÉDICAMENTS : UNE QUESTION ANCIENNE

Et notamment le protocole national sur l'organisation des soins et des urgences dans les écoles et les EPLE (BO HS1 du 6 janvier 2000), qui précise dans son préambule, en caractère gras et en couleur : « **L'infirmière est responsable des produits pharmaceutiques détenus dans l'infirmerie. Les produits, qui ne peuvent être utilisés que par elle-même ou par un médecin, doivent toujours être gardés dans une armoire à pharmacie réglementaire avec un comparativement à toxiques. L'armoire doit être équipée d'une fermeture de sécurité** ».

Le texte annonçait ensuite, dans une police de caractère moins affirmée, qu'en cas d'absence de l'infirmière :

- des consignes précises sur la conduite à tenir en cas d'urgence doivent être affichées dans l'établissement ;
- l'armoire à pharmacie doit être fermée à clef ».

À la même période, l'auteur relevait que la circulaire n° 2002-167 du 2 août 2002 relative au service des infirmier(e)s des EPLE comportant un internat précisait que : « les présentes dispositions ne sauraient transférer sur d'autres personnels de l'établissement l'exécution des tâches spécifiques liées à la fonction et aux compétences de l'infirmier(e) ».

« Nous ne pouvons que saluer l'affirmation du principe d'absence de transfert sur d'autres corps... mais cela ne nous dit toujours pas qui va ouvrir l'armoire à pharmacie ! », rappelait Jean-Daniel Roque.

D'autant, poursuivait-il, que ladite circulaire se contentait de renvoyer au décret 85-924 du 30 août 1985 aujourd'hui codifié, et en particulier à son article 57, devenu R. 541-5 : « Les modalités d'organisation des soins et des urgences dans les établissements publics d'enseignement du second degré relevant du ministre chargé de l'éducation, des communes et des départements relèvent de la compétence et de la responsabilité de ces établissements ».

La circulaire 86-144 du 26 mars 1986 « Médecine de soins dans les établissements publics d'enseignement », censée donner les modalités de mise en œuvre de cet article n'évoquait pourtant que l'organisation des soins médicaux et leur prise en charge financière par le budget de l'établissement, mais était totalement silencieuse sur l'organisation des soins infirmiers.

Jean-Daniel Roque concluait son article ainsi : « on ne sait toujours pas qui va ouvrir la boîte à pharmacie » !

Il aurait pu ajouter que le **Guide Juridique des personnels de direction** était, pour sa seconde édition de 2001, tout aussi discret dans sa fiche 35 « Santé et hygiène scolaire » et tout particulièrement au point II « Personnels de santé scolaire » et paragraphe 2 « Mission des personnels de santé », sur la distribution des médicaments en cas d'absence du personnel concerné, se contentant de préciser :

« Les infirmières ne peuvent distribuer de médicaments aux élèves sans prescription



médicale. Il résulte en effet des dispositions du décret du 15 mars 1993 précité que les infirmières peuvent accomplir de leur propre initiative des actes ou dispenser des soins dès lors que ceux-ci ne requièrent pas l'utilisation de produits médicamenteux, mais ne peuvent procéder à l'administration de médicaments que sur prescription médicale. En conséquence, si la famille en fait expressément la demande, les infirmières peuvent administrer les médicaments prescrits par un médecin à un élève, médicaments dont elles doivent assurer la garde. En revanche, l'administration de médicament en dehors de toute prescription médicale est prohibée ».

S'agissant d'ailleurs du « Guide juridique des personnels de direction », celui-ci est publié pour sa première édition en 1999. Dans l'avant-propos de la seconde édition, Jacques-Henri Stahl, Directeur des affaires juridiques du ministère de l'Éducation nationale notait : « cette initiative entendait apporter un soutien aux chefs d'établissements scolaires, confrontés à la mutation rapide du cadre juridique de leur action et de l'environnement dans lequel elle s'inscrit ».

Une initiative qui découlait aussi des conséquences des drames survenus à des élèves (décès de l'un d'entre eux à Saint-Denis, suite à la chute d'un panneau de basket, graves blessures résultant de l'utilisation de machines dangereuses...), provoquant la mise en cause de la responsabilité des personnels de direction. La manifestation de 1994, où plus de 6 000 personnels de direction se sont retrouvés dans les rues de Paris, après la condamnation de la proviseuse et de l'intendant du lycée Éluard de Saint-Denis, n'y était sans doute pas étrangère...

