



TICE - Le geste avant l'outil

Il est de tradition qu'à l'automne, Direction fasse place aux questions numériques. De numéro en numéro, c'est à se demander si l'on parviendra à épuiser le sujet avant qu'il ne nous épuise.

Depuis des années, nous dénonçons l'absurdité de certaines mises en œuvre, la complexification de procédures et la multiplication de modalités de travail, au détriment de l'autonomie des établissements et de la libre organisation de notre travail de direction. Et d'application en application, d'injonction en injonction, nous finissons par devenir l'instrument de notre outil. Les gestes professionnels changent, le métier change. En arrivera-t-on à ce jour où ce ne sont plus les professionnels qui paramètreront leurs outils, mais les outils qui formateront notre travail ?

C'est donc parce qu'il en va de notre subjectivité au travail que ce dossier TICE se déploie selon trois axes complémentaires. François Ségurel rappelle notre ligne syndicale, sans cesse confirmée, et qui nous mènera à établir un Livre noir du numérique. Les récents développements sur les E3C illustrent encore à merveille tout ce que nous dénonçons quant au foisonnement des applications qui peuvent facilement ruiner toute volonté de simplification. Enfin, avec l'exposé du travail du chef d'établissement adjoint quant à la préparation de rentrée, c'est le geste professionnel, plus que l'outil que nous voulons mettre en lumière. Parce que l'ubuesque amoncellement des applications, la démultiplication des injonctions, l'automatisation qui menace notre autonomie nous ferait presque oublier l'essentiel : ce qui prime et fait aussi tourner notre système scolaire, c'est notre professionnalité. D'où le retour à cette salutaire évidence : au perdre automate, il faut opposer le sujet autonome, celui qui s'est construit une professionnalité efficace et sait, en toutes circonstances, privilégier le geste plutôt que l'outil.

Vers un livre noir du numérique

On ne le rappellera jamais assez : l'introduction du numérique dans l'enseignement secondaire, en particulier dans le pilotage des EPLE, est de la responsabilité des personnels de direction. Au cours des années quatre-vingt-dix régnait une belle émulation. Nos collègues avaient le choix dans une grande variété de logiciels, souvent gratuits et produits par des pairs, pour animer les conseils de classe, préparer les EDT, répartir les DGH, aider aux choix d'orientation etc.

Mais l'échelon supérieur a fini par le remarquer, et penser que ces merveilles de technologie devaient être centralisées, régulées, maîtrisées au plus haut niveau, certainement dans le souci de bien faire. C'est à ce moment-là que les difficultés ont démarré. Ainsi, alors que la démarche des collègues se fondait sur un pragmatisme total : « j'utilise un logiciel s'il me permet d'améliorer mon travail ou mes conditions de travail », nous avons eu des sollicitations, des incitations, des pressions parfois fortes pour l'utilisation de logiciels conçus « hors sol », présentés comme « publics » par opposition à des logiciels « privés ». Pour rappel, un logiciel « public » serait un logiciel acheté à une entreprise privée avec des fonds publics provenant d'un ministère, d'un rectorat, d'une région. Un logiciel « privé » serait un logiciel acheté avec des fonds publics provenant d'un EPLE à une entreprise privée.

J'avoue n'avoir jamais saisi la pertinence de cette opposition, sauf à utiliser la tension public/privé pour tenter de supprimer la capacité de choix des responsables d'EPLE et la transférer au

niveau supérieur. Nous avons ainsi été fortement sollicités d'utiliser toute une panoplie de logiciels dont le point commun était la capacité à dysfonctionner et à gêner le bon fonctionnement des EPLE.

Ainsi dès le Congrès de Lille en 2012, une motion très explicite était adoptée : **« Toute application informatique nationale ou académique, dans le respect de la charte de pratiques de pilotage, n'a de sens que si elle est au service de l'établissement et permet d'en améliorer le fonctionnement, et par voie de conséquence du système éducatif... »**

Les années 2000 ont généralisé l'utilisation du numérique dans le fonctionnement des EPLE. Les logiciels qu'on tentait de nous imposer mettaient en péril le fonctionnement des EPLE, en particulier pour une obligation lourde de responsabilité des chefs d'établissement : le contrôle des absences. Il fallait enfoncer un peu plus le clou, aussi le CSN de mai 2013 apportait une précision : **« la question de la sécurité et de la fiabilité des flux d'information relève aujourd'hui de la continuité du service public ».**



François SEGUREL,
Commission Métier

De multiples exemples illustrent encore aujourd'hui la pertinence de ces deux mandats. Je n'en retiendrai qu'un seul : RIDDO, à mon avis le plus sot des logiciels consacrés à l'orientation. Dans l'académie de Montpellier, à chaque fin d'année scolaire, les principaux indiquent, pour chaque sexe, le nombre de demandes d'orientation, à chaque

palier. RIDDO ne sait pas faire les additions, ni en ligne, ni en colonne. En revanche, il bloque les remontées s'il considère que les totaux sont erronés. Je ne connais pas un seul collègue qui n'arrange pas les chiffres pour que le tableau remonte. Cette pratique est connue de tous, les résultats sont très approximatifs. Mais l'exigence perdure, et les éventuels retardataires sont directement sommés par le directeur de cabinet de la rectrice de remonter leurs tableaux sans délai.

Par ailleurs, si les EPLE n'avaient qu'une seule tutelle tout serait si simple. Mais le numérique est un des sujets où les responsabilités des EPLE et de leurs deux tutelles, Éducation Nationale et collectivités territoriales, sont le plus entremêlées.

