

Eléments de correction et de réflexion

Préparer le concours avec *La Principale* de Jean-Marc ROBIN

Avertissement

*Cette synthèse intègre le travail et la réflexion de plusieurs candidats, j'ai complété leurs réponses et, quand je l'estimais nécessaire, j'ai prolongé par des commentaires personnels. J'ai choisi comme fil conducteur la synthèse de **Wilfried DAVID**, principal-adjoint faisant fonction en REP. Un grand merci à tous et, particulièrement à notre collègue. Pour bien distinguer mes réponses et celles des candidats, je les ai systématiquement rédigées en bleu.*

*Nous ne proposons pas « une correction » au sens où il existerait « une bonne réponse », nous vous proposons des « éléments de réponse et de réflexion ». **Chacun doit donc lire les réponses avec un regard critique et pouvoir les enrichir ou les modifier.** Nous nous inscrivons dans **une démarche collaborative où chacun apporte sa contribution.** Donc n'hésitez surtout pas à enrichir, à biffer, à rajouter votre touche personnelle, c'est la meilleure façon de travailler ces 50 questions et de préparer l'oral ! Nous avons fait quelques **liens vers des ressources externes** (IH2EF, Eduscol, Service-Public.fr, Legifrance,...)*

Vous pouvez nous écrire à concourperdir@gmail.com

Q1-Vous êtes chef d'établissement : quels indicateurs incontournables et quels documents devez-vous partager avec votre adjoint pour lui présenter le collège dans lequel il va travailler à la rentrée ?

En tant que chef d'établissement, je dois présenter à mon adjoint des documents essentiels :

- **Le Bilan pédagogique** présenté au dernier CA de l'année
- **La structure pédagogique** (nombre de divisions, élèves, offre de formation, options)
- **La DHG et la répartition votée en CA**
- **Le Tableau de suivi des moyens (TSM) au 1 septembre 2020** (postes et supports enseignants affectés dans l'établissement)
- **Organigramme** (y a-t-il des enseignants référents ? REP ? Numérique ? RGPD ?). Liste des personnels : professeurs, aed, administratifs, agents,
- **Indicateurs d'Aide au Pilotage et à l'Auto-évaluation des Etablissement (APAE)** – Nombreuses statistiques sur la performance, l'orientation ou les personnels. Les établissements sont classés en fonction de leur indice de position sociale (IPS)
- **Les résultats aux derniers examens de juin** (CFG, DNB, CAP, BAC...)
- **Les décisions d'orientation et résultats de l'affectation** (% de passage en 2GT, % d'orientation en pro ou apprentissage)
- **Indicateurs en lien avec l'absentéisme, les punitions et les sanctions.** Bilan présenté par le CPE au CA (s'il existe !). Les établissements ont l'obligation de tenir un registre des sanctions.
- **Le règlement intérieur et le plan de prévention de la violence (obligatoire).**
- **Le Projet d'établissement** – Bilan intermédiaire (sous forme d'auto-évaluation)
- **Le Contrat d'objectifs** signé avec l'autorité académique et la collectivité de rattachement.
- Le budget de l'établissement. (très rarement).

A tous ces documents, on pourrait rajouter les comptes rendus des différentes instances et de nombreuses traces écrites mais l'adjoint ne peut pas « absorber » cette masse d'informations !

L'adjoint aura, sans doute, consulté avant de prendre son poste, le site du collège qui est « sa vitrine ». Certains documents sont publics, d'autres nécessitent d'être identifiés avec un mot de passe (par exemple, les PV des CA). S'il est curieux, il aura « googlisé » l'établissement (et son chef) et lu les articles de presse concernant l'établissement. On peut parler de « **e-réputation** ».

Bien sûr, la priorité c'est aussi de lui présenter l'organisation de la rentrée (et les documents), mais cela se fait au cours d'une réunion de travail d'équipe. Le chef d'établissement donnera aussi **sa lettre de mission**. En prenant ses fonctions, l'adjoint va avoir accès à de nombreuses ressources de **l'intranet éducation nationale** (TSM, APAE, GIGC, etc), sans oublier d'autres outils (logiciels d'emploi du temps et de notes), le chef n'aura donc pas à tout lui donner sous format papier.

Q2-Quelles sont les missions du gestionnaire ? Quelles sont celles d'un agent comptable ?

C'est un adjoint au chef d'établissement qui est donc membre de l'équipe de direction
Il a pour mission :

- D'élaborer sous l'autorité du chef d'établissement (ordonnateur), le budget de l'établissement.
- Gérer les recettes et les dépenses de l'établissement (les recettes peuvent être des subventions d'autres organismes ou du rectorat, voir d'autres établissements avec convention ou encore des familles avec des voyages scolaires par exemple)
- Gérer les conventions, les contrats
- Gestion des ressources humaines avec les agents sous contrat avec la collectivité
- Responsable des achats et du service de restauration

- Conseille le chef d'établissement et s'occupe, en relation avec la collectivité de rattachement, est chargé du suivi de l'entretien, de la rénovation (parfois) et de la sécurité des bâtiments.

L'agent comptable :

- Il assure et vérifie la bonne gestion financière d'un ensemble d'établissement.
- Il met à disposition des fonds numéraires si besoin
- Il centralise les documents de gestion et son agence encaisse les règlements effectués auprès du gestionnaire au sein de l'EPL.
- Assure le suivi de la comptabilité générale et prépare le compte financier (bilan de l'exécution du budget et des ressources de l'établissement, notamment fonds de roulement et réserves).
- L'agent comptable contrôle l'exécution du budget, il joue aussi un rôle aussi de conseil du gestionnaire et de l'ordonnateur.

L'adjoint gestionnaire joue un rôle très important dans un établissement : le cadre de vie, la restauration, l'internat, l'aide aux familles (fonds sociaux, bourses, ...), l'entretien des bâtiments, leur rénovation, sans compter l'appui aux équipes éducatives et pédagogiques pour le volet financier des différents projets, beaucoup d'aspects essentiels dans la vie de l'établissement dépendent de lui. La qualité des liens entre l'ordonnateur et le gestionnaire, comme les compétences *techniques* (administratives, juridiques, comptables, ...), *relationnelles* avec les partenaires ou les parents d'élèves et *managériales* avec les agents vont jouer un rôle déterminant dans la vie de l'établissement et, indirectement, sur la réussite des élèves. On trouve toujours dans les établissements qui fonctionnent bien **un bon gestionnaire**, mieux vaut donc parler « d'effet direction » que « d'effet chef d'établissement » !

Q3-Le chef d'établissement ne peut, bien sûr, pas réquisitionner un studio ? Pour quelles raisons ? Qu'aurait dû faire la Principale pour être en règle ?

Les appartements ou logements de fonction sont la propriété de la collectivité de rattachement. Si un logement est vacant, le chef d'établissement peut proposer de le louer à titre personnel mais il lui faut l'accord du CA et du département. S'accaparer un logement c'est donc priver le collège d'une ressource potentielle et « échapper » aux obligations fiscales. S'il s'agissait d'une entreprise, on parlerait ici d'abus de bien social ! Le gestionnaire ne devrait pas accepter cet état de fait, et s'il est agent comptable, il doit informer l'autorité académique.

Q4-Un établissement peut-il mettre à disposition un logement pour des profs de passage ?

Le chef d'établissement doit soumettre sa proposition d'occupation d'un logement de fonction à la collectivité de rattachement. (artistes en résidence, professeurs, intervenants extérieurs...). Dans ce cadre, l'occupant doit pouvoir s'acquitter des charges telles que définies avec la collectivité. Pour ce qui est donc d'un enseignant de passage, il est possible de lui louer le logement avec un prix forfaitaire, même modique, voté en CA.

L'établissement n'a pas à supporter sur son budget le coût (chauffage, eau, électricité) pour un logement qui n'est pas occupé par « **nécessité absolue de service** ». Rappelons, que dans la fiche de paie des personnels de direction le montant **des avantages en nature** apparaît et reste **soumis à l'impôt**.

Q5-Quel est le nom, aujourd'hui, du Conseil général ? Quels sont ses liens (nombreux) avec un collègue ?

Aujourd'hui le conseil général est devenu **le conseil départemental**.

Il a des liens forts avec le collègue :

- Les locaux lui appartiennent. Le matériel acquis sur les fonds de l'établissement, comme ceux mis à disposition également. (photocopieurs et maintenance gérés en autonomie par l'établissement par exemple (ou encore gros matériels de cuisine), matériels informatiques sont acquis directement par le CD par exemple)
- Il fixe la subvention de fonctionnement dont sera doté l'EPL. La ventilation de celle-ci lui est soumise après vote au CA
- Il est représenté au CA et dans différentes commissions par les élus du département.
- Il assure l'entretien et la rénovation des locaux en ce sens qu'il met à disposition des équipes d'agents ou mobilise des entreprises.
- Il est en charge du recrutement des personnels agents (de service, de cuisine, d'entretiens, d'accueil...) et en assure la gestion financière. Le gestionnaire est le chef de service. Le chef d'établissement ou son adjoint gestionnaire assurent des liens avec les services du conseil départemental pour la GRH de ces personnels.
- Certaines collectivités fixent elles-mêmes le prix des repas selon les catégories.

Les liens avec les responsables des services du département sont réguliers, le gestionnaire est le principal interlocuteur mais il peut arriver, s'agissant des personnels territoriaux ou pour des « gros chantiers », que le chef d'établissement « prenne la main », par exemple pour des motifs disciplinaires ou pour le suivi des travaux. La qualité de ses liens personnels avec les directeurs des services, voire avec le Président du département et les élus locaux, peut devenir essentielle pour faire avancer certains dossiers. **Le chef d'établissement incarne son établissement, il doit pouvoir parler d'égal à égal avec les services**, faire respecter son autorité et savoir négocier. Avec les collectivités, mairie ou département, il faut se positionner comme **un partenaire** et pas comme un vassal, même si la collectivité de rattachement exerce une tutelle, un contrôle sur l'établissement. **Le chef d'établissement reste « le patron » et il s'agit de le faire comprendre.** Mais, disons-le, **les relations sont souvent bonnes, voire excellentes**, et le partenariat avec les élus est source de satisfaction. **Les élus veulent que l'établissement rayonne sur le territoire**, ils souhaitent avoir en face d'eux **des interlocuteurs fiables** (chef et gestionnaire) qui assument leur autorité et pleinement leurs missions.