Ce Guide juridique, tout à fait remarquable, considéré comme un outil particulièrement précieux pour les équipes de direction, a conduit le SNPDEN à obtenir que le « protocole d'accord relatif aux personnels de direction », signé par le ministre Jack Lang et le secrétaire général Jean-Jacques Roméro, le 16 novembre 2000, y fasse mention.

Ainsi, au point III-2 est-il précisé : « Le « Guide juridique du chef d'établissement », établi pour la première fois en 1999 par la direction des affaires juridiques du ministère, sera régulièrement actualisé et complété ».

Las, cette louable intention est restée lettre quasi morte, puisque, selon le site du ministère de l'Éducation : « aujourd'hui seules sont accessibles les fiches ayant déjà fait l'objet d'une actualisation ». Actualisation opérée pour celles-ci jusqu'à juillet 2011 (Fiche « transports scolaires »). Rien depuis.

Ceci est d'autant plus regrettable qu'il s'agissait là d'un engagement ministériel !

Par delà la question du « Guide juridique », les clarifications indispensables concernant la distribution des médicaments, en cas d'absence de l'infirmière, n'ont pas été au rendez-vous.

## UNE QUESTION TOUJOURS D'ACTUALITÉ

Ainsi, un collègue nous interrogeait-il, il y a quelques semaines sur une situation à laquelle il a été confronté dans son établissement, où un élève doit recevoir un traitement dans le cadre d'un PAI. L'infirmière est amenée chaque jour à délivrer un certain nombre de gouttes d'un produit à ce dernier. Absente, elle demande au chef d'établissement d'administrer (ou de faire administrer) ses gouttes à l'élève, à sa place.

Notre collègue refuse, ne s'estimant pas compétent pour cela. De surcroît, nous écrit-il, « il s'agit d'une responsabilité lourde en cas d'erreur, comme par exemple un surdosage ».

L'infirmière de l'établissement en réfère à l'infirmière conseillère technique de la DASEN qui précise au chef d'établissement qu'il est bien tenu de s'exécuter compte tenu de la circulaire DGS/PS 3/DAS n° 99-320 du 4 juin 1999 relative à la distribution des médicaments, qui précise que « la distribution de médicaments dûment prescrits à des personnes empêchées temporairement ou durablement d'accomplir ce geste peut être dans ce cas assurée non seulement par l'infirmier, mais par toute personne chargée de l'aide aux actes de la vie courante. »

Le collègue conclut : « Je persiste à considérer que je ne suis pas une personne chargée de l'aide aux actes de la vie courante, même si cet élève est placé sous ma responsabilité ».

La conseillère technique nous semble faire une lecture quelque peu sélective de la circulaire en question, prise pour l'application de l'article L. 372 du Code de la santé publique relatif à l'exercice illégal de la médecine et du décret n° 93-345 du 15 mars 1993 relatif aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmier<sup>(1)</sup>, suite à l'avis sollicité auprès du Conseil d'État, rendu le 9 mars 1999... « dans l'attente de la refonte en cours du décret n° 93-345 du 15 mars 1993, dont le Conseil d'État a souligné la nécessité ».

La circulaire susmentionnée relevait que : « Le Conseil d'État a estimé que la distribution de médicaments, lorsqu'elle correspondait à l'aide à la prise d'un médicament prescrit apportée à une personne empêchée temporairement ou durablement d'accomplir ce geste, ne relevait qu'exceptionnellement du champ d'application de l'article L. 372 ; les restrictions exceptionnelles évoquées par le Conseil d'État correspondant soit au mode d'administration (par exemple une injection), soit au médicament lui-même (nécessité d'une dose très précise de la forme administrable) ».

Ce que confirme d'ailleurs la réponse du Ministre de la Santé à une question écrite d'un parlementaire (question 13996 du 11 février 1999, réponse du 1<sup>er</sup> février 2001) : « si le mode de prise présente des difficultés particulières ou nécessite un apprentissage, il ne s'agit plus d'aide à la prise de médicaments mais d'administration de médicaments au sens de l'article





4 du décret n° 93-245 du 25 mars 1993 relatif aux actes professionnels et à l'exercice de la profession d'infirmier. »

Dans le cas présenté par notre collègue, il s'agit bien d'une « dose très précise de la forme administrable »... qui ne peut donc être assurée que par un personnel médical, en l'occurrence l'infirmière.

Notons également que dans l'expression « les établissements », auxquels font référence tant la circulaire que la réponse du Ministère de la Santé à un parlementaire, il ne s'agit pas d'établissements scolaires mais « des établissements du secteur social, médico-social et sanitaire ».