En 2015, lors du congrès d'Avignon, il apparaissait patent que la loi d'orientation adoptée deux ans plus tôt avait bien du mal à se contextualiser : « Le département a la charge des collèges. Il en assure la construction, la reconstruction, l'extension, les grosses réparations, l'équipement et le fonctionnement. À ce titre, l'acquisition et la maintenance des infrastructures et des équipements, dont les matériels informatiques et les logiciels prévus pour leur mise en service, nécessaires à l'enseignement et aux échanges entre les membres de la com-

munauté éducative sont à la charge du département. » Un texte identique s'applique aux régions et aux lycées. Non seulement la maintenance était plus que rarement assurée par les collectivités territoriales, mais les inégalités géographiques étaient patentées.

Aussi, le mandat suivant était adopté : **« Le congrès d'Avignon du SNPDEN-UNSA demande, d'une part, que les collectivités territoriales assument pleinement les missions qui leur sont confiées, que, d'autre part l'État soit le garant d'une équité territoriale dans l'école du numérique et enfin que le cahier des charges pour l'utilisation du numérique et la dotation de matériel à l'école soient élaborés de manière concertée entre l'État, la collectivité et l'EPLE. »**

En 2019, il est très rare que la maintenance ne soit pas externalisée avec les conséquences que nous connaissons tous sur le fonctionnement et l'autonomie des EPLE. Mais surtout, les pratiques des tutelles ont fait apparaître dans leurs initiatives pas toujours ordonnées la question cruciale de la sécurité.

C'est un sujet qui mérite d'être sans cesse rappelé : le chef d'établissement est le seul responsable de la sécurité en EPLE, y compris pénalement. Pourtant, l'avancée des réseaux filaires et non fi-

liaires en EPLE la rend plus complexe et toujours plus risquée.

Aussi, au CSN de mars 2016, était adopté le texte suivant : **« Les personnels de direction, responsables de la sécurité en EPLE, doivent être formés et informés sur la sécurisation de leur réseau et des accès à Internet. Ils demandent aussi à être associés à une réflexion nationale et locale pour une approche éducative de l'utilisation des smartphones et des réseaux sociaux par les élèves et leurs conséquences. »**

D'autre part, les difficultés de communication entre tutelles, et entre EPLE et tutelles, se faisaient de plus en plus prégnantes. Ainsi, en 2015, le DASEN de mon département bloquait pendant de longs mois une formation rectorale destinée aux personnels de direction, et relative à la sécurité du numérique : « la collectivité territoriale aurait pu en prendre ombrage ».

Le CSN de 2016 s'est aussi fait l'écho de ces difficultés de coordination et a adopté le texte suivant : **« La politique du numérique doit répondre, dans le cadre de conventions tripartites, d'une part, aux impératifs pédagogiques, administratifs et financiers de l'EPLE et, d'autre part, à une maintenance efficace prise en charge par la collectivité territoriale sécurisant l'usage de ces outils et un renouvellement des équipements selon un plan pluriannuel. »**

La pédagogie c'est l'art de la répétition, ou inversement. Mais, face à la surdité quasi-totale de nos interlocuteurs, l'agacement était plus que perceptible lors du CSN de novembre 2017. Les problématiques étaient identifiées, repérées, évidentes, et pourtant l'histoire se répétait sans fin, ce qui nous conduisait à adopter le texte suivant.

« En complément des motions du CSN de mars 2016, les personnels de direction constatent que les applications numériques désuètes, pléthoriques et redondantes, ni testées ni évaluées, parfois même dysfonctionnantes, les détournent de leurs missions d'encadrement et de pilotage, et dégradent leurs conditions de travail. De plus, suite aux réformes et annonces récentes, de nombreuses applications nationales ne sont pas livrées à temps pour une mise en œuvre sereine et efficace. »

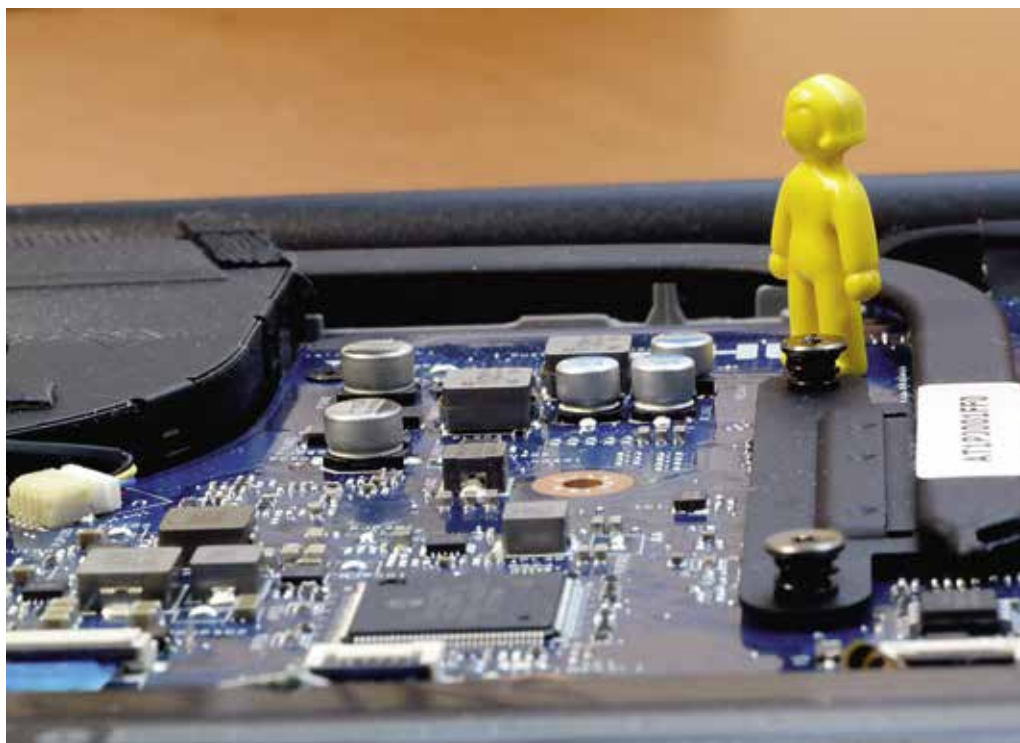


Notre syndicat a soutenu la création des téléservices. Ils correspondent à une vraie logique de service public. Mais quels téléservices ?