Q6-Pourquoi le jeune adjoint fait-il un effort vestimentaire ? En quoi est-ce nécessaire ?

Le jeune adjoint fait un effort vestimentaire car il incarne avant tout une fonction et représente l'Etat. A ce titre, il se doit de donner une image soignée. Il se différencie aussi des autres personnels de l'établissement : le fait de soigner la tenue permet de « rentrer dans la peau » du principal-adjoint qu'il est devenu. C'est aussi un moyen d'asseoir une forme d'autorité et d'être bien identifié par ses interlocuteurs, parents ou élèves. Les personnels de direction doivent coller à l'exigence vestimentaire attendue, la tenue peut-être plus ou moins décontractée selon les périodes ou les enjeux.

Q7-Qu'est-ce que la DGH ? De quoi dépend son montant ? A quel moment est-elle connue ? Pourquoi peut-elle varier d'une année à l'autre ?

DGH : Dotation Globale Horaire, on dit aussi DHG. Elle représente le nombre d'heures d'enseignements hebdomadaire que l'autorité académique (inspection académique en général) octroie à l'EPL. Elle est répartie en HP (heures postes) et HSA (Heures Supplémentaires Années) en fonction de plusieurs critères, le principal c'est la structure pédagogique (le nombre de divisions) et la prévision des effectifs. En collège, depuis la réforme de 2016 de Najat Vallaud-Belkacem, chaque division engendre une allocation de 29 heures (26 h pour les heures obligatoires + 3 heures de marge d'autonomie). La dotation tient compte aussi des dispositifs particuliers (ULIS, UPE2A, Segpa, par exemple), de l'offre de formation (langues, section sportive, ...) mais, encore, des caractéristiques socio-scolaires du public accueilli. Un EPL avec un faible indice de position social (IPS), c'est particulièrement vrai en REP, recevra des moyens additionnels. Cette politique d'allocation différentielle manifeste une volonté de corriger les inégalités sociales.

La DGH est connue en janvier et peut être revue en juin avec d'éventuels ajustements (ouverture ou fermeture de divisions).

Les moyens alloués sont fléchés en HP et en HSA, le chef d'établissement discute de sa répartition en conseil pédagogique avec les professeurs, **la répartition de la DGH exprime une politique pédagogique** et doit être en adéquation avec le contrat d'objectifs et le projet d'établissement. La répartition a aussi un impact sur **la GRH de proximité**, quand il faut faire des arbitrages entre les disciplines et, parfois, entre les individus qui les incarnent. Il faut prendre le temps de la discussion et pas être fermés aux propositions des équipes, certains chefs d'établissement proposent deux répartitions différentes et demandent au conseil pédagogique de se prononcer.

Q8-Pourquoi la baisse des effectifs pose-t-elle ici problème ? Comment l'interprétez-vous ?

La baisse des effectifs pose un problème en ce sens qu'elle impacte le nombre de division et fragilise la structure pédagogique. La baisse de la DHG peut entraîner la suppression de postes ou l'augmentation du nombre de services partagés. Dans des territoires ruraux, ces partages de services peuvent s'avérer complexes à organiser, impacter la gestion des ressources humaines et donc le climat d'établissement.

L'établissement est en concurrence avec un collège privé qui attire les classes moyennes et favorisées. La baisse des effectifs risque de s'accompagner d'une érosion de **la mixité sociale** qui, si elle se poursuit, créera un effet auto-entretenu de **stigmatisation de l'établissement scolaire** et de fuite des élèves. Toutefois, la poussée démographique liée au dynamisme économique devrait permettre une reconquête des familles grâce à *une politique volontariste*, c'est dans ce sens que l'adjoint agit : sécurisation des entrées et sorties, salle de lecture, club scrabble, classe à horaire aménagée musique, révisions du brevet au vert, etc. Il cherche encore à dynamiser *la communication externe* : matinée portes-ouvertes, réunions dans les écoles pour présenter l'établissement aux familles, etc. Cela ne figure pas dans le roman mais *le site du collège fera l'objet d'une attention particulière et les parents d'élèves seront consultés* par questionnaire pour élaborer le nouveau projet d'établissement, l'exploitation des réponses se fera avec l'appui de la FCPE que l'adjoint a réussi à associer à la démarche.

Q9-Comment appelle-t-on, aujourd'hui, les surveillants ? Qui les recrute ? Quelles sont leurs missions ? Quelle est la durée de leur contrat ?

Les assistants d'éducation (AED) sont recrutés par le chef d'établissement après un entretien conduit ou délégué au CPE. Leurs contrats d'une année scolaire est renouvelable pour une durée de 3 à 6 ans. Leur temps de travail est de 1607 heures (ou 1593 h avec fractionnement) généralement réparties sur 38 semaines (36 semaines de cours et 2 semaines dites administratives, une avant la rentrée, l'autre après la fin des cours). S'ils sont étudiants ou engagés dans une formation, les AED peuvent bénéficier d'un crédit d'heures (200 h) qui réduit leur temps de travail.

Les CPE sont chargés d'élaborer l'emploi du temps des AED et de le soumettre au chef d'établissement. L'expérience montre qu'il existe de « petits arrangements » et que les obligations horaires ne sont pas respectées à la lettre, des autorisations exceptionnelles d'absence ou un décompte généreux des heures peuvent exprimer une forme de reconnaissance ou... une faillite du management des CPE au profit d'une stratégie de séduction de son équipe. Le chef d'établissement a donc tout intérêt à faire **explicitement les pratiques** par les CPE, à rendre exceptionnel « les petits arrangements »¹ pour ne pas inverser les priorités : l'intérêt du service public (et des élèves) doit primer sur les intérêts personnels. Déléguer au CPE l'organisation du service de vie scolaire – on rappellera que le CE est responsable de l'organisation du service d'une manière générale - ne signifie pas s'en

¹ La sociologie nous apprend que les petits arrangements avec les règles sont nécessaires pour « faire tourner » les organisations mais il faut que cela reste exceptionnel, que l'arrangement ne devienne pas un droit de tirage, que l'organisation scolaire ne soit pas menacée par le favoritisme et les passe-droits. Au sujet des enseignants, sur cette question, voir mon ouvrage « Professeurs et chefs d'établissements » et la partie consacrée « aux rémunérations symboliques ».

désintéresser. La relation de confiance et la loyauté du CPE s'illustrent ici. **Bien des collègues qui dysfonctionnent ont une vie scolaire qui dysfonctionne !** C'est le cas ici dans le roman.

Leurs missions sont d'assurer le fonctionnement du service vie scolaire :

- Assurer l'accueil des élèves (permanences, portails...)
- Assurer la surveillance des espaces communs de l'établissement (couloirs, cour de récréation, restaurant scolaire, internat...)
- Veiller au respect du règlement intérieur
- Assurer le suivi des absences et des retards journaliers et en aviser les chefs de service que sont les CPE ou le chef d'établissement
- Gérer le planning des heures de retenues
- Participer à la bonne diffusion des informations
- Encadrer des sorties ou voyages scolaires
- Participer à des actions d'animations en lien avec le FSE, la maison des lycées, des activités sportives ou culturelles
- Participer à l'accompagnement éducatif, aide au travail personnel des élèves, aux devoirs, tutorat
- Assister le professeur documentaliste

Q10-Quelles sont les missions d'un CPE ? Est-il un pédagogue ?

Le CPE est le conseiller principal d'éducation. Il est sous placé sou l'autorité du chef d'établissement et des IPR-EVS. Il exerce des responsabilités éducatives dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire, organise le service et contrôle les activités des personnels chargés des tâches de surveillance. Il œuvre dans trois domaines : le fonctionnement de l'établissement, la collaboration avec le personnel enseignant et l'animation éducative. Il est en contact avec les familles pour le suivi des élèves. Il est associé aux personnels enseignants pour assurer le suivi des élèves et procéder à leur évaluation. En collaboration avec les personnels enseignants et d'orientation, il contribue également à conseiller les élèves dans leur choix de projet d'orientation. Le CPE est membre de droit de plusieurs instances, le conseil d'administration, le conseil de discipline ou Comité Hygiène Sécurité. Il anime par ailleurs le Conseil de la Vie Collégienne et participe au conseil pédagogique (généralement) et aux conseils de classe.

C'est un pédagogue en ce sens qu'il contribue de manière active à l'éducation des élèves en animant ou co-animant des heures de vie de classe, en formant les délégués ou en animant le conseil des délégués. Il participe à la politique éducative avec la mise en place de projets qui peuvent être en lien avec le CESC, le climat scolaire ou la prévention du décrochage scolaire (GPDS).

On assiste à **une pédagogisation du métier de CPE** qui est, de plus en plus, sollicité pour assurer des formations internes (sécurité routière, prévention du harcèlement, formation à la médiation, citoyenneté, etc) ou prendre, lui-même, en charge l'aide aux devoirs, du tutorat ou pour travailler en collaboration avec les professeurs (entretiens d'orientation, évaluation des stages d'observation de 3^{ème}, etc). La frontière bureaucratique entre la politique éducative et la politique pédagogique est en train de disparaître devant les défis que doivent surmonter les organisations scolaires, notamment en collège.

Q11-Qu'est-ce qu'un projet d'établissement ? Quelles différences avec le contrat d'objectifs ?