Au travers d'une autre question parlementaire (Question 41 686 posée par le député Alain Calmat au Ministre de la Santé – 14 février 2000) concernant cette fois l'administration de médicaments dans les crèches, la Ministre de la Santé répond : « L'aide à la prise de médicaments peut en conséquence concerner les enfants accueillis en établissements ou services accueillant des enfants de moins de six ans, les auxiliaires de puériculture et les assistantes maternelles étant considérées comme des tiers aidant à accomplir les actes de la vie courante », avec cependant les mêmes restrictions qu'énoncées précédemment s'agissant de la forme administrable ou du mode d'administration.

Force est donc de constater, au travers de ces différents éléments, la difficulté à apporter des réponses claires et incontestables entre une « administration » de

médicaments – interdite, sauf aux professionnels de santé et sur la base d'une prescription médicale pour ce qui concerne le personnel infirmier – et une « aide à la prise » de ceux-ci, dont le fondement est particulièrement fragile car reposant sur une simple interprétation d'une circulaire, découlant elle-même d'un avis du Conseil d'État.

Dès lors, se pose la question de la responsabilité qui découle de pratiques dont on peine à appréhender la solidité du cadre juridique les encadrant !

## UN ENVIRONNEMENT JURIDIQUE AUJOURD'HUI ENCORE PLUS INCERTAIN

Que la question de la prise de médicaments soit susceptible de concerner tous les collèges et lycées, plus encore lorsqu'il n'y a pas de personnel infirmier de manière pérenne ou ponctuelle, est une évidence – tout particulièrement depuis la multiplication des protocoles d'accompagnement – mais que le cadre juridique de cette pratique soit incertain en est une autre, qui ne peut manquer d'interroger quant à la sécurité apportée par l'État aux personnels qui y sont confrontés. Ce dont témoigne d'ailleurs l'exemple précédent.

### UNE INSÉCURITÉ QUI PERDURE NETTEMENT DANS LE SECOND DEGRÉ

Aucune évolution législative ou réglementaire n'a touché le second degré en ce qui concerne l'administration des médicaments. Les mêmes circulaires et protocoles en vi-

gueur au début des années 2000, voire même à la fin de la décennie précédente, sont toujours en vigueur. Le texte le plus récent, c'est-à-dire la circulaire du 10 novembre 2015 « Missions des infirmiers-ières de l'éducation nationale » est silencieux sur cette question !

La loi réserve aux seuls personnels de santé dûment habilités le droit d'administrer des médicaments : le principe de la fermeture de l'armoire à pharmacie demeure intangible !

Le cadre d'application fixé par le Conseil d'État persiste, c'est-à-dire le *distingo* entre « administration » et « aide à la prise » du médicament.

### SEUL UN PERSONNEL DE SANTÉ PEUT « ADMINISTRER » UN MÉDICAMENT

C'est donc toujours aux infirmières et infirmiers des collèges et lycées qu'il appartient de délivrer les médicaments conservés dans l'armoire à pharmacie dont ils détiennent la clé (qui doit également être accessible au médecin scolaire).

Sous conditions cependant : ils ne sont pas autorisés à délivrer des médicaments sans prescription médicale, sauf ceux détenus à l'infirmierie.

Les médicaments qui peuvent être achetés et détenus en propre par l'infirmierie, sont précisés, de manière exhaustive, dans le « protocole national sur l'organisation des soins et des urgences dans les écoles et les établissements publics locaux d'enseignement (EPL) » du 29 décembre 1999 (BOEN HS n° 1 du 6 janvier 2000). Il ne peut y être dérogé.

Le protocole prévoit deux classifications de médicaments :

- **Médicaments à usage strictement infirmier ou médical** (exemple : Dakin, Biafine, sérum physiologique, paracétamol, ...).  
Ce sont des médicaments « qui ne doivent être utilisés qu'après un interrogatoire rigoureux permettant d'éliminer toute contre-indication » (et de vérifier, par exemple, que l'élève n'a pas déjà pris un comprimé de paracétamol, remis par un de ses camarades, avant de lui en donner un autre !). Une « traçabilité » est assurée par le personnel infirmier dans un « registre ».
- **Médicaments d'urgence** (exemple : Ventoline, Glucagen...)  
Le protocole du 29 décembre 1999 précise qu'ils ne peuvent être donnés « que sur prescription d'un médecin :



Stage de formation juridique –  
12 janvier 2023

- soit dans le cadre du protocole d'urgence du projet d'accueil individualisé ;
- soit après appel au 15. Le médecin régulateur peut demander à titre de mesure conservatoire en attendant l'arrivée de l'équipe médicale d'urgence :
  - d'effectuer une injection ;
  - et/ou d'effectuer une prise médicamenteuse ;
  - de pratiquer un geste technique ».