Si le SNPDEN a approuvé le principe d'une télé inscription, le téléservice associé s'est montré si peu adapté à la réalité du terrain que dès la 2^e année un mot d'ordre de boycott était lancé. S'il n'est plus actif désormais, bon nombre de collègues choisissent de travailler avec des logiciels gratuits et bien plus efficaces. D'autre part, s'agissant de l'envahissement désormais permanent de nos vies par le numérique, nous avons rapidement constaté que le droit à la déconnexion inscrit dans la loi travail avait peu de réalité pour notre métier. Enfin, ce que nous constatons, manque de concertation – de formation – d'adaptation au terrain, près de 15 ans plus tôt, n'avait guère changé. Aussi en 2018, le congrès de Colmar adoptait le texte suivant.

« LE SNPDEN UNSA EXIGE :

- la création de groupes de travail académiques dédiés à l'utilisation des messageries visant à une rationalisation et harmonisation des pratiques et des échanges ;
- des téléservices ergonomiques, simples d'utilisation, robustes, compatibles avec les logiciels utilisés en EPLE, cohérents et interopérables, déployés dans un environnement sécurisé, en déléguant aux EPLE les moyens pour ne pas oublier les familles les plus éloignées du numérique ;
- l'élaboration d'un calendrier académique annuel, intégré au calendrier national, concerté, des opérations informatiques de gestion dont les personnels de direction ont la responsabilité ;
- une concertation systématique des chefs d'établissement, responsables de l'utilisation du numérique en EPLE, dans le cadre de la mise en place de toute nouvelle opération concernant le numérique pilotée par l'État ou les collectivités territoriales ;
- une formation initiale et continue des utilisateurs à l'occasion de tout déploiement d'application numérique nouvelle ;



- un accompagnement et une formation des personnels de direction par les rectorats sur la mise en place du RGPD (Registre général sur la protection des données personnelles).

Le congrès du SNPDEN-UNSA donne mandat à l'ESN, dans le cadre du GNPD (Groupe National des Personnels de Direction), d'exercer sa vigilance dans la mise en place des groupes de travail et dans le déploiement des applications informatiques nationales et des portails numériques locaux. »

Force est de constater que malgré nos interventions en académie, auprès de la direction du numérique, en GNPD, le contexte n'évoluait guère alors que les conditions de travail des personnels de direction subissaient une constante dégradation largement due aux motifs suscités. Aussi, le CSN de janvier 2019 adopta la résolution suivante :

« Dénoncé depuis des années par le SNPDEN-UNSA, ce récurrent sujet des applications numériques, caractérisées par un excès d'information et conduisant à l'irrationalité, à l'indécision ou à l'urgence, dégrade de manière importante nos conditions de travail et d'exercice du métier... Le CSN du SNPDEN-UNSA mandate l'ESN pour rassembler témoignages, questionnements, diagnostic et propositions dans la perspec-

tive de publication d'un LIVRE NOIR DU NUMÉRIQUE. »

Nous y sommes, et depuis le 16 octobre 2019, un groupe de travail formé de la commission Métier et de 14 représentants syndicaux des académies y travaille, en vue d'une présentation au prochain CSN de janvier. □

E3C : exemple vivant du cauchemar numérique

Les rectorats, accompagnés des responsables des divisions des examens et concours (DEC) ont commencé dans différentes académies à réunir les personnels de direction pour leur indiquer quelle organisation était attendue pour les épreuves communes de contrôle continu (E3C). Dans ce domaine, on annonce une certaine autonomie des établissements. Mais il est des mises en œuvre où la ligne de partage entre autonomie des EPLE et abandon des lycées à leur sort semble bien tenue. Et les examens organisés une fois en juin, seront désormais organisés six fois dans l'année. Quel est donc le rapport avec le numérique ? C'est que pour la première fois, à grande échelle, on entend mettre en œuvre la numérisation des copies.

Au départ, ça ressemble à une bonne idée. On a en effet tous tremblé à l'idée que des copies soient perdues, qu'un correcteur imprévoyant les oublie dans un train, ou qu'un acte de malveillance oblige des centaines, parfois des milliers d'élèves à reprendre le chemin des salles d'examens. Avec tout ce que cela implique de questionnement sur le traitement équitable des candidats, les chances de réussite à cette deuxième épreuve, et les conditions de re-correction, etc. La numérisation des copies permet de créer une sorte de sauvegarde qui doit simplifier nombre de procédures : facilitation du stockage, accès à la copie, possibilité de double-correction, sécurisation du parcours de cette copie, etc.

Mais que vaut vraiment cette solution ? Comme trop souvent, avec la numérisation des procédures de travail, on échange des problèmes contre d'autres problèmes. Voilà donc comment elle est prévue.

