

Le point sur...

Nos positions et notre action
sur les dossiers d'actualité



Florence Delannoy,
secrétaire générale
adjointe

Carrière

Promotions : des acquis confirmés

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

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

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

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

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

Métier

Parents complices ou familles dépassées ?

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

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

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

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

DHG/TRM, connaître le rôle de chacun

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

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

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

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

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

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

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

Siècle Orientation : c'est toujours non

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pédagogie

Réforme du baccalauréat : vigilance !

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

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

S'ouvre maintenant la phase de mise en œuvre :

Le SNPDEN poursuit son action syndicale qui est de veiller

concrètement à nos conditions de travail.

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

Pour une école vraiment inclusive

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

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

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

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

Notre motion reste hélas tout à fait d'actualité.

Vie syndicale

Après Montpellier, à Rennes, le SNPDEN dit ASSEZ !

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

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

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

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

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