Cela a le mérite de la clarté.

Pour autant, dès sa première page le protocole introduit, presque subrepticement, une très inquiétante mise en cause de la règle selon laquelle seul un personnel de santé peut administrer un médicament, par delà même l'assouplissement introduit par l'avis du Conseil d'État sur « l'aide à la prise de médicaments » !

Il s'agit en la matière du point relatif à la « **scolarisation d'élèves atteints d'une maladie chronique ou d'un handicap, ayant un projet d'accueil individualisé ou une convention d'intégration** », où il est précisé :

- les médicaments prescrits par le médecin traitant doivent être mis à la disposition de l'infirmière, du médecin ou de l'adulte responsable en cas d'absence de ces personnels ;
- tous les matériels nécessaires aux soins doivent être disponibles dans l'infirmierie ;
- les médicaments inscrits sur le protocole d'urgence doivent être à l'infirmierie et dans la trousse de secours de l'enfant.

Par dérogation au Code de la santé publique, prononcée par voie d'un simple protocole qui n'a que peu de valeur juridique, fut-il signé par le Directeur général de la santé, un « *adulte responsable* » – non défini et dont on ne sait la compétence – mais qui n'est pas un médecin ou un infirmier, se voit de fait chargé d'administrer des médicaments !

La page 3 dudit protocole semblant renforcer cette dérive inquiétante par rapport au droit alors, et d'ailleurs toujours, en vigueur !

### ORGANISATION DES PREMIERS SECOURS DANS L'ÉTABLISSEMENT

*En l'absence des infirmières et des médecins, les soins et les urgences, à l'exception de la contraception d'urgence, sont assurés par les personnels titulaires, soit de l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS), soit du certificat de sauvetage secourisme du travail (SST). Toutefois, il convient de rappeler qu'il appartient à chacun de porter secours à toute personne en danger.*

*Il revient au directeur d'école ou au chef d'établissement de mettre en place une organisation qui réponde au mieux aux besoins des élèves et des personnels de son école ou de son établissement. Il peut s'appuyer sur l'avis technique des infirmières et des médecins de l'Éducation nationale.*

*Cette organisation, définie en début d'année, inscrite au règlement intérieur, et portée à la connaissance des élèves et des familles prévoit notamment :*

- une fiche d'urgence à l'intention des parents, non confidentielle, renseignée chaque année (modèle en annexe) ;
- les modalités d'accueil des élèves malades ou accidentés (par qui ? où ?) ;
- les conditions d'administration des soins (ne pas oublier d'informer la famille par le biais du carnet de correspondance) ;
- Cette organisation doit prévoir l'application des projets d'accueil individualisés (PAI) et l'accueil des élèves atteints d'un handicap. L'infirmierie doit comporter tous les médicaments ou matériels nécessaires à assurer les soins de ces enfants scolarisés dans l'école ou l'établissement.

*Un registre spécifique est tenu dans chaque école ou établissement. Il y est porté le nom de l'élève ayant bénéficié de soins, la date et l'heure de l'intervention, les mesures de soins et d'urgence prises, ainsi que les éventuelles décisions d'orientation de l'élève (retour dans la famille, prise en charge par les structures de soins).*

Dérive qui, dans ce paragraphe sur l'organisation des premiers soins, relève de l'intégration dans ceux-ci des médicaments d'une manière assez confuse, voire ambiguë... sinon contradictoire avec l'armoire à pharmacie fermée par une clé dont ne dispose que l'infirmière ou le médecin !

### L'ASSISTANCE À PERSONNEL EN DANGER

« Il appartient à chacun de porter secours à toute personne en danger » nous dit le protocole.

L'article précis du Code pénal évoque plus exactement un « *péril* » : « *Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne, s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours. Les peines sont portées à sept ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende lorsque le crime ou le délit contre l'intégrité corporelle de la personne mentionnée au premier alinéa est commis sur un mineur de quinze ans ou lorsque la personne en péril mentionnée au deuxième alinéa est un mineur de quinze ans* » (article 223-6 du Code pénal).



Stage de formation juridique –  
12 janvier 2023



La notion de « sans risque pour lui ou pour les tiers » peut d'ailleurs aussi interroger s'agissant, pour un personnel non infirmier ou médecin, d'administrer des médicaments, si cela ne s'effectue pas au moins sur l'instruction du médecin régulateur du SAMU, en situation d'urgence.

Hors de celle-ci, « l'adulte responsable », évoqué par le protocole, en ce qui concerne des médicaments administrés dans le cadre d'un PAI, pourrait être mis en cause au titre de l'exercice illégal de la profession d'infirmier, voire, dans la situation la plus extrême, de la médecine, puisque n'étant pas davantage médecin !