Pour organiser ces épreuves communes de contrôle continu, on passe par trois applications : Cyclades, Imag'in et Santorin. Cyclades permet de convoquer les élèves, Imag'in les enseignants, et Santorin traite de la numérisation des copies. Ces applications se veulent structurantes et communicantes entre elles. Mais, elles supposent une telle charge de travail qu'elles ne communiquent en fait qu'avec celui qui passe son temps à les renseigner. En gros, tout est fait automatiquement, quand on saisit tout ce qu'il faut faire avec un luxe de détails. C'est à se demander si ce ne sont pas les applications qui profitent du travail de l'automate personnel de direction que la procédure asservit. A titre d'exemple, dans le cadre d'une correction des E3C en interne, Santorin exige une saisie élève par élève : il faut renseigner pour chaque élève ses enseignements de spécialité et les professeurs qu'il a en classe, pour que le logiciel compose les lots de copies à corriger par correcteur, en

évitant que l'élève ne soit corrigé par son professeur.

Trois applications donc, sans interopérabilité (pas de bascule depuis le logiciel d'EDT possible), qui posent bien des questions.

Du point de vue de l'établissement, les applications Cyclades et Imag'in sont-elles bien utiles ? La direction d'un établissement a-t-elle besoin d'autre chose qu'un fichier Excel et un bon vieux publi-postage pour convoquer ses propres élèves ? En quoi Imag'in est-elle indispensable quand il s'agit de convoquer des enseignants à des surveillances ? Quand un paiement complémentaire est en jeu, on peut comprendre son intérêt, mais quand



il s'agit de surveillances s'inscrivant dans le cadre des obligations réglementaires de service (ORS) ne peut-on pas rester dans le cadre restreint du changement d'emploi du temps? On peut même se demander quels avantages on tirera vraiment de Santorin si la correction doit être entièrement gérée par les enseignants de l'établissement?

Mais, si l'on veut instruire la question à charge et à décharge, et qu'on veut bien appliquer une présomption de compétence ou de bon sens aux esprits chargés de concevoir ces procédures, il faut aussi rechercher les raisons valables d'une mise en œuvre aussi absurde. Du côté des rectorats et des divisions des examens et concours, on avance l'argument de la sécurité de l'organisation des examens: garanties d'un traitement équitable des candidats, sécurisation du parcours des copies, égalité de traitement, etc. Tout cela est bien plus que louable. Mais faut-il vraiment partager de mauvais outils parce qu'on ne se fait pas confiance pour mettre en œuvre de bons principes?

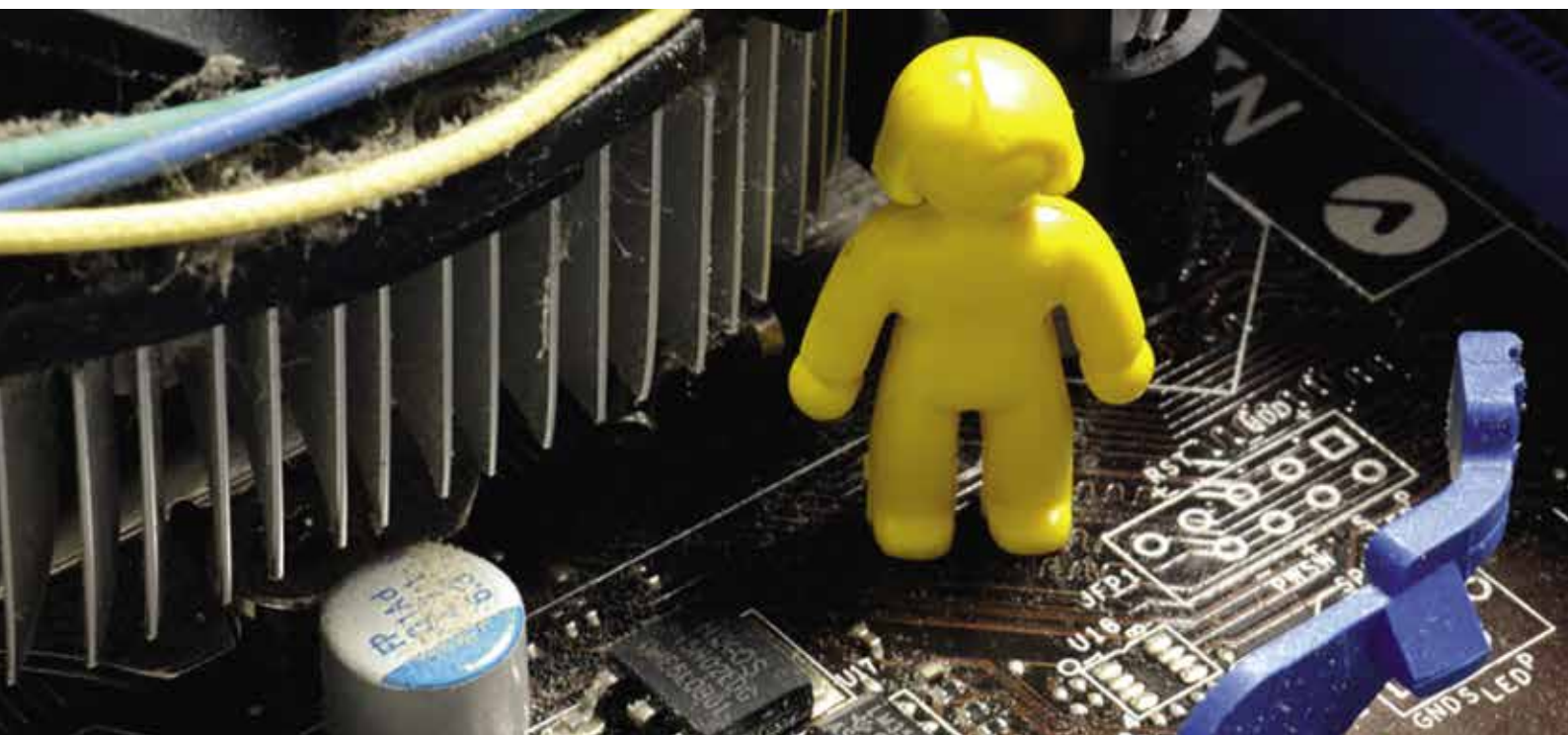
C'est ainsi qu'on en revient à une analyse que le SNPDEN porte depuis déjà longtemps. Imposer pour des épreuves de contrôle continu des outils conçus pour des divisions centralisées des examens et concours n'a de sens que dans une logique du contrôle et de la défiance. Entre les directions d'établissements et leurs

enseignants et élèves, on introduit trois nouvelles applications. On voulait simplifier le bac, on rend son organisation plus complexe.

