

Textes proposés par le SNPDEN Créteil

Préparation du congrès d'Avignon

Commission « métier » :

Motion1

Conditions de travail et soutien institutionnel

Le SNPDEN dénonce des conditions de travail de plus en plus difficiles des chefs d'établissement sur le terrain et souligne leur malaise et leur souffrance.

La charge de travail des personnels de direction reste très importante parfois au point d'entraîner une pénibilité difficile à supporter sur la durée.

L'équipe de direction doit pouvoir s'appuyer sur un pôle administratif dont les compétences sont adaptées aux besoins de l'établissement.

Au delà de la complexité du pilotage, inhérente à leurs missions, les personnels de direction constatent également une **multiplicité des sollicitations et un empilement de nouvelles tâches**, souvent sans cohérence entre elles, sans priorisation affichée et parfois même contradictoires.

Enfin face à des situations complexes, notamment pour les questions de ressources humaines, il est nécessaire que les responsabilités respectives du chef d'établissement sur le terrain et de la hiérarchie soient clarifiées et assumées. Le chef d'établissement doit **être entendu, conseillé et soutenu de manière claire par l'institution**.

Motion 2

Mise en œuvre des réformes : nécessité d'un accompagnement durable et personnalisé

Dans un environnement professionnel complexe et en mouvement, notamment du fait de l'enjeu de la Refondation, **il est indispensable que les chefs d'établissement en tant que cadres supérieurs, pilotes au quotidien des établissements, soient mieux informés, accompagnés et soutenus pour mettre en œuvre les réformes et les conduire dans leur EPLE.**

L'échelon de l'établissement est celui de la mise en œuvre de la plupart des réformes du système éducatif avec notamment la mise en place de la Refondation de l'école et du nouveau décret définissant le statut des enseignants. L'équipe de direction doit pouvoir en transmettre clairement le sens et les enjeux à la communauté scolaire dans un cadre national cohérent. Elle doit pouvoir bénéficier de temps d'appropriation (réunions d'information, temps de formation, réunions entre pairs). Des ressources doivent être mises à disposition pour pouvoir les adapter aux spécificités des établissements (formations, documentations, supports de communication).

Par ailleurs, l'équipe de direction doit pouvoir avoir un accompagnement individualisé, sur la durée, qui tienne compte des spécificités de son établissement et de son expérience :

- Elle doit pouvoir bénéficier si nécessaire d'une formation dans certains domaines de compétences.
- Elle doit pouvoir solliciter l'appui de personnes ressources, clairement identifiées, qui lui apporteront leur expertise différente mais qui doit rester cohérente (Dasen, Dasen Adjoint, PVS, IA-IPR ...).
- Elle doit pouvoir bénéficier de temps d'échange, de partage et d'analyse réguliers pour revoir ensemble les priorités ou le calendrier.

Motion 3 :

Pour une cohérence académique, planifiée et concertée des outils de pilotage et d'évaluation des établissements

Le SNPDEN de Créteil demande une méthode et un calendrier d'évaluation clairs et cohérents, connus de tous, concertés avec les organisations représentatives des personnels de direction. Cela doit prendre en compte l'évolution vers les contrats tripartites avec les collectivités territoriales.

La commande faite, à une partie des établissements de l'académie de rendre, dans des délais très courts les projets de contractualisation bi-partite n'est pas opportune dans ce contexte.

Commission « vie syndicale » :

Motion 4 : Statuts et règlement intérieur

Les principales modifications sont rappelées une fois de plus. La création de nouvelles instances tendant à rationaliser les rencontres et les échanges nationaux et à renforcer la présence des académies dans la gouvernance du syndicat sont approuvées tout comme la mise en place de la parité dans la représentation syndicale. Le SNPDEN-UNSA Créteil a d'ailleurs anticipé ce dernier aspect lors des dernières élections.

