

Le point sur...

Nos positions et notre action
sur les dossiers d'actualité



Florence Delannoy,
secrétaire générale
adjointe

Carrière

Nouvel agenda social : la force d'un syndicat majoritaire

Après les avancées significatives du PPCR l'année dernière, notre courrier au ministre a obtenu une réponse positive sous la forme de l'ouverture de plusieurs chantiers sous l'égide de la DGRH. Des groupes de travail ont été ouverts, auxquels sont associés les deux autres syndicats représentatifs de personnels de direction. Concernant le classement des établissements, notre motion du congrès de Colmar exige la mise en place d'une solution alternative, et nous avons fait des propositions en ce sens. Le système doit évoluer afin que la catégorie de l'établissement n'entre en compte que dans le cadre d'une progression salariale.

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).

***I*l est en effet anormal
que l'accès à un poste
de chef puisse encore
entraîner pour certains une
diminution du traitement !**

Le système proposé par le SNPDEN a l'avantage de permettre une progression constante tout au long de la carrière, d'ouvrir de nouvelles perspectives de mutations, d'autoriser – sans perte de revenus – les personnels à diriger des établissements moins complexes en cours de carrière, et ainsi de fluidifier la gestion des ressources humaines.

Un autre groupe de travail se penche sur la question de l'évaluation et de l'IF2R, afin de reconstruire l'évaluation des personnels de direction et de faire évoluer le régime indemnitaire. Le SNPDEN demande que la DGRH prenne en compte sans attendre la nécessité de corréliser l'évolution de carrière des personnels de direction avec une augmentation progressive de rémunération. Pour cela, il propose les deux évolutions suivantes: une augmentation significative de la BI pour les 1^{re} et 2^e catégories d'établissements et l'augmentation de la part de responsabilité de l'IF2R des postes en catégorie 1, 2, 3 ou 4, pour tous les personnels de direction.

Concernant la formation, le SNPDEN demande un plan de formation initiale et continue, académique et national concerté, structuré, cohérent entre ses différents niveaux et articulé autour des grands enjeux de l'exercice du métier, y compris pour les faisant fonction. Ce plan de formation doit tenir compte de l'allongement des carrières des personnels de direction et proposer un réel droit au congé formation. Cet allongement des carrières nécessite de plus des formations plus ouvertes à l'interministériel, de manière à favoriser l'émergence d'une culture commune d'encadrement.

Enfin, un groupe de travail se penche sur la réforme du recrutement. Il y a actuellement près de 800 personnels de direction faisant fonction. C'est l'équivalent d'une promotion de concours, et cela interroge sur l'attractivité de notre métier. Des collègues en arrêt ne sont pas remplacés, et c'est le quotidien de chacun qui en souffre. Le SNPDEN demande :

- une revalorisation des indemnités d'intérim et de faisant fonction, actuellement plafonnées à 40 %, à hauteur de celles du titulaire;
- un aménagement du concours pour les faisant fonction ayant rendu service depuis au moins deux ans et sur avis favorable du DASEN, afin qu'ils soient dispensés de l'écrit du concours dans le cadre d'une reconnaissance des compétences acquises.

Compte Épargne Temps : peut mieux faire...

Une note adressée aux recteurs le 26 mars répond à l'une des demandes que nous avons formulées dans notre lettre au ministre à la rentrée. Nous écrivions : « les personnels de direction qui ne sont pas en mesure de prendre leurs 47 jours de congés annuels peuvent demander l'ouverture d'un compte épargne temps. Aujourd'hui, trop peu d'académies accordent cette possibilité aux collègues qui en font la demande ». La note de la DGRH rappelle à l'ordre les académies qui opposent une fin de non-recevoir aux demandes d'ouverture de CET. Cependant, la note ajoute fort curieusement « dans le respect des permanences et des astreintes inhérentes aux missions du corps. »

Le terme d'astreinte est étonnant, puisque cette notion a disparu depuis bien longtemps de notre statut.