Les services centraux feignent la neutralité des applications qu'ils insistent pourtant à voir utilisées par tous les établissements scolaires. Mais en réalité, chaque nouvelle application, chaque renouvellement de procédure hors sol, dépoussède les établissements de leur autonomie d'organisation, et leurs directions de leur expertise de terrain. Quand on met entre le personnel de direction et l'élève qui passe un examen trois applications informatiques, on a placé entre le chef et le candidat des dizaines d'heures de réunions, d'explication et de saisie, des centaines de pages de vade-mecum et de manuels d'utilisation, et une palpable insécurité professionnelle pour les organisateurs d'examens. C'est donc notre travail et notre professionnalité qu'on peut, par mégarde, interroger et piétiner avec de bonnes intentions et de médiocres applications. Au final, on devra toujours compenser l'inefficacité des outils qui sont conçus pour nous aider. Et l'on assiste à un retournement assez inouï du processus de travail. Alors qu'historiquement c'est la main qui donne à l'outil son mouvement, désormais, c'est l'outil qui impose à la main sa direction. En ce sens, le numérique n'est définitivement pas neutre. Et, en ce sens aussi, il n'est

pas si éloigné qu'on pourrait le penser de l'image de ces monstrueux rouages qui absorbent Charlie Chaplin dans *Les Temps modernes*.

À l'heure où nous rédigeons ces considérations, nous ne savons pas ce qu'il adviendra de la « simplification » de l'organisation du bac. Mais la mise en place des E3C témoigne de certaines tendances qui sont à l'œuvre quand il est question du numérique à l'école. Tout d'abord, c'est toujours un sujet d'étonnement que de constater à quel point les plus bureaucratiques des dispositifs (Cyclades, Santorin, Imag'in) prennent les dehors enjôleurs d'îles paradisiaques, comme si l'on voulait désigner une chose par son contraire. Mais l'archipel est loin de faire rêver, à moins qu'il ne nous annonce que chaque application est bien isolée et coupée du monde du fait de son insularité. Et c'est bien ce qui peut nous poser problème! C'est ainsi que les applications qui permettent la communication fragmentent les procédures. Le bac qu'on veut simplifier tourne à l'usine à gaz. Et nous devons nous mettre au service des outils numériques qui sont supposés nous aider, comme si le numérique ne pouvait être que le prolongement désuet d'un machinisme archaïque. Voilà donc comment le diable se niche dans les détails bureaucratiques, et alimente encore un peu plus un ras le bol bien légitime! □



À chaque rentrée, un nouveau challenge à relever !

Dans le contexte de la réforme du lycée général et technologique, la préparation de la rentrée scolaire 2019 a été particulièrement complexe. En effet, les équipes de direction ont été plus mobilisées que jamais, et il convient de souligner leur engagement déterminant pour assurer une rentrée réussie. D'ailleurs, le sondage réalisé en septembre 2019 auprès de nos adhérents fait ressortir que 72 % d'entre eux y ont passé plus de temps que d'habitude.

Si d'après ce même sondage, 94 % des personnels de direction sont convaincus du bien-fondé de la réforme, les conditions de préparation de la rentrée 2019 ont été difficiles. L'année scolaire 2018-2019 a été éprouvante, marquée notamment par les mouvements lycéens et un déroulement parfois chaotique de la session du baccalauréat (grève des enseignants, rétention des notes des candidats, boycott des jurys...) qui ont affecté le travail quotidien des personnels de direction. La fatigue, voire l'épuisement, de nos collègues ont été soulignés en cette rentrée lors de la Conférence nationale du SNPDEN des 10 et 11 septembre. Les vacances estivales ont été très courtes pour les proviseurs adjoints en charge de la confection des emplois du temps, ce qui est encore une fois confirmé par le sondage qui révèle que 60 % des personnels de direction de lycées ont pris moins de congés que d'habitude. Globalement, la rentrée s'est bien passée mais à quel prix ? Il a fallu cette année encore plus d'anticipation, de temps et d'énergie pour donner aux élèves les meilleures conditions d'apprentissage et pour un résultat parfois décevant. Les difficultés liées à la mise en œuvre de la réforme vont s'intensi-

fier avec son application en classe de terminale à la rentrée 2020. La faisabilité technique inquiète les personnels de direction.

Pour mettre en œuvre la réforme, la concertation au sein des établissements publics locaux d'enseignement (EPL) d'une part, et entre les directions de différents EPL d'autre part, a été fondamentale. On peut noter également que dans certaines académies, à l'instar de celle de Versailles, une coordination avec les corps d'inspection, les services des rectorats, les DSDEN et les collectivités territoriales a été mise en place. Des groupes de travail aux niveaux national, académique, départemental et en bassins se sont réunis tout au long de l'année scolaire 2018-2019. Ces espaces d'échanges ont été fructueux tant du point de vue de la mise en œuvre pédagogique que technique. Des outils ont été élaborés au niveau national et académique pour faciliter le travail des équipes de direction, comme les logiciels de constitution des classes de première.