### **L'EXERCICE ILLÉGAL DE LA PROFESSION D'INFIRMIER OU DE LA MÉDECINE**

« L'usage sans droit de la qualité d'infirmier ou d'infirmière ou d'un diplôme, certificat ou autre titre légalement requis pour l'exercice de cette profession, est puni comme le délit d'usurpation de titre prévu à l'article 433-17 du Code pénal », précise l'article L. 4314-5 du Code de la santé publique.

Et il ne s'agit là que de la répréhension de l'usage d'une qualité non détenue.

Les conséquences dommageables sur celui qui reçoit une substance non adaptée d'une personne n'ayant pas la compétence à la délivrer relèvent d'autres dispositions du Code civil au titre de la réparation, voire du Code pénal...

De même, toute personne qui n'est pas médecin, peut voir sa responsabilité engagée au titre de l'exercice illégal de la médecine, selon l'article L. 4161-1 du Code de la santé publique.

### **« EXERCE ILLÉGALEMENT LA MÉDECINE :**

1° Toute personne qui prend part habituellement ou par direction suivie, même en présence d'un médecin, à l'établissement d'un diagnostic ou au traitement de maladies, congénitales ou acquises, réelles ou supposées, par actes personnels, consultations verbales ou écrites ou par tous autres procédés quels qu'ils soient, ou pratique l'un des actes professionnels prévus dans une nomenclature fixée par arrêté du ministre chargé de la santé pris après avis de l'Académie nationale de médecine, sans être titulaire d'un diplôme, certificat ou autre titre mentionné à l'article L. 4131-1 et exigé pour l'exercice de la profession de médecin, ou sans être bénéficiaire des dispositions spéciales mentionnées aux articles L. 4111-2 à L. 4111-4, L. 4111-7, L. 4112-6, L. 4131-2 à L. 4131-5;

2° Toute personne qui se livre aux activités définies au 1° ci-dessus sans satisfaire à la condition posée au 2° de l'article L. 4111-1 compte tenu, le cas échéant, des exceptions apportées à celle-ci par le présent livre et notamment par les articles L. 4111-7 et L. 4131-4-1 ;

3° Toute personne qui, munie d'un titre régulier, sort des attributions que la loi lui confère, notamment en prêtant son concours aux personnes mentionnées aux 1° et 2°, à l'effet de les soustraire aux prescriptions du présent titre ;

4° Toute personne titulaire d'un diplôme, certificat ou tout autre titre de médecin qui exerce la médecine sans être inscrite

à un tableau de l'ordre des médecins institué conformément au chapitre II du titre 1<sup>er</sup> du présent livre ou pendant la durée de la peine d'interdiction temporaire prévue à l'article L. 4124-6 à l'exception des personnes mentionnées aux articles L. 4112-6 et L. 4112-7 ;

5° Tout médecin mentionné à l'article L. 4112-7 qui exécute des actes professionnels sans remplir les conditions ou satisfaire aux obligations prévues audit article.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux étudiants en médecine ni aux sages-femmes ni aux pharmaciens biologistes pour l'exercice des actes de biologie médicale, ni aux pharmaciens ou aux infirmiers qui prescrivent des vaccins ou effectuent des vaccinations, ni aux conseillers en génétique qui prescrivent des examens de biologie médicale en application de l'article L. 1132-1, ni aux physiciens médicaux, ni aux infirmiers ou gardes-malades qui agissent comme aides d'un médecin ou que celui-ci place auprès de ses malades, ni aux détenteurs d'une qualification professionnelle figurant sur une liste fixée par arrêté du ministre chargé de la santé et exerçant, dans la limite de leur formation, l'activité d'assistant médical, ni aux auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée en application de l'article L. 4301-1, ni aux personnes qui accomplissent, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État pris après avis de l'Académie nationale de médecine, les actes professionnels dont la liste est établie par ce même décret. »



Réunion de la Cellule Juridique –  
10 janvier 2023



La dernière phrase de cet article ne concerne pas pour autant les personnels des EPLE placés, pour la mise en œuvre du protocole de 1999, dans la situation de devoir administrer des médicaments, dans le cadre d'un PAI, s'ils ne sont pas infirmiers ou, en situation d'urgence, amenés à exécuter les instructions d'un médecin régulateur... Mission assurément impossible puisque l'armoire à pharmacie doit demeurer fermée !