Cela avait déjà été précisé, à notre demande, par la circulaire du 15 novembre 2006 sur l'organisation du service pendant les vacances des élèves.

Nous ne manquerons pas de rappeler ceci, inlassablement, aux services, qui semblent l'avoir oublié, comme parfois notre hiérarchie, quand elle nous demande un antédiluvien « tableau de permanences » ! Nous serons également vigilants sur la manière d'aborder le décompte de nos jours de congés. Notre statut de cadre autonome implique une nécessaire confiance dans le rapport avec l'autorité académique, car nous savons tous que les occasions ne manquent pas de dépasser largement le cadre de notre temps de travail, même si nous ne déclarons pas tout ! Vous pouvez retrouver sur le site du SNPDEN notre fiche sur le calcul du temps de travail et celle sur la fin des astreintes.

Métier

SIÈCLE Orientation : toujours non à une quelconque obligation

Le ministère, et plus particulièrement la direction générale de l'enseignement scolaire, tente depuis 2010 d'imposer aux établissements l'inénarrable SIÈCLE Orientation, sous les prétextes les plus variés, de la soi-disant nécessité d'un support "officiel" pour le dialogue d'orientation avec les familles à celle d'obtenir des statistiques qui seraient indispensables.

Des collègues peuvent faire le choix d'utiliser l'outil, totalement ou partiellement, mais nous rappelons constamment notre position :

Si des outils numériques peuvent être proposés, il est hors de question de les imposer, plus particulièrement quand ils alourdissent le travail des établissements.

L'insistance de certains services académiques frise le harcèlement mais en l'occurrence, rien n'oblige un collège ou un lycée à saisir le détail du dialogue d'orientation à chaque étape pour chaque élève, ni ses choix provisoires et définitifs de spécialités. Le dialogue d'orientation relève, dans le Code de l'éducation, de la seule responsabilité de l'EPL, et nous remontons les statistiques, si elles sont demandées, de façon non nominative.

Les EPLESF : un feuilleton à rebondissements

Le projet de loi pour une école de la confiance, adopté en première lecture par l'Assemblée nationale le 19 février dernier créait dans son article 6 les établissements publics locaux des savoirs fondamentaux. Selon cet article, apparus sur la base d'un amendement parlementaire, les EPLESF devaient associer un collège et une ou plusieurs écoles situées dans son secteur de recrutement sur la base d'une convention formalisant une proposition conjointe des collectivités concernées. Cette architecture n'est pas sans rappeler les EPLE du socle commun, concept imaginé et porté par le SNPDEN depuis plus d'une décennie.

Cette mise en réseau nous apparaît en effet comme une réponse à la difficulté de faire vivre de très petits EPLE, peu attractifs, dans lesquels des personnels de direction isolés peinent à exercer leur métier. Trop souvent d'ailleurs, ces postes en EPLE restent vacants à l'issue du mouvement. Cependant, nous nous sommes également faits l'écho des inquiétudes exprimées par nos collègues, concernant la charge de travail qui pourrait se trouver alourdie, d'autant plus que l'époque est à la suppression de postes administratifs. Nous

entendons également, comme nos collègues inspecteurs du SIEN-UNSA, les inquiétudes des directeurs d'école qui peuvent redouter, dans ce cadre, une possible « mainmise » du secondaire sur le primaire. C'est pourquoi nous avons demandé que les EPLESF restent dans un premier temps dans le cadre de l'expérimentation, avec l'assurance pour nos collègues d'un vrai « plus » indemnitaire, ainsi que l'assurance d'avoir à leur côté un adjoint et un pôle administratif renforcé.

Les débats ont été passionnés, reposant sur des arguments que l'on peut entendre – comme l'absence d'un véritable dialogue social préalable, mais tournant aussi parfois à des polémiques fondées sur des arguments d'une parfaite mauvaise foi. Au final, l'amendement a été retoqué par le Sénat, et ne semble plus soutenu par le ministère. À suivre.