Motion 5 : mensualisation de la cotisation

Le SNPDEN-UNSA Créteil approuve l'augmentation prévue des cotisations, augmentation indispensable si l'on veut conserver l'efficacité et le rayonnement du syndicat. Néanmoins, il constate l'effort financier important qui est demandé aux collègues, d'autant que la compensation fiscale n'intervient que plus tard, de manière assez peu visible, au sein de l'impôt sur les revenus. Afin que cette augmentation ne nuise pas à la syndicalisation et pour rendre à tous cette participation plus facile, Créteil demande que soit mise en place la possibilité d'un prélèvement mensuel de la cotisation. Cette modalité est fréquente et ne pose a priori pas de problèmes techniques. Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'un refus de principe de notre organisme financier actuel.

Charte de la laïcité

Les résultats de l'enquête « laïcité » du snpden Créteil indiquent que 94% des établissements ont affiché la Charte de la laïcité, mais seulement 20% ont, à cette occasion, effectué un accompagnement pédagogique. L'affichage s'est donc très bien déroulé mais il n'a pas assez souvent donné lieu à compléments, explications ou commentaires. La commission estime que les conditions de cet affichage (délais, absence de dossier) sont à l'origine de cette occasion ratée. Les 32 établissements qui sont parvenus à réaliser cet accompagnement ont mis en œuvre un éventail de mesures aussi large qu'intéressant. **La commission réaffirme l'intérêt de ce texte et invite les établissements à l'exploiter dès qu'ils en auront l'occasion.**

Formation des personnels de direction

Après lecture des attentes et des propositions des collègues, la commission vie syndicale propose de **mettre en place une journée de formation en deux temps**. Une 1^{ère} partie pourrait être

réservée à une conférence débat avec pour objectif essentiel **un apport de connaissances dans 3 secteurs différents** : domaine juridique (centré sur l'application des textes et la jurisprudence), domaine des sciences sociales et secteur des sciences humaines (histoire, philosophie, littérature). Reste à trouver 3 intervenants susceptibles de débattre et disponibles... La deuxième partie, essentielle si l'on en juge par le nombre de réponses, devrait être consacrée à **une analyse de pratique entre pairs**, concrète, attentive, sincère et exempte de tout jugement personnel. Ce qui impose plusieurs salles, plusieurs groupes et plusieurs couples d'animateurs. Afin de réduire les coûts et de simplifier l'organisation, peut-être pourrions-nous, exceptionnellement, faire une entorse à notre principe du « hors école » et réaliser cette journée en établissement...

Les entorses à la laïcité en établissement

A la suite des événements dramatiques du début janvier 2015, le snpden Créteil a réalisé une enquête du 17 février au 2 mars sur ce thème auprès de tous les personnels de direction de l'Académie. Nous avons reçu 159 réponses représentant fort bien l'Académie : le pourcentage collèges/lycées est respecté, la répartition par département est proche du réel (93 : +4%, 94 : +3%, 77 : -6%), tout comme la part des établissements « classés prioritaires ».

Il ressort de cette enquête que les manquements les plus fréquents sont de très loin des choix vestimentaires perçus comme ostensiblement religieux mais non sanctionnés comme le prévoit la loi¹. On nous dit que ces vêtements sont difficiles à caractériser. Nous rappelons que dans tous les domaines relevant de la vie de l'établissement, c'est à la direction d'interpréter les faits dans le cadre de la loi, de décider s'il y a manquement ou non au règlement intérieur et de prévoir, le cas échéant, une sanction.

Pourquoi ne le faisons-nous pas ? C'est que notre hiérarchie, recteurs, DSDEN et adjoints, IPR vie scolaire, tous s'opposent à des sanctions par prudence, par crainte des réactions médiatiques et peut-être par crainte de l'appel. Mais les faits demeurent et pèsent lourd dans le climat de certains établissements. C'est pourquoi la commission vie syndicale propose cette motion.

Motion 6 : Laïcité

Le SNPDEN-UNSA Créteil, constatant que certains élèves font des choix vestimentaires qui manifestent ostensiblement leur appartenance religieuse, considère que cette attitude constitue une atteinte à la laïcité et nuit au climat et à la sérénité des établissements. Il demande que les autorités hiérarchiques dans leur ensemble prennent la mesure de cette réalité, soutiennent et encouragent les personnels de direction à faire respecter la laïcité. S'il devait être pour cela nécessaire de compléter la circulaire d'application, le SNPDEN-UNSA Créteil demande que l'on procède à cet ajustement, afin de répondre aux évolutions constatées.