Et seuls les personnels infirmiers peuvent ouvrir l'armoire pour administrer les médicaments. Rien n'a donc changé dans le domaine juridique sur ce sujet. Ce qui a pourtant été le cas, très récemment, au niveau de la petite enfance.

### UNE ÉVOLUTION LÉGISLATIVE AU NIVEAU DES CRÈCHES ET DE LA PETITE ENFANCE

La divergence d'interprétation entre « administration », interdite, et « aide à la prise », autorisée, de médicaments, a eu un écho particulier au niveau de la petite enfance et des crèches.

C'est l'affaire de la petite Rose qui va conduire le législateur à s'emparer de la question. Cette petite fille de 22 mois, atteinte d'épilepsie, devait se voir administrer en urgence une dose de médicament en cas de convulsions. En considération de l'âge de la jeune fille, il ne pouvait s'agir que « d'administration » et non « d'aide à la prise » du traitement. La directrice de la crèche, nouvelle, avait exclu, en 2015, Rose au motif qu'elle ne disposait pas de personnel médical sur place.

Le 17 mai 2019, la Cour d'appel de Nîmes a confirmé le jugement de première instance et donné raison à la crèche, en s'appuyant sur un l'avis du Conseil d'État et la circulaire du Ministère de la Santé de 1999, évoqués précédemment qui prévoyaient que seules un personnel médical pouvait « distribuer » des médicaments. « En l'espèce, un enfant âgé de 3 ans, non doté de la parole, ni du discernement, ne peut être considéré comme un malade qui serait empêché temporairement ou durablement d'accomplir les gestes requis à cet effet. Dès lors, le fait de suivre la prescription médicale ne peut être considéré comme une aide à la prise d'un médicament, mais entre dans le champ de l'administration d'un médicament quelle que soit sa facilité de prise ».

Dans le prolongement de ce jugement, afin de mettre un terme aux différences d'appréciation, une ordonnance du 19 mai 2021 « relative aux services aux familles », reconnaît et encadre la possibilité pour les professionnels intervenant dans ces structures d'accueil des jeunes

enfants, de leur administrer, à la demande de leurs parents, des traitements ou des soins prescrits par un médecin, dès lors que ces soins peuvent être regardés comme un acte de la vie courante et que le médecin n'a pas explicitement prescrit l'intervention d'un auxiliaire médical.

L'article L. 2111-3-1 du Code de la santé publique précise désormais que « les professionnels prenant en charge les enfants peuvent administrer à ces derniers, notamment lorsqu'ils sont en situation de handicap ou atteints de maladies chroniques, et à la demande de leurs représentants légaux, des soins ou des traitements médicaux dès lors que cette administration peut être regardée comme un acte de la vie courante au sens des dispositions de l'article L. 313-26 du même code, que ces soins ou traitements ont fait l'objet d'une prescription médicale et que le médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical ».

Pour l'article L. 313-26 du même code, constitue un acte de la vie courante le fait d'aider les personnes ne disposant pas d'une autonomie suffisante pour prendre seules le traitement prescrit par un médecin, à les aider à la prise de ce traitement.

La mise en œuvre de ces nouvelles modalités suppose donc que :

- l'intervention d'un auxiliaire médical ne devra pas avoir été prescrit par le médecin ;
- une autorisation écrite des traitements ou soins devra être expressément remise par les représentants légaux ;
- les représentants légaux devront avoir fourni le traitement (ou l'équipement nécessaire aux soins) ;
- le personnel du lieu d'accueil du jeune enfant devra disposer de l'ordonnance médicale prescrivant le traitement ou le soin ;
- le ou les gestes à accomplir devront avoir été préalablement expliqués au personnel concerné par les représentants légaux (ou le référent « Santé et Accueil inclusif » mentionné à l'article R. 2324-39).

Les jeunes enfants accueillis dans des structures de type crèches peuvent donc désormais s'y voir « administrer » des traitements sans qu'il y ait intervention d'un professionnel médical. Cette évolution est aussi une sécurisation juridique pour les personnels qui, dans ces structures, sont les auteurs de tels actes.

Tel n'est pas le cas en ce qui concerne les élèves plus âgés, et tout particulièrement au collège et au lycée. Alors que le cadre juridique de la délivrance de médicaments

dans les EPLE était déjà fragile il y a plus de 20 ans, il est aujourd'hui particulièrement inquiétant. Comme l'est, par voie de conséquences, le risque considérablement accru de mise en cause, y compris pénale, de la responsabilité des personnels.

Depuis 1999, se sont multipliés les dispositifs d'accompagnement de type PAI. Hors ceux-ci, les élèves viennent également dans l'établissement avec des traitements ponctuels, certes prescrits par des médecins, qu'il convient aussi de conserver à l'infirmier.