Le projet d'établissement (1989) est élaboré par la communauté éducative. Il est adopté pour 3 à 5 ans après avoir fait l'objet d'une élaboration collective réunissant professeurs, personnels d'éducation, agents, élèves et représentants des parents. Le projet définit sous forme de grands objectifs, déclinés en actions dans la durée, exprime les problématiques locales et les marges d'autonomie en matière de politique éducative et pédagogique. Un projet d'établissement doit chercher à articuler, sur la base d'un diagnostic partagé et solide, trois niveaux : les besoins de l'établissement, les grands axes du projet académique et des orientations nationales.

Le contrat d'objectifs (2005) est conclu entre l'EPLE et l'autorité académique pour une durée de 3 ans. La collectivité territoriale doit être informée et peut le cosigner. Le contrat fixe les objectifs et les indicateurs pour mesurer leur atteinte, il s'appuie sur diagnostic et un dialogue entre l'établissement et l'autorité académique, il définit les priorités dans le domaine pédagogique et éducatif. A l'issue des 3 ans, le contrat d'objectifs permet de mesurer la performance de l'établissement, il fait l'objet, d'une évaluation et d'un échange entre l'établissement et l'inspecteur d'académie. Il doit s'inscrire dans le cadre plus global du projet d'établissement. *Le contrat d'objectifs tend à se substituer au projet d'établissement dans l'esprit des équipes comme expression de la politique d'établissement.*

Le projet d'établissement et le contrat d'objectifs sont votés au CA.

Généralement, **la lettre de mission du chef d'établissement** et des adjoints reprend une partie des éléments de diagnostic et les actions prévues dans le contrat d'objectifs. La lettre de mission a une approche plus large en précisant, par exemple, des enjeux en terme de GRH, de climat social ou de positionnement de l'EPLE sur son territoire.

Q12-Qu'est-ce que l'égalité des chances ? En quoi l'Ecole œuvre-t-elle à l'égalité des chances ? Quelles sont les principales limites de son action ?

L'égalité des chances consiste pour l'Ecole de la République à offrir sur l'ensemble du territoire un enseignement de qualité à tous les élèves, quel que soit leur milieu d'origine, quel que soit leur sexe, quelles que soient leur culture ou leur nationalité. **L'égalité des chances est au cœur du pacte républicain**, il s'agit d'instruire, d'éduquer et de donner à tous les élèves la possibilité, d'atteindre un niveau de formation permettant à chacun de s'insérer professionnellement et d'appartenir à une communauté de citoyens. Mais, **l'égalité des chances repose sur le mérite individuel** car il s'agit aussi, pour l'Ecole, de reconnaître les talents et les efforts de chacun. L'égalité des chances ce n'est donc pas *l'égalité de tous* face aux diplômes, et c'est encore moins *l'égalitarisme*, c'est-à-dire le nivellement scolaire ou universitaire. (Lire les ouvrages de Jean-Michel Blanquer à ce propos !)

L'égalité des chances a plusieurs limites :

-D'abord, elle suppose que *la promesse républicaine* d'offrir un enseignement de qualité à tous soit tenue. Or les fractures territoriales, la faible mixité sociale ou ethnique de certains établissements et l'inégale performance des collèges et lycées (effet établissement) contredisent dans les faits une véritable égalité des chances. On a, par exemple, plus de chances de réussir ses études dans l'académie de Nantes que dans le grand est, dans un lycée bourgeois de centre-ville que dans un lycée technologique de la périphérie.

-La seconde limite c'est que l'Ecole *fait comme s'il* n'existait pas d'inégalités entre les familles en dotation en *capital culturel* ou en *capital économique*. La crise du corona virus révèle les inégalités entre les élèves dans l'équipement informatique, dans l'accompagnement scolaire des enfants qui suppose de comprendre les attentes de l'Ecole et de maîtriser un minimum les curriculums, dans la capacité des familles à organiser le temps personnel des élèves (pas seulement pour les devoirs !), ou encore dans les conditions de logement : comment travailler sereinement dans un appartement exigu où chaque enfant ne dispose pas d'une chambre et encore moins d'une connexion internet. **Ces inégalités ne sont pas créées par l'Ecole mais l'Ecole n'investit pas assez pour les neutraliser**, sur ce plan le dispositif « devoirs faits » ou « l'accompagnement éducatif » sous Sarkozy restent très insuffisants par rapport aux enjeux. Une réflexion approfondie sur **une vraie pédagogie de l'égalité des chances qui ne sous-traiterait pas aux familles une partie des apprentissages** n'a pas encore été engagée. De plus, le service des enseignants reste défini par l'heure de cours et n'inscrit pas la mission plus fondamentale le suivi scolaire et personnel d'un groupe d'élèves sur plusieurs années. La prise en charge des difficultés scolaires en France se fait trop tard contrairement à la Finlande, elle n'est plus traitée par le redoublement devenu marginal mais par **l'orientation et la distillation scolaire** tout au long de la scolarité.

Bien sûr, **il ne s'agit surtout pas d'affirmer que notre Ecole ne fait rien !** La scolarité dès 3 ans, les moyens alloués à l'éducation prioritaire, les bourses, l'aide aux devoirs, l'Ecole ouverte, la diminution du nombre d'élèves par classe dans le 1^{er} degré, l'enseignement professionnel qui coûte relativement cher, les quotas de boursiers ou d'élèves de LP dans les classes de BTS ; **les dispositifs sont nombreux et se multiplient ces dernières années.** Mais les faits sont têtus : la bataille pour la mixité sociale des EPLE n'a pas été encore engagée (carte scolaire ou quotas par établissement d'enfants de catégorie défavorisées) et *la pédagogie reste formatée par l'académisme* : une classe (docile), une heure (sans temps morts), un professeur (brillant de préférence). Difficile dans ces conditions de développer *une pédagogie différenciée* à l'écoute des besoins de chaque élève !

Enfin, **une politique d'égalité des chances suppose l'activation ou le renforcement d'autres politiques publiques** : l'aide au logement, le soutien aux familles monoparentales, la formation continue des adultes, la lutte contre la fracture numérique, la santé, etc. L'Ecole ne peut pas et c'est parfois la culpabiliser inutilement en la rendant responsable des inégalités sociales qui s'enracinent dans les familles, dans la distribution des revenus, dans l'emploi, dans les inégalités patrimoniales intergénérationnelles, etc. Le débat reste ouvert sur ce qu'on attend aujourd'hui de l'Ecole Républicaine et sa contribution concrète au pacte républicain ! Des chercheurs comme Thomas Piketty font des propositions concrètes pour s'attaquer **aux inégalités multimensionnelles.**

Q13-La distribution, le jour de la rentrée, de pochettes siglées du logo de la MAIF peut poser problème. Quel principe de l'Ecole n'est ici pas respecté ?

La MAIF est une société d'Assurances et le fait de proposer des pochettes de rentrée avec ce logo est contraire au principe de neutralité, ici commerciale, de l'Ecole de la République. Cette pochette est clairement un support publicitaire même si elle est proposée par un partenaire de l'Ecole (MGEN, CASDEN, MAIF). Cela ne signifie pas que le partenariat avec des acteurs de l'économie sociale ou des entreprises est interdit mais il faut le faire de façon ponctuelle avec un objectif éducatif ou pédagogique précis, ici on ne voit pas lequel ! Généralement, une convention débattue et votée en CA fixe le cadre. Les plaquettes de rentrée ou les brochures de présentation de l'établissement, financées par les entreprises locales, sont à proscrire, le service public est financé par l'impôt, il n'a pas à singer les écoles privées ou de commerce. Cela ne signifie pas que ce soit une mauvaise idée de faire une plaquette d'établissement et de la faire imprimer par un éditeur pour la distribuer lors d'une journée portes ouvertes. Définir une ligne communication dans un budget est même un acte de transparence !

Q14-Mais quelles sont, au juste, les valeurs de l'Ecole ? Pourquoi l'adjoint semble surpris que la Principale n'y fasse pas référence ?

Les valeurs de l'Ecole sont d'abord **les valeurs de la République** (liberté, égalité et fraternité). L'école cultive **la liberté** de penser, de construire son projet personnel d'études, la liberté de devenir soi en aidant les élèves à mettre à distance leurs représentations (lutte contre le racisme, l'homophobie,...); **l'égalité** c'est bien sûr, l'égalité dans l'accès à l'éducation et la promotion de l'égalité entre les sexes ; **la fraternité** c'est refus de toute forme de violence (morale, physique ou verbale) et l'éducation à la citoyenneté qui suppose de comprendre que chaque individu a des droits et des obligations vis-à-vis des autres (voter, payer ses impôts, respecter les lois,...).

L'école est un service public, elle s'inscrit dans l'exigence de **continuité** dans le temps ou dans l'espace (d'où l'Ecole à la maison ou encore l'accueil des enfants de soignants, de policiers, etc), de **neutralité politique ou commerciale**, de **gratuité**.

Il y a aussi des valeurs plus spécifiques à l'Ecole comme la **laïcité**, **l'éducabilité** de tous les enfants, aujourd'hui **l'inclusion** qui suppose une attention aux élèves à besoins éducatifs particuliers ou la prévention du **décrochage scolaire**, antichambre du décrochage social pour les sociologues.

Le Principal-adjoint est surpris car **le chef d'établissement est le gardien des valeurs**, il doit rappeler régulièrement aux équipes le cadre axiologique dans lequel l'action collective et les projets doivent se déployer. Le management ne peut pas seulement s'appuyer sur le statut, la règle, la recherche de la performance (élistime); il faut donner du sens, c'est le rôle de la direction ! Le chef de l'établissement représente l'Etat, pas seulement l'autorité de l'Etat sur tous les personnels, il doit aussi incarner les

valeurs de l'Ecole et essayer de les faire partager à la communauté scolaire. Cela suppose d'être au clair avec ces valeurs et d'avoir un peu de courage !

Q15-Pourquoi cette pratique pose-t-elle problème ? Que suggérez-vous ?