La formation des professeurs.

L'enquête déjà citée est plutôt rassurante quant à l'organisation de la minute de silence : 93% des réponses indiquent que la minute de silence s'est déroulée sereinement. La commission conserve une interrogation à cet égard. Certains collègues se sont aperçus, après coup, que lorsque cette minute de silence avait été organisée en classe, certains professeurs n'avaient pas tout dit, ou avaient exempté quelques élèves...

Dans 90% des cas, les enseignants ont expliqué les faits. C'est, là encore, a priori rassurant. Mais l'enquête est particulièrement prolixie quant aux difficultés rencontrées **et très largement majoritaire (80%) pour trouver les professeurs insuffisamment formés.**

¹ « Art. L. 141-5-1. - Dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit.

Le règlement intérieur rappelle que la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève. »

Le sentiment exprimé par de nombreux collègues était que nous avons tous considéré ces notions comme acquises, solides, presque évidentes alors qu'il s'avère que certains professeurs ne les ont peut-être pas intégrées vraiment, voire même parfois pas totalement acceptées.

Il nous a pourtant semblé que quelques idées essentielles pouvaient servir de socle à la discussion

- En France, depuis plus d'un siècle, à une exception près, il existe la séparation de l'église (des églises ?) et de l'Etat.
- En France, le sentiment religieux est considéré comme de l'ordre de l'intime et ne doit pas empiéter sur l'organisation de la société, encore moins s'imposer aux autres, au nom d'une transcendance supérieure.
- L'école, lieu premier de formation de la jeunesse, respecte toutes les religions mais impose à tous ses acteurs discrétion et neutralité afin de se préserver des déchirements constatés dans la société.
- Toute réponse à une agression doit être proportionnée à l'agression initiale. Ce n'est pas le citoyen qui exerce la justice mais l'Etat.
- La liberté d'expression n'autorise ni l'insulte publique, ni la diffamation, le négationnisme, le racisme, l'appel au meurtre qui sont des crimes ou délits punis par la loi.

Motion 7 : formation des personnels

Le SNPDEN-UNSA Créteil constate, à l'occasion des évènements dramatiques qui ont endeuillé le début de l'année 2015, l'insuffisance de formation et de confiance de certains personnels dans les valeurs laïques. Il demande que tous les personnels soient préparés à défendre ces valeurs. En premier lieu, il exige que la formation des professeurs intègre l'enseignement des valeurs républicaines : Liberté, Egalité, Fraternité. En particulier, les notions concernant la laïcité sous tous ses aspects ainsi que les droits et devoirs des fonctionnaires doivent être largement évoqués. Il souhaite que cet enseignement soit discuté, critiqué et complété entre les stagiaires afin de préparer les futurs professeurs aux questionnements qui les attendent. Il souligne que la présence de personnels de direction dans la formation des professeurs pourrait fortement y contribuer.

Commission « Carrière » :

Motion 8 EVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Les personnels de direction de l'académie de Créteil demandent une évolution du mode d'évaluation actuel.

Ils mandatent le Bureau National pour que la grille commune unique utilisée actuellement qui sert de support à l'évaluation en vue des promotions et pour les demandes de mobilité, soit remplacée dans un esprit de clarification par une évaluation par compétences, reposant sur les expériences multiples, pour la constitution de la liste des personnels proposés aux promotions. En effet, le mode d'évaluation actuel peut donner lieu à des résultats différents la même année pour les évaluations de promotions et de mobilité alors que le contenu de la grille est identique.

Il est impératif de déconnecter l'évaluation de l'IF2R des promotions et mutations. Cette dernière repose sur la lettre de mission. Il est proposé que l'appréciation littérale générale soit accompagnée d'une évaluation du niveau d'atteinte des objectifs, déclinés ainsi : objectifs dépassés, objectifs atteints, objectifs non atteints.