Dans le même temps, le nombre de postes non pourvus de personnel infirmier dans les EPLE – comme d'ailleurs de médecins scolaires – a considérablement augmenté. De fait, dans un nombre très important d'établissements, les médicaments ne devraient plus pouvoir être administrés, personne ne pouvant, comme nous l'avons vu, ouvrir l'armoire à pharmacie !

Or, ils le sont. Soit dans des situations d'urgence, dans le cadre d'un PAI, sous le contrôle d'un médecin régulateur des urgences, soit en l'absence d'urgence sans contrôle, par des personnels non habilités. Combien de CPE, assistants d'éducation, professeurs, et au final de personnels de direction, dans la chaîne des responsabilités, vont se placer ainsi dans une situation dangereuse juridiquement ?

En fonction de chaque contexte, les directions des établissements peuvent avoir intérêt à revoir l'organisation des soins et des premiers secours qui y sont mis en œuvre – selon le protocole de 1999 – pour ne pas risquer de se trouver face à des difficultés majeures.

Il est désormais urgent que notre Ministère, en lien avec celui de la Santé, se penche sur une évolution du cadre juridique, et ce au-delà d'une simple nouvelle circulaire, mais par voie au moins réglementaire, de manière à sécuriser ce qu'il se passe aujourd'hui dans les collèges et lycées. L'exemple de ce qui vient d'être adopté en ce qui concerne les jeunes enfants montre que des évolutions sont possibles.

S'il ne s'agit pas, bien évidemment, de transférer de nouvelles charges sur des personnels dont ce n'est pas le métier, il convient cependant de sortir d'une situation susceptible d'engager gravement leur responsabilité, à commencer par celle des personnels de direction. En attendant, l'armoire à pharmacie doit bien rester fermée ! ■

<sup>1</sup> Textes abrogés par l'ordonnance 2000-548 du 15 juin 2000. Il s'agit désormais de l'article L. 4161-1 du Code de la santé publique.

# Ouvrages parus

## L'ATTENTION AUX VULNÉRABILITÉS DES ÉLÈVES

Christophe MARSOLLIER, Éd. BERGER-LEVRAULT, Coll. Au fil du débat, décembre 2022, 184 pages.



La vulnérabilité : un concept qui révolutionne la manière d'aborder les problématiques d'échec scolaire, de démotivation, de décrochage et de climat scolaire.

Tous les enfants, tous les adolescents sont vulnérables, et nombre d'entre eux vivent, de manière passagère ou durable, des expériences familiales, amicales et scolaires qui les fragilisent émotionnellement de manière très vive, au point d'orienter radicalement leur rapport à l'école et au savoir, et leur parcours scolaire.

L'auteur invite à mieux comprendre l'étendue et le poids des risques auxquels chaque élève se trouve plus ou moins exposé dans sa vie personnelle et scolaire. Sur la base de nombreuses références scientifiques, il explore le sens des différents types de vulnérabilités, leurs contextes d'émergence et leurs facteurs. Il élargit le regard et la conscience vis-à-vis des blessures psychologiques vécues à l'école et leurs enjeux. L'ouvrage aide à comprendre le caractère central de la vulnérabilité dans les problématiques de décrochage, de violence et de mal-être à l'école. Il aide à repérer les signes de vulnérabilité et propose des solutions pour accompagner les élèves et faire de leurs vulnérabilités des forces. Il montre comment l'attention des personnels à cette variable peut renforcer leur efficacité professionnelle et contribuer ainsi à rendre l'école plus qualitative.

**Christophe Marsollier** est docteur en sciences de l'éducation, haut fonctionnaire et membre du Laboratoire BONHEURS à l'université de Cergy-Pontoise. Auteur d'ouvrages sur la relation pédagogique, l'éthique professionnelle et les espaces de parole à l'école, il a codirigé en 2018, avec Aziz Jellab, *Bienveillance et bien-être à l'école – Plaidoyer pour une école humaine et exigeante*.



## SE FORMER EN ÉQUIPE À LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SCOLAIRE

Jean-Pierre BELLON et Marie QUARTIER, Éd. ESF - Sciences Humaines, janvier 2023, 110 pages.



Depuis 2021, la France s'est dotée d'un ambitieux dispositif de lutte contre le harcèlement scolaire. Le programme pHARe prévoit de constituer dans chaque école et collège une équipe spécifiquement formée pour traiter les situations de harcèlement, de former des élèves ambassadeurs contre le harcèlement et de dispenser auprès des écoliers et collégiens 10 heures annuelles de sensibilisation.