Dans les lycées, les personnels de direction ont beaucoup communiqué et



Cécile POYET,
Commission Métier

explicité les enjeux de la réforme. Dès décembre 2018, des réunions d'informations ont eu lieu à destination des élèves et de leurs familles. Un sondage sur le choix des trois spécialités de première a été fait par les chefs d'établissement dès le début du deuxième trimestre, afin de prévoir les moyens nécessaires dans le cadre de la dotation globale horaire (DGH). Ces choix étant provisoires, il a été nécessaire de s'adapter à leur évolution lors des conseils de classe du troisième trimestre, ce qui a engendré une charge de travail supplémentaire. L'accompagnement des personnels de direction auprès des professeurs principaux a été essentiel pour qu'ils conseillent au mieux les lycéens et leurs familles dans leurs choix, en cohérence avec leur projet d'orientation.

Il y a lieu, par ailleurs, de souligner le rôle du conseil pédagogique qui a permis de réfléchir avec les équipes enseignantes aux applications, voire à la traduction pédagogique, de la réforme.

La première d'entre-elles, acte essentiel, consiste en l'élaboration des emplois du temps qui contribuent au bon fonctionnement de l'établissement et participent à l'instauration d'un climat scolaire serein. Au mois de juin 2019, certains IA-DASEN ont impulsé des réunions pour fixer et encadrer les modalités de changement d'établissement pour les élèves qui souhaitaient suivre une spécialité non enseignée dans leur établissement d'origine.

Cette année, le défi à relever par les proviseurs adjoints a été encore plus grand en raison des spécificités de la réforme. Les difficultés de fin d'année, précédemment évoquées, ont retardé les travaux de répartition de services, la constitution des classes et la construction des emplois du temps. Il fallait en outre combiner deux systèmes parallèles et différents, l'un nouveau en classe de première, l'autre préexistant pour les niveaux seconde et terminale. A contrario, la fin des enseignements d'exploration et des travaux personnels encadrés (TPE) a simplifié les emplois du temps, en supprimant les alignements nécessaires et en libérant des salles spécifiques telles que des laboratoires ou salles informatiques. Cela a ainsi permis de récupérer de l'espace pour placer les cours du nouvel enseignement de sciences numériques et technologie (SNT), obligatoire pour tous les élèves de seconde à la rentrée 2019.

La difficulté majeure cette année a été l'élaboration des emplois du temps des classes de première en raison de la multiplicité des choix de combinaisons de spécialités. Afin de respecter le principe du libre choix des spécialités par les élèves et leurs familles et d'éviter de reconstituer les anciennes séries ES, S et L en voie générale, la constitution des classes de première a été un véritable « casse-tête ». Cette difficulté a été constatée non seulement dans des lycées de catégories 4 et 4^e exceptionnelle, par les fortes contraintes de locaux et l'impossibilité d'aligner toutes les spécialités, mais aussi dans des lycées de catégories 1 à 3 pour des questions de ressources humaines, lorsque par exemple, un professeur a plusieurs groupes dans une même spécialité. Le placement des enseignements de spécialité a pu se révéler difficile puisque, dans une même classe, coexistent parfois des enseignements scientifiques

avec des dédoublements obligatoires et d'autres sans dédoublement. Ajoutons, qu'il fallait également tenir des comptes des langues vivantes suivies par les élèves, des options facultatives, des contraintes de locaux et de disponibilité des matériels pour certaines spécialités, ainsi que de l'équilibre des services de demi-pension, tout en maintenant une cohérence pédagogique au service de la réussite des élèves.

En application de la note de service 2018-115 du 26 septembre 2018 portant sur la procédure d'orientation en fin de classe de seconde (MEN - DGESCO A1-4/NOR: MENE1826273N), des conventions ont pu éventuellement être mises en place entre deux établissements géographiquement proches afin de permettre à leurs élèves de suivre des enseignements de spécialité qui n'étaient pas offerts dans leur lycée de scolarisation. Dans ce cas, ce dispositif a engendré des contraintes et difficultés supplémentaires dans l'élaboration des emplois du temps.

Enfin, le constat partagé par un grand nombre de personnels de direction est que si les emplois du temps des professeurs sont restés globalement satisfaisants, ceux des élèves de première sont nettement dégradés au regard des années passées. Des établissements ont dû placer des cours le mercredi après-midi, voire le samedi matin. Certains enseignements optionnels ont même été délaissés en raison de leurs horaires tardifs. On peut déplorer de nombreux « trous » dans l'emploi du temps de certains élèves, avec une amplitude journalière

et hebdomadaire très importante occasionnant de la fatigue et, accessoirement, une perte de temps, voire un risque de décrochage. On peut s'inquiéter aussi des répercussions en termes de vie scolaire. Il conviendra de réfléchir à la gestion des élèves hors de la salle de classe et trouver des solutions pour les encadrer durant les heures de pause et développer leur autonomie: aménager de nouveaux espaces de travail individuel ou collaboratif des élèves, développer le tutorat entre pairs, accompagner les élèves dans leur travail personnel, favoriser l'engagement citoyen (CVL/MDL), [...].

Notons aussi qu'il n'a pas toujours été facile de trouver des volontaires parmi les enseignants pour assurer la fonction de professeur principal dès lors que seuls les professeurs du tronc commun ont tous les élèves d'une même classe. On peut s'interroger également sur « l'effet classe » puisque les élèves sont répartis dans plusieurs spécialités et langues vivantes durant un nombre d'heures hebdomadaire conséquent.