Motion 9 EVOLUTION DU STATUT DES PERSONNELS DE DIRECTION

Les personnels de direction de l'académie de Créteil réaffirment leur volonté de constituer un grand corps unique de l'encadrement de l'Education Nationale, lié à celui de la Fonction Publique, afin de permettre l'exercice de plusieurs autres fonctions d'encadrement en raison de l'allongement des carrières.

Le statut actuel des personnels de direction qui répondait il y a 15 ans aux aspirations de reconnaissance professionnelle doit maintenant être revu et actualisé.

En effet, les missions se sont accrues, d'une part en raison de la déconcentration qui a accentué les missions de l'EPL, qui a renforcé son autonomie et d'autre part avec la décentralisation qui amplifie la charge de travail avec les collectivités territoriales tandis que nos services en établissement connaissent la mise en œuvre de la RGPP.

Nous réaffirmons notre volonté d'avoir une classe unique d'entrée dans le corps, 1^{ère} classe actuelle et une classe unique de promotion, la Hors Classe actuelle dont le plafond serait dépassé de trois autres échelons supplémentaires qui seraient l'indice 994, puis 1026 et enfin 1058 avec une progressivité constante de un an. Cette promotion à la Hors Classe pourrait s'obtenir avec un ratio de 27% des prétendants remplissant une condition d'ancienneté de 10 ans dans le corps, une condition d'exercice dans au moins 2 établissements avec la nécessité d'avoir atteint les deux derniers échelons de la classe unique d'entrée dans le corps.

Motion 10 : Compte épargne temps

Exige que les personnels de direction de l'Académie de Créteil puissent obtenir l'ouverture d'un Compte Epargne Temps, comme le prévoit la réglementation.

Commission « éducation et pédagogie »

Motion 11 : sur le nouveau socle et l'évaluation

Le SNPDEN Créteil se questionne sur l'exploitation des résultats des consultations et la mise en œuvre de la Refondation. Nous regrettons l'enterrement ministériel des propositions de la conférence nationale sur l'évaluation qui constitue un frein aux initiatives des équipes et des pilotes, et brouille les objectifs mêmes de la Refondation. Nous restons dans l'incertitude de systèmes d'évaluation contradictoires, jusqu'au DNB. Nous demandons, au minimum, dans le cadre du nouveau cycle CM1-CM2-6e, des modalités d'évaluation communes, dans un souci de cohérence.

Nous nous interrogeons sur la traduction concrète dans les programmes du projet de nouveau socle, dont nous saluons la publication, particulièrement le domaine des méthodes et outils pour apprendre. La logique de transversalité est très appréciée, mais très difficile à mettre en œuvre en l'état actuel, et suppose une forme de révolution culturelle des pratiques. Il faut pouvoir développer par la formation une culture de l'évaluation transversale. Nous demandons des formations transdisciplinaires produites par des IPR - IEN ET/EG de disciplines croisées. La formation des enseignants et leur évaluation par les IPR doivent valoriser davantage le travail d'équipe. Nous devons sortir de l'incapacité des équipes à évaluer les savoir-faire des élèves dans le cadre de l'évaluation chiffrée, et refuser les mécanismes de compensation entre matières.

Pour que ce socle trouve une traduction effective dans les établissements, il nous faut sortir d'une logique expérimentale pour aller vers un portage plus institutionnel. Nous demandons un pilotage

national fort pour le déclin. Nous voulons pouvoir construire des logiques communes d'évaluation à l'échelle des établissements à partir de questionnements communs autour de l'évaluation pour faire réfléchir les équipes. Nous avons besoin d'éclaircissements sur l'organisation des temps de réflexion des équipes dans le cadre des nouveaux statuts des personnels.