Éducation inclusive : la « demande inflationniste »

La déléguée ministérielle à l'inclusion scolaire a récemment souligné que les demandes d'accompagnement des élèves en situation de handicap scolarisés en milieu ordinaire sont en hausse de 14 % chaque année, une tendance « qu'on ne maîtrise pas du tout et qui pose beaucoup de soucis de gestion ».

Le nombre d'élèves en situation de handicap augmente de 7 à 8 % par an, les demandes d'accompagnement par un AESH (accompagnant d'élève en situation de handicap) de 13 à 14 %. Les familles apparaissent aussi « de plus en plus exigeantes » et veulent une réponse immédiate, « elles n'acceptent plus qu'on leur dise qu'un recrutement est en cours ». Nous sommes particulièrement bien placés pour le savoir, nous qui sommes le premier interlocuteur à affronter l'ire des familles quand les aides octroyées ne peuvent être mises en œuvre faute de moyens humains mis à disposition.

Face aux difficultés de GRH, et dans le cadre du plan pour une école « pleinement inclusive » d'ici 2022, le ministère expérimente les PIAL (pôles inclusifs d'accompagnement localisés), pensés comme « une nouvelle forme d'organisation » pour coordonner les moyens d'accompagnement en fonction des besoins des élèves. L'idée est de permettre aux établissements de « gérer au mieux » en fonction des besoins identifiés, l'aide mutualisée étant « le premier principe » et l'aide individualisée « réservée aux élèves qui en ont vraiment besoin ».

Le SNPDEN a réaffirmé, dans une motion récente, sa volonté de soutenir la démarche de l'école inclusive, mais nous avons souligné que le surcroît de travail occasionné par la formalisation des accompagnements est important. Nous avons également souvent revendiqué l'efficacité des mesures pilotées au plus proche du terrain, mais

Les PIAL ne sont pas un « simple » transfert de responsabilité, mais plutôt un aveu d'impuissance qui renvoie à l'établissement le souci de gérer la pénurie.

On nous promet certes des AESH au statut revalorisé, professionnalisé et pérenne...

L'une des propositions du groupe de réflexion consultatif est la rédaction d'un document unique, sous forme de « plan personnalisé de scolarisation ». Dans ce cadre, le PPS serait rédigé directement par les enseignants de l'enfant et validé dans un second temps par la CDAPH (commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) : c'est nous placer dans une situation typique d'injonction contradictoire, à savoir devoir trancher entre les besoins estimés des enfants, et les moyens disponibles. Et avec quelle légitimité pour définir les besoins ?.

Pédagogie

Apprentissage : notre groupe de travail

La réforme de la formation professionnelle, appelée également « Loi Avenir », est contenue dans la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Elle va modifier profondément, dès la rentrée prochaine et jusqu'en 2022, la formation professionnelle dispensée par les EPLE concernés, puisque chaque lycée professionnel pourra présenter un ou plusieurs parcours en apprentissage. Le SNPDEN a proposé à ses adhérents dans le cadre de ses mandats du congrès de Lille une analyse de ce contexte nouveau et de ses enjeux, ainsi qu'une « caisse à outils » disponible sur le site. Nous poursuivons notre travail de réflexion sur le sujet, sous l'angle des missions et responsabilités du chef d'établissement support de ces nouvelles structures, afin de trouver le point d'équilibre le plus pertinent entre autonomie et sécurisation.

Réforme du baccalauréat : résister aux esprits compliqués !

Le SNPDEN a soutenu le principe d'une réforme du baccalauréat, sur la base d'un contrôle continu qui allège l'organisation de la fin de l'année scolaire, et permet aux élèves de lycée de ne pas voir l'année se terminer début juin. Cependant, d'arbitrages en arbitrages, le contrôle continu s'est transformé en « E3C », épreuves communes de contrôle continu. Il aura fallu au SNPDEN beaucoup œuvrer pour lutter contre des projets inutilement compliqués et faire ainsi en sorte que l'esprit de simplification et la vision d'ensemble ne s'égarer pas trop en cours de route.