L'existence d'une classe bilingue est clairement une mesure en direction des parents des élèves favorisés, c'est **une classe de niveau**, cette pratique est interdite. Les élèves germanistes devraient être répartis sur plusieurs classes tout simplement. Au collège l'hétérogénéité scolaire est une exigence pour favoriser les apprentissages des plus faibles, sans défavoriser les plus forts. Cette exigence est au cœur de **la philosophie du socle commun** (2006).

Q16-Qu'est-ce que le circulaire de rentrée ? A qui est-elle adressée ?

C'est un texte réglementaire rédigé par le ministre ou son représentant (le degesco) qui donne pour chaque maillon du système éducatif (école, collège, lycées) les grandes orientations et les priorités pour l'année scolaire à venir. Elle s'adresse à tous les professionnels de l'éducation : recteurs, DASEN, IPR, IEN, Chefs d'établissements, Directeurs d'Ecole ou Professeurs. Une circulaire n'a pas la force juridique impérative d'un décret qui doit être mis en œuvre, mais les fonctionnaires, soumis au devoir d'obéissance, doivent agir et concourir concrètement aux priorités ministérielles. Pour le chef d'établissement, c'est aussi une **ressource** sur laquelle il pourra s'appuyer pour orienter les choix et l'action collective. Les EPLE ne sont pas des unités autonomes comme peut l'être une entreprise mais un « maillon » du système éducatif, de l'Education Nationale... il ne faut pas le perdre de vue. **Le chef d'établissement est le représentant de l'Etat !**

Q17-Que signifie FCPE ? Quelles autres fédérations de parents d'élèves connaissez-vous ?

FCPE : Fédération des conseils de parents d'élèves (nationale), classée à gauche

PEEP : Parents d'élèves de l'Enseignement Public (nationale), classée à droite

APPEL : Association des parents d'élèves de l'enseignement libre (privé)

UNAAPE : union nationale des associations autonomes de parents d'élèves

Et puis toutes les associations de parents locales qui ne sont affiliées à aucune fédération.

Le sociologue Philippe GOMBERT a étudié les attentes des parents diplômés de l'enseignement supérieur et qui travaillent dans le privé, ils les nomment les parents stratégiques.

Q18-La Principale a-t-elle le droit d'accompagner tous les matins ses petits enfants à l'Ecole alors que le collège est ouvert ?

Oui, La Principale en tant que cheffe d'établissement gère son planning et l'organisation de son travail. A ce titre elle peut ne pas être présente dès l'ouverture de l'établissement.

Les chefs d'établissement et leurs adjoints sont des cadres autonomes, ils organisent librement leur emploi du temps. Dans les faits cette liberté n'existe pas car les perdus font souvent des journées à rallonge qui débutent tôt et se terminent rarement avant 18 h ou au-delà. La règle qu'on peut se fixer c'est la présence du chef ou de l'adjoint sur le temps scolaire.

Q19-Que pensez-vous de la réaction de l'adjoint ? Est-elle, selon vous, la bonne ?

En tant qu'adjoint, j'aurais eu la même réaction. Il ne m'appartient pas d'appeler la gendarmerie ou l'inspection. En effet, cela relève de la responsabilité du chef d'établissement qui est en mesure d'intervenir et qui n'est pas en situation de danger immédiate, d'autant plus que c'est elle qui demande à l'adjoint de repartir dans son bureau.

De plus, compte tenu du climat de défiance des familles, appeler les services de gendarmerie n'aurait fait qu'aggraver la situation et risquait de diffuser une mauvaise image de l'établissement. Le chef d'établissement gère la situation et le rôle de l'adjoint est de le seconder avec loyauté. Contacter l'inspection n'aurait pas été une réaction bienvenue car elle aurait mis encore plus en difficulté la principale vis-à-vis de la hiérarchie, d'autant plus qu'elle a su gérer cette crise in fine.

Les personnels direction doivent faire preuve de sang-froid, les situations **de tensions peuvent être multiples, par exemple lorsque les lycéens ou les personnels protestent. Le recours au force de l'ordre doit rester** exceptionnel... pour préserver **la relation future avec les membres de la communauté éducative**. Les gendarmes auraient expulsé les parents d'élèves, ce qui aurait dégradé encore davantage les relations avec les représentants des parents. Une limite toutefois : la violence physique ! L'adjoint était prêt intervenir, il aurait pu demander de l'aide au gestionnaire, le CPE ou l'agent chef. Ne pas rester seul est une exigence !

Q20-La Principale est-elle le supérieur hiérarchique du principal-adjoint ? Doit-il lui obéir ?

La Principale n'est pas le supérieur hiérarchique de l'Adjoint, c'est le DASEN les personnels de direction sur la base d'un rapport d'activité qui prend appui sur les objectifs définis par la lettre de mission. Néanmoins, La Principale établit dans le dialogue la lettre de mission de son adjoint (basée sur celle qu'elle a reçu du DASEN). En ce sens, l'adjoint est tenu de lui rendre compte de son action et de travailler avec loyauté envers La Principale.

L'adjoint agit toujours par délégation du chef d'établissement quand il préside une instance (CESC, CVL, conseil d'enseignement,...) et c'est le CE qui distribue le travail au sein de l'équipe de direction. Le CE est responsable de l'organisation du service et il est le seul représentant de l'Etat dans l'établissement. L'autorité de l'adjoint sur les personnels n'existe que par délégation, et c'est tout aussi vrai s'agissant des élèves. Les sanctions signées par l'adjoint le sont par délégation et les décisions d'orientation également quand l'adjoint préside un conseil de classe. On peut donc en conclure que, formellement et pour sa carrière, le DASEN est le supérieur hiérarchique de l'adjoint, mais au quotidien le CE est, de fait, le supérieur de l'adjoint. Le SNPDEN (syndicat majoritaire) s'est beaucoup battu pour que les adjoints soient appelés « chefs-adjoints », **ce n'est pas la réalité du terrain** mais c'est une petite victoire qui permet d'éviter l'éclatement du corps et la vassalisation des adjoints. Enfin, lorsque le CE accueille un perdur stagiaire, celui-ci est dans une relation de dépendance encore plus forte car si le CE a la confiance du DASEN... autant dire que l'évaluation du stagiaire sera celle du chef ! **Pour les DASEN, les adjoints sont un peu transparents**, ils ne sont les interlocuteurs que par défaut, il y a bien d'un côté les chefs et de l'autre les adjoints, c'est plus ou moins exacerbé selon les DASEN. En quelque sorte, **les adjoints sont dans l'obligation de devoir faire leurs preuves en devenant chefs !**

Bien sûr, un bon chef d'établissement aura à cœur d'associer son ou ses adjoints, de promouvoir l'intelligence collective et de créer des liens de solidarité et de complicité. Faut-il encore que l'adjoint ou les adjoints cultivent **la loyauté** dans l'exercice de leurs missions...

Q21-De quels moyens disposent les établissements pour faire face au problème de remplacement des professeurs ?

Il y a différents deux types d'absences. Les absences d'une durée inférieure à 15 jours qui ne permettent pas de demander une suppléance. Les absences de plus de 15 jours permettent de demander un suppléant aux services du rectorat.

Dans le premier cas, l'établissement mobilisent des professeurs de la même discipline ou d'une autre discipline pour permettre la continuité des apprentissages. En principe, un protocole discuté en conseil pédagogique cadre les modalités d'organisation des RCD, le volontariat est la règle... même si le chef d'établissement peut imposer ponctuellement un remplacement...il faut un peu de doigté, bien connaître les professeurs, certains se porteront volontaires sans être sollicités, d'autres préfèrent l'être...N'oublions pas que l'auto-remplacement est possible, le professeur absent récupère quelques heures à son retour. L'enveloppe des RCD est constamment abondée par rectorat.

Pour les absences de longue durée, il faut demander une suppléance, le rectorat puise alors dans son vivier de professeurs TZR ou de contractuels. En l'absence de remplaçant, le chef d'établissement dépose une offre à Pôle emploi ou mobilise son réseau, y compris les autres EPLE du bassin qui peuvent avoir des professeurs prêts à faire des heures supplémentaires... si les emplois du temps sont compatibles. Le chef d'établissement propose une candidature qui sera ou pas validées par les corps d'inspection et le rectorat.

Q22-Comment gagner ou regagner la confiance des représentants des parents d'élèves ?

La confiance doit se regagner en renouant avec le dialogue :

- ⇒ Formaliser et programmer des entretiens dans l'année avec les représentants des parents élus au CA
- ⇒ Investir les associations de parents d'élèves dans la vie de l'établissement afin qu'ils puissent proposer et mener des actions (bourse aux jouets, loto, vide grenier...)
- ⇒ Les inviter à présenter leurs associations lors des journées portes ouvertes de l'établissement
- ⇒ Les inviter à prendre part aux manifestations sportives, culturelles soit en tant que spectateur soit en tant qu'accompagnateurs
- ⇒ Mobiliser régulièrement des outils comme la malette des parents
- ⇒ Les informer de manière hebdomadaire ou bimensuelle de l'actualité de l'établissement ou des actions qui y sont réalisées.
- ⇒ Les inviter à des temps de présentation des travaux des élèves, des vernissages de travaux d'élèves ou de membres du personnel
- ⇒ Leur offrir un espace de parole et d'échanges avec un ou des enseignants dans le cadre d'un projet d'accompagnement à la parentalité
- ⇒ Dialoguer avec l'ensemble des représentants, pas seulement les élus du CA, par exemple en invitant les parents délégués au conseil de classe à une réunion pour faire un bilan des conseils de classe du 1^{er} trimestre, présenter le projet d'établissement ou des dispositifs particuliers.