Motion 12 : logiques d'orientation et de parcours

Le SNPDEN Créteil réuni en AGA le 24 mars 2015 pose la question de la disparition programmée du redoublement et de la révolution culturelle à prévoir au lycée. Nous devons avoir les moyens d'explorer et d'utiliser les possibilités de passerelles et autres voies alternatives. Avec l'expérimentation du dernier mot aux familles, nous demandons un renforcement de la formation initiale et continue des équipes dans la mise en place du PIIDMEP pour accompagner au mieux les projets des élèves et des familles. Nous soulignons le rôle des professionnels face aux désirs des élèves et des familles. Nous demandons que les capacités d'accueil dans les lycées et l'équilibrage des structures en 1ere GT et Pro soient anticipés et adaptés aux ambitions des élèves.

Le projet de socle du 12 février 2015 affirme : « La maîtrise du socle est validée par l'obtention du diplôme national du brevet et permet à l'élève de choisir sa voie de formation, professionnelle ou générale et technologique. Lorsque l'obtention n'est pas réalisée en fin de troisième, l'institution scolaire doit trouver les solutions de poursuite de formation et proposer des modalités de validation. Cette dernière, lorsqu'elle est réalisée, doit être prise en compte si un changement de voie de formation est souhaité par l'élève ». Cette ambition n'a de sens que dans une logique de parcours et de cycle à développer. Il faut créer un cycle commun 3e – 2nde structuré autour de la logique d'orientation, en lien avec le socle, nous donner des outils institutionnels de suivi de cohortes, et d'accompagnement des projets d'orientation pour des élèves de plus en plus jeunes en 2nde.

Motion 13 : affectation et mixité sociale

Le SNPDEN Créteil réuni en AGA le 24 mars 2015 réaffirme sa volonté de développer la mixité sociale dans nos établissements, en revoyant la carte scolaire dans une logique territoriale élargie (au-delà de strictes frontières communales), fruit d'une concertation avec les collectivités. Il faut interroger les leviers permettant de compenser une simple logique de résultats scolaires, dans un souci de meilleur équilibre social et d'hétérogénéité des publics. Ces questions de mixité sont à construire résolument.

Motion 14 : fluidité des parcours post bac

Le SNPDEN Créteil souhaite que chaque étudiant puisse bénéficier équitablement de tous les dispositifs "passerelles" proposés sur l'ensemble du territoire (entre la classe préparatoire, l'université (et IUT qui y sont rattachés) et les BTS, ainsi que dans les cordées bac pro BTS...)

Motion 15 : dernier mot aux familles

Comment en voulant montrer de la transparence et créer de l'égalité, l'orientation et le parcours d'orientation peuvent perdre de leur sens ?

L'égalité figurant au fronton de l'Ecole de la République doit s'appuyer sur une relation de confiance avec les familles ; le dernier mot donné aux familles dans le cadre de la procédure

d'orientation peut devenir le mot de la fin pour tous ceux qui ne pourront être accompagnés dans leur réflexion d'élaboration et de construction du parcours de formation.

Quelle seconde ? Quel devenir du lycée professionnel et des parcours de réussite et d'excellence qu'il permet de construire ? Quel sens donné aux missions d'orientation et d'accompagnement des professionnels de l'éducation si, à chaque préconisation, la seule réponse pertinente est « le dernier mot à la famille » - avec en filigrane, par crainte du rejet sociétal – l'abandon de tout parcours passant par la voie professionnelle pré et post-bac et les passerelles qu'elle offre vers l'apprentissage et la formation continue créant ainsi une véritable dynamique d'intégration et d'insertion tout au long de la vie.

A l'heure où nous constatons que les élites continuent de se reproduire sans difficultés, nous sommes attristés de voir que la « refondation de l'école » n'est en rien ou peu le moyen pour chacun que l'école facilite l'exercice de la citoyenneté, mais devienne le moyen de retarder la prise de décision pour un vrai choix d'orientation.

Est-ce une vraie liberté donnée aux familles qu'en instituant « le dernier mot à la famille » de mettre de côté une longue procédure de dialogue et de concertation ? Est-ce un véritable accompagnement pour les professionnels de l'éducation d'être inscrit dans un dispositif qui peut faire croire « au malade qu'il peut diagnostiquer son mal et refuser le traitement proposé par le professionnel de santé ? »