Le SNPDEN a joué son rôle de syndicat ré-

formiste, en intervenant à chaque étape pour obtenir de réelles avancées, faisant adopter 29 de ses 32 amendements au Conseil Supérieur de l'Éducation. Ainsi, nous avons demandé que la préparation au « grand oral » se fasse simplement dans le cadre des 12 heures des deux spécialités de terminale après les dernières épreuves E3C, ce qui évitera de refaire continuellement des emplois du temps comme certains l'envisageaient. Nous avons également fait valoir des règles, pour réduire tant que faire se peut le nombre des épreuves possibles. Enfin, la question de l'inflation du nombre d'élèves concernés par des aménagements se pose aujourd'hui pour l'organisation des examens en collège comme en lycée. Les demandes se multiplient, mobilisant matériel, salles et personnels dans des proportions parfois difficilement gérables. Nous avons demandé que pour le nouveau bac la prise en compte des situations particulières ne se fasse pas par des tiers temps.

Dans la phase actuelle de mise en œuvre,

Le SNPDEN poursuit activement son travail de syndicat qui est de veiller concrètement aux intérêts des personnels de direction et à nos conditions de travail.

À partir de propositions de départ inutilement complexes, le SNPDEN a obtenu des points de simplification des E3C. Cependant, l'organisation qui nous est proposée aujourd'hui ne correspond toujours pas à nos demandes. Aussi, après une première année de fonctionnement, un bilan sur les éventuelles charges supplémentaires d'organisation et de responsabilité pour les personnels de direction devra être réalisé. Le SNPDEN continue à militer pour une organisation allégée des examens avec pour objectif une évaluation formative des élèves reposant sur un véritable contrôle continu.

L'article 4 de l'arrêté du 16 juillet 2018 précise que l'organisation des épreuves communes de contrôle continu relève de chaque établissement scolaire, qui en détermine les modalités. Nous veillerons à préserver cette marge de manœuvre de toute circulaire parasite, nationale ou académique !

Vie syndicale

La conférence nationale des 13 et 14 mars

La conférence nationale (CN) réunit 5 fois par an l'ensemble des secrétaires académiques (SA) et les membres de l'Exécutif Syndical National (ESN) pour faire le point de l'actualité. Les échanges entre Philippe Vincent, secrétaire général, et les secrétaires académiques, permettent de prendre le pouls du terrain et de décider des actions à mettre en œuvre pour porter nos mandats.

LA COMMISSION ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

Elle s'est penchée sur la question de l'évolution de l'apprentissage et l'avenir des CFA et GRETA. Nos adhérents ont pu retrouver dans l'Hebdo 35 les éléments de cette réflexion. Concernant les E3C, le SNPDEN s'est mobilisé pour limiter les dégâts, et continue à veiller alors que certains services académiques se lancent déjà dans une interprétation toute personnelle des arrêtés. Les échanges ont également porté sur la question du décalage entre les annonces médiatiques et la réalité des moyens pour la mise en œuvre effective. Ce décalage est particulièrement criant dans certaines académies, notamment pour le dispositif devoirs faits.

LA COMMISSION MÉTIER

Elle s'est à nouveau penchée sur l'incroyable millefeuille des applications numériques imposées par le ministère ou les académies, qui finit par offrir aux personnels de direction un univers de travail illisible, voire anxiogène. Le Livre Noir du Numérique (#LeLivreNoirNumerique) s'étoffe chaque jour, entre SIÈCLE Orientation et autres Cyclades.

LA COMMISSION CARRIÈRE

Elle a fait le point sur les premières rencontres liées au nouvel agenda social ouvert grâce à l'action du SNPDEN. Au delà des groupes de travail déjà réunis, nous revendiquons l'augmentation du taux de promotions à la hors classe, vers des proportions au mieux identiques à celles des autres corps d'encadrement de la Fonction publique.

ENFIN, LA COMMISSION VIE SYNDICALE

Elle est attachée à la réflexion sur l'accompagnement des nouveaux collègues entrant dans la fonction, et à la question de l'allongement des carrières. □