En situation « de crise » ou face à des difficultés, des contacts réguliers et personnalisés doivent exister. Les parents peuvent devenir « une ressource », leur mobilisation, peut permettre d'obtenir des moyens ou un appui...mais il faut le faire avec beaucoup de précaution car le chef d'établissement représente certes son établissement vis-à-vis de l'autorité académique mais c'est aussi le représentant de l'Etat. Chacun doit rester dans son rôle même s'il peut y avoir convergence d'intérêts ! Il faut trouver la bonne distance, dialoguer avec les parents **mais rester loyal à l'Institution qu'on incarne**.

Q23-Quelles punitions peut donner un professeur ? Les parents peuvent-ils s'y opposer ?

Un professeur peut donner des punitions comme des exercices supplémentaires, une leçon à recopier ou encore une heure de retenue qui doit être assortie d'un travail à faire. En revanche, il ne lui est pas possible de donner des lignes à recopier plusieurs fois. Le règlement intérieur de l'établissement permet d'énoncer les punitions applicables dans l'établissement dans un souci de cohérence et de transparence.

Les punitions sanctionnent une transgression ponctuelle et mineure du règlement intérieur, les parents ne peuvent pas s'y opposer, les élèves et les parents ont le droit, car la punition a une fonction éducative, à une explication. Il ne faut pas disqualifier a priori les parents qui pourront, aussi, participer au travail éducatif. Le chef d'établissement, s'il y a contestation, doit rappeler **le droit scolaire**. Conseil : expliciter que les punitions dans le RI ne peuvent faire l'objet d'un recours, une punition ne peut être levée que par celui qui l'a décidée. Il faut travailler avec les équipes pour élargir la palette des punitions en promouvant la réparation.

En revanche, pour une sanction disciplinaire prononcée par le chef d'établissement, les parents peuvent faire **un recours gracieux** devant le CE ou **un recours contentieux** devant le tribunal administratif. La lettre de sanction obéit à un formalisme à respecter, comme les délais et les droits de la défense, l'élève doit être entendu. Une sanction n'est pas anodine, un entretien (au minimum téléphonique) avec les parents concernés est indispensable, avant ou après la notification. **Il faut veiller à l'acceptabilité de la sanction et préparer la suite**, le suivi de l'élève. Ici le travail d'équipe avec le CPE est essentiel, c'est à lui de tenir le registre des sanctions qui permet de garder en mémoire les sanctions prononcées et d'éviter les injustices, des sanctions différentes pour le même type de transgression.

Q24-La Principale a-t-elle eu raison de faire des remarques sur sa tenue à la professeure « hyper-féminine » ?

Les codes vestimentaires font toujours l'objet de débat, dans nos démocraties le choix de sa tenue est associé à une liberté fondamentale. Les professeurs n'ont pas l'obligation de porter un uniforme, dès lors, l'intervention du chef d'établissement doit se faire avec beaucoup de tact, il faut trouver les mots,

reste encore à objectiver « le trouble », s'il n'y a aucune remarque d'élèves ou de parents on peut vite tomber de le piège de l'appréciation personnelle (ses propres stéréotypes), voire du sexisme : on accorde moins de liberté aux femmes et c'est le regard des hommes qui sexualisent.

Si le CE a une relation de confiance et décontractée avec l'enseignante, il peut, dans le registre de l'humour, pousser à la réflexion l'enseignante, dans le cas contraire... il peut chercher un relais parmi les professeurs ou un membre de l'équipe qui a la confiance de l'enseignante. Donc attention, ici le terrain est miné et l'enjeu peut être dérisoire !

Q25-Comment sont évalués aujourd'hui les professeurs, dans quel cadre ? Le chef d'établissement peut-il convoquer à un entretien annuel les professeurs ?

Les professeurs sont évalués aujourd'hui avec les modalités du PPCR (Parcours Professionnel Carrière, Rémunération). Il s'agit de rendez-vous de carrière fixés au moins 15 jours à l'avance en concertation entre l'IPR et le CE. L'évaluation s'appuie sur une visite de l'IPR suivie d'un échange, et d'un entretien avec le CE. Les évaluateurs complètent **une grille standardisée** après en avoir discuté. Les enseignants pourront bénéficier d'un avancement ou d'une promotion à la hors-classe par exemple. Ce système remplace la notation administrative annuel par le CE et pédagogique après une inspection.

Le chef d'établissement peut convoquer à un entretien tous les professeurs ou personnels placés sous son autorité. **Dans la mesure où l'évaluation fait l'objet déjà d'une procédure, l'entretien ne peut pas avoir cette finalité**, il peut en revanche s'inscrire dans **une logique de partage de projets, de bilan des actions conduites, d'accompagnement professionnel ou de conseil**. Il faut expliciter le cadre avec les équipes et rassurer sur **la posture bienveillante** et ne pas l'imposer, si on rencontre des blocages. En revanche, on peut avec les professeurs percevant une IMP l'imposer, surtout si on établit en concertation une lettre de mission !

Le chef d'établissement passe son temps à faire des entretiens, c'est à lui de décider s'il veut les formaliser. La démarche pourra être appréciée ou suspectée, cela dépend beaucoup du climat d'établissement. Les EPLE ne sont pas obligés de singer les entreprises qui, aujourd'hui, s'interrogent sur les vertus des entretiens de « progrès ». Le CE doit, en fait, veiller à avoir une relation personnelle avec chacun, y associer ses adjoints, pour **cartographier les compétences de son équipe, faire émerger des projets et éviter l'existence d'un noyau de professeurs transparents. L'entretien au fil de l'eau, sans stress est dans doute préférable**. L'(auto)évaluation doit davantage emprunter un cadre collectif, cela permet d'éviter les effets de stigmatisation ! **Pour avancer il vaut mieux évaluer les résultats de l'action qu'évaluer les personnes !** Cela ne signifie pas que le CE ne doit pas faire **des entretiens de régulation** quand il constate des dérapages individuels.

Q26-Connaissez-vous d'autres dispositifs institutionnels pour d'autres catégories d'élèves ?

ULIS : Unité Locale d'Inclusion Scolaire.

Structure qui existe en primaire, collège et lycée et qui est destinée à accueillir des élèves en situation de handicap avec une reconnaissance MDPH. Les élèves sont inscrits dans des classes du circuit ordinaire et bénéficient d'un emploi du temps et d'un enseignement adapté avec inclusion dans des cours du circuit ordinaire.

SEGPA : Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté.

Le Directeur est le chef d'établissement qui a un Directeur Adjoint en Charge de la SEGPA. Cette structure en collège accueille non pas des élèves en situation de handicap mais des élèves qui ont des troubles de l'apprentissage et des déficiences avérées et reconnues par des tests de positionnement généralement effectués par les PSYEN. Les élèves sont scolarisés en classe SEGPA mais il est tout à fait possible de créer des séquences d'inclusion dans des classes du circuit ordinaire. Ces élèves peuvent prétendre à passer le CFG mais aussi le DNB série pro et bénéficient de place réservée dans certains CAP prioritaires (cas aussi pour des élèves d'ULIS)

UPE2A : Unité permettant l'accueil d'enfants allophones qui nécessitent de recevoir un enseignement du français comme langue étrangère. Un professeur qui a obtenu une certification les encadre et les

prépare au diplôme du DELF pour valider un niveau A1, A2, B1 ou B2 (en lycée plutôt). Les élèves sont inscrits dans des classes du circuit ordinaire et ont un emploi du temps aménagé.

PAFI : Parcours Aménagé de Formation Initiale

A destination d'élève en risque de décrochage. Ce parcours, après validation par la MLDS, permet à l'élève de faire davantage de semaine d'observation en milieu pro et de passer le DNB pro. Il s'adresse à des élèves du circuit ordinaire qui présentent un fort risque de décrochage. Ils peuvent bénéficier d'un aménagement de l'EDT.

Q27-Quelles sanctions peut, aujourd'hui, prendre un chef d'établissement ?

Excellente synthèse sous forme de tableau sur service-public.fr

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F21057>

La **punition** est une mesure prise à l'encontre de l'élève en cas de manquement mineur à ses obligations ou en cas de comportement perturbateur. Un enseignant ou un personnel (de direction, d'éducation ou de surveillance) peut la décider. (service-public.fr)

La **sanction** a pour objet de punir un manquement grave ou répété aux obligations de l'élève, notamment des atteintes aux personnes (par ex. : violences verbales ou physiques) ou aux biens (par ex. : dégradation ou destruction de matériel). (service-public.fr)

-Avertissement, Blâme, Mesure de responsabilisation, Exclusion de la classe ou de l'établissement de 1 à 8 jours => Sans réunir le conseil de discipline

-Exclusion de plus de 8 jours ou définitive => Sur décision du conseil de discipline et proposition du CE.

Il est aussi possible de prononcer une mesure de responsabilisation dans l'établissement ou avec des associations ou structures identifiées et avec lesquelles l'EPL a signé des conventions.

Pour en savoir plus : intéressez-vous à la mesure de responsabilisation que l'on pourrait qualifier de « sanction éducative » !

<https://eduscol.education.fr/cid86010/fiches-ressources-sur-les-sanctions-disciplinaires.html>

Q28-Quelle est la mesure conservatoire qu'a prise la cheffe d'établissement ?

La mesure conservatoire prise est l'interdiction pour l'élève de fréquenter l'établissement afin de protéger les membres de la communauté scolaire et dans l'attente de la tenue du conseil de discipline.

Le chef d'établissement, responsable de la sécurité des biens et des personnels, peut interdire à quiconque de pénétrer dans l'établissement, y compris un personnel (en état d'ébriété par exemple) ou un parent (violent par exemple) s'il l'estime nécessaire.

Pénétrer dans un établissement scolaire sans autorisation est un délit puni par la loi, le CE peut demander le concours des forces de l'ordre.

Extrait de l'article 431 du code pénal

Le fait de pénétrer ou de se maintenir dans l'enceinte d'un établissement d'enseignement scolaire sans y être habilité en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ou **y avoir été autorisé par les autorités compétentes**, dans le but de troubler la tranquillité ou le bon ordre de l'établissement, est puni d'un an d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende. Lorsque le délit est commis en réunion, les peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Lorsque le délit est commis par une personne porteuse d'une arme, les peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Lorsque le délit prévu est commis en réunion par une personne porteuse d'une arme, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende.