Face à la charge croissante qui incombe aux personnels de direction et aux responsabilités associées, une réflexion sur notre métier est engagée par notre syndicat depuis plusieurs années. Philippe Vincent, secrétaire général du SNPDEN-UNSA, a proposé au ministre, lors du groupe national des personnels de direction (GNPD) du 23 août dernier, l'ouverture de négociations pour aboutir, au plus tard en 2020, à un nouveau protocole d'accord, voire un nouveau statut. □



Les PIAL

Pôles inclusifs d'accompagnement localisés

Des avancées majeures dans la prise en charge des enfants, mais une charge de travail encore alourdie et une responsabilité supplémentaire, sans concertation préalable et sans compensation.

Le 27 août 2019, notre ministre Jean-Michel Blanquer donnait une conférence de presse pour annoncer le lancement du grand service public de l'école inclusive. Ce plan de transformation s'articule autour de 7 axes, dont fait partie le déploiement, à la rentrée 2019, des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) au sein de 300 circonscriptions du premier degré, de 2 000 collèges avec Ulis et de 250 lycées professionnels avec Ulis également, soit auprès de 2,5 millions d'élèves au total. Le dispositif expérimental ayant vocation à être généralisé progressivement d'ici la rentrée 2022.

QUELQUES MOTS SUR LES PIALS ET LEURS PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

Des EPLE (collèges ou LP) ont été désignés volontaires par les rectrices et recteurs pour devenir tête de réseau PIAL, parfois sans avoir connaissance du périmètre de responsabilité qui allait leur incomber. Cette désignation a été réalisée, selon les académies, entre fin juin et début juillet. Les chefs d'établissement sont ainsi devenus du jour au lendemain DRH, gestionnaires de flux et d'affectation, mais aussi destinataires des éventuelles plaintes de familles. Ils sont devenus pilotes des PIALS, quasiment du jour au lendemain, sans que rien ne soit vraiment prêt.

La délégation du pilotage des accompagnants d'élèves en situation de handi-

cap (AESH) au sein d'un réseau s'inscrit dans la volonté ministérielle d'installer une GRH de proximité, au plus près des besoins du terrain.

UN TIMING DISCUTABLE ET DES DÉLAIS INTENABLES POUR TOUT LE MONDE..., SAUF POUR LE MINISTÈRE...

La circulaire de rentrée spéciale école inclusive n° 2019-088 du 5 juin 2019 et le vade-mecum afférent détaillent bien les objectifs, les conditions et les attendus, mais le moins que l'on puisse dire est que le timing était très ambitieux, voire irréaliste. Qui d'entre nous avait le luxe de préparer cette évolution, pour ne pas dire révolution, en juin 2019, de surcroît dans une période au cours de laquelle nous ne devons que conduire les opérations d'examens, d'orientation, d'affectation et de préparation de rentrée. Qui a imaginé que l'ensemble des acteurs impliqués dans cette mise en place serait prêt le 3 septembre? Pourquoi une telle précipitation?

Parce que notre ministre va vite, très vite, trop vite... Toujours très présent dans les médias, le slogan, répété partout à l'envi, était: « à la rentrée, mon AVS m'attend dans mon école et mon collège »; ce qui devait constituer une révolution et qui n'a pas été sans conséquences pour les chefs d'établissement, nous y reviendrons plus tard.



Didier GEORGES,
Commission Métier

Nous avons donc appris « au fil de l'eau » et compensé au mieux le décalage constant entre les annonces ministérielles (tout va bien et nous sommes très performants dans l'accueil des élèves en situation de handicap) et la réalité du terrain. La très grande majorité des chefs d'établissement a eu du mal à obtenir la bonne liste des élèves ayant besoin d'accompagnement, d'autant que les notifications MDPH faites en juin n'avaient pas été toutes transmises aux écoles et collèges. Les listes d'AESH affectés dans les PIAL se sont avérées souvent fausses et/ou incomplètes et ne tenaient pas compte des démissionnaires de l'été, des congés et autres changements. Même les enseignants référents handicap ont été pris de court; ils ont dû improviser et chercher les bonnes informations. Les IEN AESH ont fait de leur mieux mais ne disposaient pas non plus de toutes les informations au 3 septembre. La course contre la montre a pu commencer...

AESH, DES CONTRATS PLUS LONGS ET UN STATUT RENFORCÉ, MAIS PLUS DE FLEXIBILITÉ

Les services rectoraux ont eux aussi rencontré leur lot de difficultés puisqu'il a fallu recruter vite, et en nombre, de nouveaux AESH, alors que tout le monde sait que le vivier était tari depuis bien longtemps. Dans certains départements ruraux, les DSDEN n'ont plus aucun candidat. Le ministère a certes expliqué que le statut des AESH était amélioré, que les contrats étaient établis pour 3 ans et que la rémunération serait améliorée, il n'en demeure pas moins que la fonction reste peu attractive et peu rémunératrice. Beaucoup de contrats AESH sont des contrats à temps partiel et c'est sans doute

là un des premiers écueils pour stabiliser et pérenniser les personnels recrutés.

Les AESH doivent désormais faire preuve d'une grande flexibilité puisqu'ils sont affectés à un PIAL. Le cas échéant, le chef d'établissement tête de réseau et son coordonnateur peuvent les déplacer, modifier leurs jours et heures de travail selon les besoins du moment (absences d'un collègue, absence d'un élève...). Cette flexibilité, inscrite dans leur nouveau statut, n'est quand même pas de nature à rassurer les prétendants éventuels. Les organisations syndicales représentatives se sont déjà emparées du sujet et organisent la contestation autour de ce nouveau statut.