L'ouvrage de Jean-Pierre Bellon et Marie Quartier, experts reconnus dans la lutte contre le harcèlement scolaire, a pour objectifs :

- d'accompagner les professionnels dans la mise en œuvre des trois volets du programme pHARe ;
- de présenter la Méthode de la Préoccupation Partagée pour protéger efficacement les victimes et mettre fin rapidement aux brimades ;
- d'expliquer comment former les élèves ambassadeurs.

Véritable outil de formation, ce livre propose également des exemples de séances de sensibilisation avec les élèves en prenant appui sur la littérature et les sciences.

**Jean-Pierre Bellon** est professeur de philosophie et pionnier en France de la lutte contre le harcèlement scolaire. Cofondateur du Centre de Ressources et d'Études Systémiques contre les Intimidations Scolaires (ReSIS), il est auteur de plusieurs ouvrages sur la compréhension et le traitement dans les établissements scolaires des situations d'intimidation et de cyberharcèlement. Il est membre du comité d'experts contre le harcèlement au sein du ministère de l'Éducation nationale.

**Marie Quartier**, professeure agrégée de lettres, formée à l'approche systémique et licenciée de psychologie, a développé un travail spécifique d'accompagnement des élèves victimes de harcèlement. Chargée de cours à l'université Lyon 2, elle est cofondatrice du Centre ReSIS et membre du comité d'experts contre le harcèlement au sein du ministère de l'Éducation nationale.



# Nos peines

## **ILS ONT PENSÉ L'ÉCOLE RÉPUBLICAINE**

Gérard BOUCHET, Éd. L'HARMATTAN,  
Coll. Débats Laïques, décembre 2022, 204 pages



Comme l'ensemble de notre société, l'école de la République est en crise. Elle ne réussit pas à être l'outil principal de la construction d'une collectivité nationale « indivisible, laïque, démocratique et sociale ». Fragilisée dans sa mission de service public, elle est de moins en moins le lieu de formation du futur citoyen et de plus en plus celui du futur consommateur dans une Europe où le libéralisme économique dicte ses lois. La question de la place de la religion dans l'enseignement, que l'on croyait réglée avec la laïcisation de l'institution et des programmes, rejaillit aujourd'hui avec force. La laïcité de l'institution scolaire est régulièrement mise en cause. Il est donc urgent de reconstruire un projet pour notre enseignement national. La relecture des analyses et des propositions des auteurs qui, depuis la Révolution, se sont efforcés de dessiner un projet au service de l'égalité et de la liberté : Talleyrand, Condorcet, Quinet, Jaurès, Alain, peut permettre de reconstituer un socle de principes redonnant une perspective politique à une école qui ne serait plus seulement l'école de la République mais bien une école pleinement républicaine. C'est l'ambition de cet ouvrage.

**Gérard Bouchet**, docteur en philosophie, a consacré son activité professionnelle à la formation des enseignants en École normale puis en IUFM. Militant syndical, ancien adjoint au maire de Valence, il préside l'Observatoire de la laïcité Drôme/Ardèche.



Nous avons appris, avec peine,  
le décès de :

### **Charles BOUVARD**

proviseur honoraire  
du lycée Pierre Brossolette,  
VILLEURBANNE (académie de Lyon),

### **René CASTELLANET**

proviseur honoraire  
du lycée technique,  
LORGUES (académie de Nice),

### **Daniel DURAND**

principal honoraire  
du collège Jules Romain,  
ST-AVERTIN  
(académie d'Orléans-Tours),

### **Claude SCHAAF**

Collège Maurice Utrillo,  
LIMAS (académie de Lyon).

Nous nous associons au deuil  
de leurs familles.



# NOUVEAUTÉ en exclusivité : LECTEUR RCM\* avec reconnaissance de la main SANS CONTACT !

## PLUS ECONOMIQUE – PLUS RAPIDE – PLUS SÛR

\* Reconnaissance du Contour de la Main

Mise à disposition 5 ans, incluant garantie,  
maintenance, SAV sur la période



Hygiène



Gestion  
simplifiée



Rapidité  
de passage



Made  
in France



En conformité avec la réglementation RGPD et CNIL

Étude sur site  
gratuite et sans  
engagement !

**Alise**  
Depuis 1992

2 avenue Madeleine Bonnaud  
13770 VENELLES

04 42 54 12 12

aes@alise.net

**alise**

Contrôle d'accès par biométrie RCM et par carte

Gestion des accès pour les collèges, lycées publics et privés  
Leader en biométrie RCM pour les établissements scolaires  
Plus de 3000 établissements équipés