Q29-Qui compose le conseil de discipline ? Dans quel délais le chef d'établissement peut-il aujourd'hui le réunir ?

Le conseil de discipline est composé au collège:

- Chef d'établissement (et adjoint)
- CPE
- Adjoint gestionnaire
- Représentants des parents d'élèves élus au CA (3)
- Représentants des élèves élus au CA (2)
- Représentants des personnels enseignants et d'éducation au CA + Représentants des personnels ATOSS au CA (5)

Le conseil de discipline peut se tenir **5 jours franc après la notification** en main propre ou en recommandé.

Pour aller plus loin

la fiche du film annuel sur le site de l'IH2EF

<http://www.ih2ef.education.fr/fr/ressources-par-type/outils-pour-agir/le-film-annuel-des-personnels-de-direction/detail-pdf/?a=32&cHash=c52d730bc8&pdfV=1&NFile=Conseil%2520de%2520discipline>

Q30-Quels sont les horaires d'un chef d'établissement ou d'un adjoint ? Ont-ils des contraintes particulières concernant les vacances ?

Le chef d'établissement organise le service, généralement l'EPL restera ouvert 8 jours après la date officielle des vacances d'été et réouvre, au moins, 8 jours avant la reprise des enseignants.

Pour « les petites vacances », c'est le chef d'établissement qui fixe les modalités des permanences avec l'équipe concernée (CPE, Agents administratifs et techniques, Adjoints...).

Le calendrier d'ouverture est communiqué à l'autorité académique (IA) et à la collectivité territoriale, responsable des agents.

Q31-Pourquoi la situation pose-t-elle de nombreux problèmes ?

Cette situation pose le problème de la responsabilité, de la sécurité des personnes car la Principale, sans nécessairement faire le départ, aurait dû être joignable. Il est de sa responsabilité de décider de la tenue du voyage ou son adjoint peut toutefois agir par délégation.

32-Est-ce la bonne décision ? Qu'auriez-vous fait à sa place ?

La décision de l'adjoint n'est pas pertinente, la sécurité des élèves et des personnels doit primer. Il aurait pu téléphoner au gendarme référent pour avoir un conseil... ou à la gendarmerie. La décision n'est pas facile à prendre car nous sommes ici dans une zone de flou : le chauffeur dit qu'il peut conduire et son patron que son temps de repos a été respecté, l'adjoint constate son épuisement. En fait, le principal-adjoint ne s'est pas senti autorisé à annuler le voyage car... il était stagiaire. En cas d'accident, clairement sa responsabilité et surtout, celle du chef d'établissement, aurait été recherchée sur le plan pénal...

Q33-Pourquoi la réaction des professeurs est-elle problématique ? Quelles sont leurs obligations ?

Leur obligation est d'assurer la sécurité des élèves dans le cadre de la sortie ; sécurité lors des déplacements à pieds et des visites mais aussi dans les transports. Il leur appartient donc de s'organiser et de se relayer pour vérifier les ceintures de sécurité. Ils ont aussi une mission d'éducation et ici d'éducation à la sécurité routière et dans les transports.

Q34-Quelles décisions sont prises au niveau local ? En quoi cette phrase peut-elle être contestable aujourd'hui ?

L'EPL dispose d'une autonomie réelle sur le plan éducatif et pédagogique. Certes, l'EPL doit mettre en place les horaires nationaux, appliquer les programmes et organiser les examens. Mais l'EPL dispose de réelles marges d'autonomie pour la structure pédagogique, la composition des classes, les emplois du temps, l'offre de formation (dans une certaine mesure), l'évaluation des élèves (il existe des collèges sans note), le partenariat avec les associations ou les entreprises, la place des parents d'élèves ou des élèves dans la vie de l'établissement, le calendrier (trimestre ou semestre), l'organisation des conseils de classe, etc.

Les rapports de l'inspection générale insistent systématiquement sur le fait que **les EPL ne s'emparent pas assez de leur autonomie, la routine prévaut souvent sur l'innovation** ! Le droit à l'expérimentation « accompagnée par les corps d'inspection » est reconnu par le code de l'éducation depuis 2005.

A parcourir absolument le rapport de l'inspection générale consacrée à l'autonomie de l'EPL
https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/imported_files/document/IGEN-IGAENR-Rapport-annuel-2019-Autonomie-etablissements-web_1218258.pdf

Q35- Qui compose le conseil d'administration pour un collège de moins de 600 élèves ? En son sein, le chef d'établissement a « une double casquette », laquelle ? Expliquez.

Le CA pour un collège de moins de 600 élèves est composé de 24 personnes dont :

- Chef
- Chef adjoint
- Adjoint gestionnaire
- CPE le plus ancien
- 2 représentants de la collectivité
- 1 représentants de la commune
- 1 personnalité qualifiée (désigné par DASEN en délégation du recteur sur proposition du perdur après avis de la collectivité)
- 8 représentants élus des personnels de l'EPL (6 enseignants + 2 agents)
- 8 représentants élus des parents d'élèves et des élèves (6 + 2)

Le chef d'établissement est, à la fois, **le représentant de l'EPL et l'organe exécutif** qui doit mettre en œuvre les décisions du CA, c'est aussi **le représentant de l'Etat**. Cette double casquette crée parfois des situations de conflit intérieur, par exemple lorsque les moyens alloués diminuent et qu'il faut supprimer des postes de collègues avec lesquels on travaille.

La qualité de représentant de l'Etat permet **la continuité du service public**. Si la répartition de la DGH est rejetée à deux reprises par le CA, le chef d'établissement représentant de l'Etat prend alors la main et la met en œuvre, idem pour le budget avec des contraintes particulières toutefois. A noter, dans les lycées agricoles le chef d'établissement ne préside pas le CA, les chefs d'établissement du public sont attachés à cette double responsabilité.

Q36- Pourquoi, pour la cheffe d'établissement, la SEGPA est-elle une verrue honteuse ?

Pour cette cheffe, la SEGPA est une verrue honteuse en ce sens qu'elle renvoie une image négative de l'établissement en raison du niveau scolaire et de l'origine sociale des élèves qui y sont généralement scolarisés. Son attitude discriminante dans l'organisation du vernissage est contraire aux valeurs de l'Ecole Inclusive. La SEGPA est une spécificité de l'établissement qui ne doit pas être stigmatisée, la réalisation des élèves de la SEGPA et de leurs professeurs mériterait d'être mise en valeur lors du vernissage.

Plus que les autres élèves ou personnels, le besoin de reconnaissance est plus fort en segpa... comme pour les sections professionnelles des lycées !

Q37- Dans cette situation, que doit faire le chef d'établissement ?

Le CPE n'a pas à quitter son poste. Ses horaires peuvent être aménagés pour satisfaire à ses obligations municipales, avec la prise en compte d'une éventuelle décharge ou d'heures de formation / pour assister aux réunions. Son emploi du temps est validé par le chef d'établissement et doit

permettre le bon suivi des élèves, assurer son rôle de chef du service Vie Scolaire et participer aux réunions de direction hebdomadaires.

Le chef d'établissement doit discuter avec le CPE et lui rappeler ses obligations professionnelles, si besoin il peut se faire aider dans cette démarche par les IPR-EVS chargés de la formation et de l'évaluation des CPE... faut-il encore qu'elle-même n'est rien à se reprocher dans la situation... Les IPR-EVS pourront faire alors un travail de médiation ou aider le CE à reconstruire le cadre.

Q38-Comment se construit la réputation d'un EPLE ? Qui la fabrique ?

La réputation d'un EPLE se construit sur l'image qu'il renvoie. Cette image est fabriquée par les élèves et les familles. Les réseaux sociaux jouent aussi leur rôle. Les enseignants et les personnels aussi dans la description qu'ils font de leur établissement contribue à la diffusion d'une réputation. Enfin les médias y participent. En somme, la réputation d'un EPLE est l'affaire de tous.

L'image d'un établissement est donc une construction plurielle mais les leaders d'opinion jouent un rôle déterminant, qu'il s'agisse des élus locaux, des représentants des parents, des familles les plus éduquées et exigeantes (cf les *Parents stratèges* de Philippe Gombert), des partenaires ou des organisations syndicales ou de la presse locale.

L'image d'un établissement scolaire n'est pas facile à saisir mais « des indices » concourent à sa formation : résultats aux examens, origine sociale des élèves, faits de violence, image du chef d'établissement (charismatique ou non), dynamisme des équipes à travers les projets, offre de formation, communication de l'établissement, etc.

Croire que **la communication volontariste compensera une image dégradée est une erreur**, il faut agir sur le fond (résultats des examens, projets, climat scolaire, partenariat) et communiquer ensuite sur ce qui se fait réellement, sur les changements... L'arrivée d'un nouveau CE peut être l'occasion d'engager ce travail... de remobilisation collective !

Les EPLE sont positionnés sur un marché scolaire, les établissements sont évalués les uns par rapport aux autres... un lycée technologique ne peut pas espérer avoir la même attractivité sociale et image qu'un lycée historique, bourgeois et de centre-ville... Il faut donc travailler son image à partir de ses ressources... en se comparant au même type d'établissement... c'est que fait notre Institution !

39-Fallait-il prévenir l'Inspecteur d'académie ?

La situation n'est pas celle d'une bagarre classique puisqu'elle a conduit à l'hospitalisation de l'une des deux protagonistes. Etant donné, la prise en charge particulière, le profil de l'établissement et son climat, informer le cabinet du DASEN aurait été judicieux afin qu'il puisse se préparer à une éventuelle parution dans la presse ou diffusion sur les réseaux sociaux.