Dans au moins deux académies, des AESH n'ont pas été payés en septembre. Le nombre d'embauches a créé un « bouchon administratif ». C'est inadmissible quand on sait que ces personnels sont souvent dans des situations précaires financièrement. Comment est-ce possible ?

LE TRIPTYQUE DE PILOTAGE DES PIAL : IEN, CHEF D'ÉTABLISSEMENT, COORDONNATEUR

Les IEN de circonscription sont désignés dans la circulaire comme co-responsables et copilotes du PIAL avec le chef d'établissement. Ils sont épaulés dans leur mission par un coordonnateur de pôle.

Administrativement, chaque AESH étant rattaché au collègue ou LP « tête de pôle », on sait déjà qui va devoir gérer ces agents. La place des IEN est sans doute à redéfinir et l'on peut s'inquiéter d'ores et déjà de leur rôle lorsque le dispositif sera généralisé à toute une circonscription.

Le troisième acteur de ce pilotage est le coordonnateur de PIAL qui, pour 4 heures hebdomadaires, appuie le chef d'établissement dans ses missions. Selon les académies, ce sont des AESH déchargés, des enseignants volontaires payés en IMP ou en HSA, des personnels issus des inspections de circonscriptions (conseillers pédagogiques ou autres). Certains PIAL n'ont à ce jour pas de coordonnateur désigné.

Le ministre a clairement fixé des objectifs aux recteurs, mais il leur a laissé toute autonomie d'organiser le lancement et le fon-

ctionnement des PIAL, ce qui crée donc sur le territoire national autant de méthodes et d'organisations différentes que de départements. Une harmonisation s'impose sans doute.

À L'HEURE DU PREMIER BILAN, LA POSITION DU SNPDEN

Le SNPDEN est évidemment favorable à toute initiative qui tend à favoriser et améliorer l'école inclusive, mais pour reprendre une formulation qui nous est chère depuis quelques mois : « à quel prix ? » et « dans quelles conditions ? ».

Les sections académiques du SNPDEN ont tenu leurs assemblées générales ces derniers jours et les PIAL ont suscité énormément de réactions chez les collègues têtes de réseaux. Le ministère a mis en place ce dispositif, sans concerter les acteurs impliqués, et sans même imaginer une quelconque compensation (les 4 heures de coordination n'y suffisent pas). La charge de travail que donne cette mission supplémentaire à nos collègues est considérable. La responsabilité qui leur incombe, en particulier sur un sujet sensible comme le handicap, est oppressante, car désormais, les familles des enfants notifiés MDPH et ayants droit à un accompagnement collectif, mutualisé ou individuel peuvent se retourner juridiquement contre le chef d'établissement responsable de pôle si l'accompagnement n'est pas mis en œuvre. Des collègues ont déjà été menacés de plainte par des familles dont l'enfant n'avait pas d'AESH à la rentrée. Le ministre a dit que les enfants avaient tous un AESH qui les attendait dans leur école. Doit-on comprendre que nous faisons mal notre travail ?

ACADÉMIE DE LYON Gérard HEINZ, SA

Les collègues sont philosophiquement favorables à tout ce qui peut améliorer l'école inclusive. L'inquiétude majeure exprimée en AGA concerne le vivier des AESH qui, sur la métropole lyonnaise ou Stéphanoise, semble tari. De nombreux anciens AVS sont partis et il semble difficile d'en recruter de nouveaux, le compte n'y est pas. Il est difficile de répondre à la commande ministérielle quand on ne dispose pas des ressources en nombre suffisant. Les coordonnateurs ont été recrutés chez des PE chargés d'ULIS, dans le corps des AESH.

Nous sommes donc encore une fois mis devant le fait accompli !

ENCORE DES INJONCTIONS PARADOXALES

Dans la circulaire, il est demandé aux responsables de PIAL d'organiser très tôt des entretiens (enfant, famille, enseignants ou professeurs des écoles, AESH accompagnant...) afin de répondre au mieux aux besoins de l'enfant. Est-ce à dire aux collègues que les nombreuses équipes de suivi de la scolarisation (ESS) que nous conduisons tout au long de l'année ne suffisent pas ? Est-il vraiment nécessaire de doubler ces ESS qui réunissent déjà l'ensemble des acteurs et partenaires impliqués ? Le mois de septembre, puisqu'il s'agit de cette période qui est ciblée, nous offre-t-il le temps suffisant pour mener ces entretiens ?

La réponse est bien évidemment NON. Puisque nous disposons des guides d'évaluation des besoins de compensation en matière de scolarisation (GEVA-Sco) qui spécifient tous les aménagements et besoins particuliers des enfants concernés, utilisons-les, point final !

Pour simplifier, nous étions déjà responsables de tout, nous sommes désormais responsables de plus que tout.

Ce transfert de responsabilités, dans de telles conditions, sans concertation préalable, sans compensation (financière ?) est tout simplement inacceptable du point de vue de la méthode et des délais impartis. Notre organisation syndicale travaille sur une motion à ce propos qui sera sans nul doute débattue en CSN. □

ACADÉMIE DE CAEN Hugues BROUSTAIL, SA

Les collègues têtes de pôles ont été sollicités fin juin par les services départementaux. Ils ont dû donner une réponse dans des délais très courts, sans connaître le périmètre de leur responsabilité. Ils ont été surpris et mécontents de constater que les PIALS 2019-2020 sont étendus et que leur responsabilité est largement engagée bien au-delà des PIALS expérimentaux de 2018-2019. Les nouveaux AESH recrutés en septembre n'ont pas été payés, ce qui est très dommageable au dispositif. Ils déplorent que leur soit imposée une responsabilité supplémentaire majeure sans compensation financière ou humaine.