L'IA a raison d'être en colère, il est contacté par la presse et découvre les faits de violence, il ne dispose d'aucun élément concernant la santé des élèves ni des mesures prises par le CE. S'il n'est pas prévenu c'est parce que le lien de confiance n'existe plus entre le CE et l'IA, cet incident associé à d'autres justifiera la venue de l'inspection générale.

Q40-Vis-à-vis de la violence, quelles sont, aujourd'hui, les obligations des établissements scolaires ?

Le partage des valeurs de la République est la première mission des EPLE, **la lutte la violence** - qui correspond à **la promotion de la fraternité** – s'appuie sur une série de dispositifs et d'actions :

- le signalement (parfois à l'aide d'outils intranet dédiés) et l'enregistrement des faits de violence, leur traitement et le suivi des élèves concernés
- la prévention par la formation des élèves, des délégués élèves ou des personnels (par exemple à la médiation ou à la communication non violente)
- la punition ou la sanction (registre obligatoire) pour éviter une dégradation du climat scolaire et le développement d'un sentiment d'impunité

- la construction d'une politique globale dans le cadre du **plan de prévention de la violence** (obligatoire) qui doit être présenté chaque année en CA. Le projet d'établissement intègre aussi souvent cette dimension.
- la place et la mobilisation des parents et des élèves dans la vie de l'établissement et ses instances (CESC, CVC,...)
- l'actualisation régulière du règlement intérieur

Le plus difficile c'est d'établir un diagnostic partagé, **la violence trouve ses origines dans de nombreux facteurs** : le sentiment d'échec scolaire, l'injustice, la qualité des relations professeurs-élèves, les représentations sexuées des élèves, les postures des personnels (M. Muscle !), une mauvaise organisation de la vie scolaire (récréations, pause méridienne, études), les emplois du temps trop lourds, la vision du CE de l'ordre scolaire, le dynamisme de l'AS ou du FSE, etc. **La formation des personnels a une approche systémique doit être préalable...** mais on manque de formateurs... et **les habitus professionnels** résistent à une analyse critique des pratiques ; beaucoup d'enseignants, de CPE ou... de CE sont tétanisés par l'évaluation et l'auto-évaluation !

Pour aller plus loin : circulaire n°2019-122 du 3 septembre 2019

https://www.education.gouv.fr/bo/19/Hebdo32/MENE1925181C.htm?cid_bo=144578

Q41-L'Adjoint a-t-il raison de faire ce rappel ? Que pensez-vous de la situation ?

Il me semble que la position de l'adjoint est la bonne en cette circonstance. Cependant, ce courrier aurait dû être rédigé par le chef d'établissement. Néanmoins, il est clair que la cheffe d'établissement n'assume pas ses responsabilités et se met en faute. L'adjoint doit être tiraillé entre sa loyauté mais aussi sa conscience professionnelle. Dans cette situation, je pense que j'aurais agi comme l'adjoint, étant donné qu'il ne s'agit pas d'un acte isolé de la part de cette enseignante.

Fermer les yeux ou les ouvrir, voilà l'adjoint pris dans le dilemme classique du « manager ». Ici, l'atteinte à la fraternité, à l'égalité de tous les élèves, à l'exemplarité est tellement énorme que l'Institution doit réagir. La convocation et le courrier est « le service minimum », l'adjoint aurait dû toutefois téléphoner à l'IPR-EVS pour être conseillé.

Q42-Comment s'appelle, aujourd'hui, l'inspection générale ? Quel est son rôle ?

Elle s'appelle l'Inspection Générale de l'Education, du Sport et de la Recherche (IGESR). Elle exerce des missions d'inspection, de contrôle, d'audit, d'évaluation, d'expertise, d'appui et de conseil dans les domaines de l'éducation, de l'enseignement supérieur, de la recherche, de la jeunesse et des sports.

Q43-Qu'est-ce que la commission permanente ? Quand se réunit-elle ?

La commission permanente permet de préparer les CA, d'étudier les documents transmis et d'échanger autour des points inscrits à l'ordre du jour. Elle peut recevoir délégation du conseil d'administration et peut être saisie par exemple sur :

- La structure
- répartition de service de la DHG
- le règlement intérieur.
- L'orientation et l'insertion pro des élèves
- Actions de formation complémentaire et de formation continue aux adultes et aux jeunes
- L'ouverture de l'établissement sur son environnement social, culturel, économique
- Le choix de sujets d'études spécifiques à l'établissement
- Activités facultatives qui concourent à l'action éducative à l'initiative de l'EPL et à destination des élèves

La commission permanente dans les collèges et lycées comprend les membres suivants : 1° Le chef d'établissement, président ; 2° L'adjoint au chef d'établissement ou, le cas échéant, l'adjoint désigné par le chef d'établissement en cas de pluralité d'adjoints ; 3° Le gestionnaire ; 4° Un représentant de la collectivité territoriale de rattachement ; 5° Quatre représentants élus des personnels, dont trois au titre des personnels d'enseignement et d'éducation et un au titre des personnels administratifs, techniques,

ouvriers, de service, sociaux et de santé ; 6° Trois représentants élus des parents d'élèves dans les collèges et deux dans les lycées ; 7° Un représentant élu des élèves dans les collèges et deux dans les lycées. (IHE2F)

La commission permanente se réunit avant chaque CA en principe, quelques jours auparavant. Elle peut être réunie aussi par le CE en situation d'urgence ou de crise s'il estime que des décisions doivent être prises dans une certaine urgence.

Pour aller plus loin sur les instances :

https://www.ih2ef.education.fr/fileadmin/user_upload/Modules/Film_annuel/Fiches/delegation/memo_commission_permanente_ac_rennes.pdf

<https://www.education.gouv.fr/les-structures-de-concertation-9242>

Q44-Peut-on muter un chef d'établissement dans l'intérêt du service ?

Tout fonctionnaire peut être muté (déplacement d'office) dans l'intérêt du service, pas seulement le chef d'établissement. Le recteur peut suspendre (avec maintien du traitement) un principal ou un proviseur en attendant une nouvelle affectation ou la réunion de la commission de discipline.

Généralement, le CE est muté à sa demande parce qu'il constate son impossibilité de poursuivre sa mission, très exceptionnellement sur une décision du recteur. Quand on passe le concours, il faut en avoir conscience, on ne pourra pas se cacher dans un collectif pour minimiser ses responsabilités quand cela dérape (conflit avec les professeurs, parents...). Le sens du devoir exige du CE de comprendre qu'il doit savoir partir pour protéger son EPLE et le service public ! Les organisations de perdrix cherchent, dans le dialogue avec l'institution, une solution « acceptable ».

Q45-Quelles sont, aujourd'hui, les épreuves du brevet ? Combien faut-il de points pour l'obtenir ?

Le DNB est attribué pour partie sur la base du contrôle continu des compétences du socle commun :

- Comprendre, s'exprimer en utilisant la langue française à l'oral et à l'écrit
- Comprendre, s'exprimer en utilisant les langages scientifiques et mathématiques
- Comprendre, s'exprimer en utilisant les langues vivantes étrangères ou régionales
- Comprendre, s'exprimer en utilisant les langages des arts et du corps
- Méthode et outils pour apprendre
- Formation de la personne et du citoyen
- Système naturel et systèmes techniques
- Représentations du monde et de l'activité humaines

Chaque composante correspond à 50 pts. (soit 400 pts au total)

Pour chaque composant, le conseil de classe se positionne sur un niveau de maîtrise qui attribue un nombre de points automatiquement (insuffisant = 10 pts / fragile = 25 pts / satisfaisant = 40 pts / très bonne maîtrise = 50 pts)

Au contrôle continu, s'ajoute une évaluation finale :

1 épreuve orale sur 100 points qui s'appuie sur un projet en lien avec un EPI, de l'histoire des arts, un parcours (avenir, citoyen, santé, éducation artistique et culturelle) qui évalue la prestation orale de l'élève et les compétences mobilisées pour réaliser le projet

1 épreuve écrite de français (questions-dictée-rédaction) sur 100 pts

1 épreuve de maths sur 100 pts

1 épreuve d'histoire géo EMC sur 50 pts

1 épreuve de sciences constituée de deux matières choisies en amon parmi SVT, technologie ou sciences physiques et chimiques sur 50 pts

Total de 800 pts donc 400 points pour l'obtenir.

Il faut noter que les enseignements de compléments comme le chant choral ou le LCA ou le LCE peuvent contribuer à un bonus de 10pts ou 20pts en fonction d'un niveau atteint ou dépassé.

Q46-A l'issue de la classe de 3^{ème}, quelles orientations s'offre à un élève ?

L'élève peut s'orienter vers :

- Une classe de 2^{nde} générale et technologique. Il en choisira ses enseignements de spécialité qu'à l'issue de la classe de 2^{nde}
- Une classe de 2^{nde} professionnelle ou une 1^{ère} année de CAP en lycée professionnel par la voie scolaire ou l'apprentissage (en Centre de Formation des Apprentis, CFA)

A l'issue de la classe de 4^{ème} les élèves peut s'orienter en 3^{ème} prépa métier pour préparer le DNB dans un lycée professionnel ou un lycée agricole.

L'obligation scolaire perdure jusqu'à 16 ans, les élèves peuvent rentrer dans la vie active ensuite et être accompagné par la Mission Locale ou d'autres organismes qui pourront proposer plusieurs formules : contrat de professionnalisation, etc. Toutefois, il faut savoir que **les jeunes français sortent du système scolaire en moyenne à 20 ans**.

47-Qu'est-ce que ce propos montre ? Quelles conclusions du point de vue de la GRH dans un EPLE faut-il en tirer ?

Ce propos montre qu'il y a parfois des incohérences entre les revendications syndicales et ceux que les enseignants acceptent ou demandent pour leur vie personnelle. Il est donc important de prendre en compte de manière individuelle des fiches de vœux tout en sachant repérer quels enseignants seront les plus intéressés et les moins réticents à l'attribution de 2 HSA que le chef d'établissement peut imposer. La répartition des HSA en respectant cela permet de limiter les tensions. En terme de GRH, l'attribution d'un certain nombre d'HSA n'est pas sans conséquence sur la vie personnelle comme professionnelle et il est important de savoir identifier pour qui elles peuvent s'avérer nécessaires et ceux pour qui elles seraient source de stress et de surcharge de travail pouvant nuire au bon fonctionnement de l'EPLE.

Q48-Qu'auriez-vous proposé pour faire face à cette situation ? Quels sont les enjeux ?

- Rencontre avec l'enseignant afin de lui proposer un accompagnement par les services de la GRH de proximité du rectorat
- Rencontre avec les élèves et avec les délégués uniquement pour déterminer les problématiques rencontrées, identifier les situations, les élèves générant le plus de tensions => Travail de médiation
- Rencontre avec l'enseignant afin de déterminer avec lui des leviers d'actions ou de projets pour renouer la confiance avec les élèves => Travail avec le CPE, le professeur principal, l'équipe pédagogique et les élèves
- Rencontrer l'enseignant pour voir avec lui comment faire évoluer ses pratiques et ne plus sanctionner de cette manière => Travail en lien avec l'IPR, mise en place d'un tutorat, formation, ...
- Rencontrer l'enseignant qui présentant un état dépressif peut aussi aller trouver l'infirmière scolaire ou le médecin scolaire, voir le médecin du rectorat et les services sociaux en faveur des personnels.
- Rencontre avec les élèves et avec les délégués uniquement pour déterminer les problématiques rencontrées, identifier les situations, les élèves générant le plus de tensions => Travail de médiation

Cette situation a des enjeux :

- Image de l'établissement
- Image de la discipline enseignée et intérêt pour les élèves
- Impact sur le climat scolaire
- Décrédibilisation de l'autorité de l'enseignant
- Source de tension au sein des équipes et des personnels

On peut distinguer **les professeurs en difficulté ponctuelle** avec un classe ou à un moment de leur vie professionnelle (parfois avec des origines privées ou en relation avec la santé) et **les professeurs rencontrant des difficultés récurrentes**, souvent dès le début de carrière, on titularise trop des collègues manifestement très fragiles, la durée d'une année scolaire est trop courte, à la fois pour bien se former et apprendre un nouveau métier, à la fois pour produire une évaluation professionnelle « prédictive » de la capacité à réussir dans la fonction. Nous touchons ici les limites du statut de la fonction publique qui enferme parfois les professeurs dans une vie de souffrance au lieu de les accompagner vers un nouveau métier dans lequel ils pourraient s'accomplir ! Dans le premier cas une solution locale peut être trouvée selon les problématiques, dans le second cas le chef d'établissement devra être un peu courageux et mobiliser les corps d'inspection et les services du rectorat. La difficulté c'est de lever **le déni du professeur et de le responsabiliser**... c'est un travail souvent long et chronophage. L'appui de la DRH du rectorat et des IPR est ici essentiel.

Q49-Qu'est-ce qu'un bon professionnel pour l'Institution ?

Un bon professionnel qui :

- Offre un enseignement adapté et qui se remet en question sur ses pratiques tout en assurant un suivi des élèves
- Utilise le numérique
- S'investit dans sa discipline et dans la vie de l'établissement
- Participe aux instances de l'établissement
- Participer ou initie des projets, sorties, voyages
- Dispose d'une aura sur les élèves et les familles en alliant respect, bienveillance et attrait pour son enseignement (exigence, respect, écoute, bienveillance, autorité, justice)
- Sait communiquer

Aujourd'hui, **l'Institution attend que l'engagement du professeur dépasse le cadre strict de la classe** – ce que conteste une partie des professeurs au nom de la liberté pédagogique – pour investir la vie de l'établissement et y prendre sa place en assumant des fonctions particulières (PP, coordonnateurs, référents numériques,...), en participant à des dispositifs particuliers (remplacement de courte durée, devoirs faits, clubs, ateliers, Ecole ouverte, ...), en siégeant dans les instances (CA, CVL/CVC, CHS, etc), ou en portant des actions ou projets collectifs qui trouvent leur place dans le projet d'établissement ou le contrat d'objectifs. **Le bon professeur a donc une vision plus riche de ses missions** et prend toute sa place (il n'est pas obligé d'être partout, non plus !) dans un collectif de travail et dans la réflexion collégiale. **Sans devenir « un flexiprof », le bon prof sait répondre au besoin de son établissement et des élèves.**

Le bon professionnel a aussi le désir de se former et de faire évoluer ses pratiques. Avec le confinement certains collègues ont cherché à adapter leurs pratiques et les contenus de cours, à se former à de nouveaux outils numériques, à tester l'enseignement en visio, à mieux collaborer avec la direction...Le confinement a, en quelque sorte, **stimuler leur créativité** plutôt que susciter des commentaires défaitistes ou accusateurs sur les réseaux sociaux... **L'éthique et le positionnement (ou habitus) professionnel** est ici en jeu...

Pour aller plus loin :

-référentiel de 2013

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000027721614&dateTexte=&categorieLien=id>

-grille d'évaluation PPCR p. 13

<https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/2020-02/2017-guide-rv-carriere-enseignants-education-psy-en-872620-48144.pdf>

Q50-Pourquoi cette situation est-elle édifiante ?

La situation est édifiante pour plusieurs raisons :

- Devant un rassemblement d'élèves et de parents, la Principale aurait dû prendre la parole pour mettre en avant la dynamique culturelle et **incarner l'établissement**. C'est aussi l'occasion de travailler l'image de l'établissement et de souligner le partenariat avec la mairie (mise à disposition gratuite de la salle).
- Soutenir et remercier l'équipe investie (ici le professeur d'éducation musicale et ceux qui encadrent la manifestation). Il dépasse ses obligations de service et offre un spectacle de qualité. A ce titre **la reconnaissance** qu'apporte le chef d'établissement est essentielle et participe aux bonnes relations avec les enseignants et donc au climat scolaire.
- C'est aussi édifiant... parce que la Principale se défile et manque de courage : affronter le public des élèves et des parents affaiblit encore davantage son autorité laissant aussi, les élus locaux, sans doute un peu consternés !

Q51-Qu'est-ce qu'un IPR-EVS ? Quel est son rôle ?

IPR Etablissement Vie Scolaire est chargé du suivi des EPLE, il a un rôle d'accompagnement, de conseil auprès des CE. Il peut aussi intervenir en période de crise.

Les IPR-EVS participent aussi à la formation et à l'évaluation des personnels de direction stagiaires (ou des candidats), des CPE et des professeurs documentalistes. Ils peuvent se voir confier des missions spécifiques par le Recteur dont ils sont, de fait, des conseillers.

En général, ce sont des collègues disposant d'une solide expérience en raison de leur parcours professionnel (CE, IEN) ou en raison de la qualité de leur expertise et réflexion (publications). Certains IPR-EVS poursuivent leur carrière sur un poste de DASEN ou dans d'autres fonctions auprès du recteur ou d'autres organismes (IH2EF, Canopé, Cned, etc).

Q52-Combien de temps, un chef d'établissement peut-il rester sur son poste ?

Clause de mobilité de 9 ans maximum, sachant que les perdre mutent en moyenne tous les 5/6 ans. La mobilité fait partie des exigences de la fonction et n'est pas perçue comme une contrainte mais au contraire comme **une opportunité** de développement professionnel et personnel. L'enjeu symbolique (diriger une grosse structure) et gravir les échelons en terme de rémunération (déterminée par la catégorie de l'établissement) ne sont pas absents des stratégies de carrière. **Mais, il ne faut pas caricaturer et voir en chaque chef « un carriériste » !** Du reste, le désir de carrière est ajusté aux chances objectives de chacun de faire carrière... en fonction de son parcours, de ses compétences professionnelles et de la concurrence des autres perdre.

SYNTHESE... sans doute à compléter !

	Indicateurs / faits qui témoignent de dysfonctionnement de l'EPLE
Fonctionnement administratif	<ul style="list-style-type: none"> -Pas de concertation de l'équipe de direction, une relation chef et adjoint tendue -Pas de relation de confiance (numéro portable non communiqué par la cheffe) -Prise de fonction compliquée pour l'adjoint... qui doit se débrouiller très vite seul (pas de document transmis, ...) -Pas d'information de l'IA après les violences... alors que l'EPLE pouvait être mis sur la « sellette ». -L'adjoint fait un courrier à un professeur et se substitue au CE -L'inspecteur d'académie qui assiste au CA et qui porte un jugement négatif à l'encontre de l'équipe de direction
Politique pédagogique	<ul style="list-style-type: none"> -Classe bilangue allemand : une classe de niveau déguisée -SEGPA perçue par le CE comme une verrue -Manque de confiance du CE qui refuse, avant de céder, le projet de révision au vert du DNB porté par les équipes et son adjoint.
Politique éducative	<ul style="list-style-type: none"> -Violence entre les élèves insuffisamment canalisée par la vie scolaire, défaillance du CPE. -Absence de plan de prévention de la violence, on gère dans l'urgence !
Gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> -Défiance des personnels à l'encontre de la direction, seulement 3 profs aux vœux de la Principale -CPE qui s'absente sur ses heures de service
Communication interne	<ul style="list-style-type: none"> -La Principale qui ne s'intéresse pas aux pratiques et n'offre pas de reconnaissance au professeur de musique (pas de remerciements publics) -le CE ne communique pas à la pré-rentrée sur les indicateurs, les valeurs de l'Ecole, les réussites ou les défis à surmonter
Relation avec l'extérieur	<ul style="list-style-type: none"> -Mauvaise communication avec les parents d'élèves -Image négative de l'établissement, fuite des élèves vers le privé

Pour aller plus loin :

Qualéduc : le guide de l'auto-évaluation en établissement de formation

<https://eduscol.education.fr/cid59929/quaeduc.html>