

# Commission métier

Michel RICHARD

La commission métier a réuni 55 participants représentant 23 académies sous la présidence de Jean-Louis Coppéré, secrétaire académique de Lyon, le secrétariat étant assuré par Pascal Bolloré, Pierre Laporte, Philippe Vincent membres du Bureau National.

Les travaux de la commission métier ont été centrés sur les trois points suivants :

- Les conditions d'exercice du métier de personnel de direction,
- L'ARTT des personnels de direction,
- La décentralisation.

## Les conditions d'exercice du métier

Michel Richard, rapporteur a introduit les débats en rappelant les motions du Congrès de Nantes et en précisant le travail mené en application de ces motions par le Bureau National depuis juin 2002 (élaboration et diffusion du questionnaire).

Le groupe de travail, constitué d'un représentant par académie s'est réuni le 22 octobre 2002 et il a procédé à une première analyse de la question ouverte n°IX, à partir des 850 réponses parvenues à cette date.

Il en ressort les éléments suivants :

- Un sentiment fréquent de solitude, qui semble s'attacher à l'exercice de notre métier.
- Une grande diversité des réflexions et suggestions d'une académie à l'autre.
- Un décalage entre les items retenus dans le questionnaire et l'expression des collègues dans les AGA

Il faut souligner que le nombre considérable de réponses parvenues à ce jour (12 novembre 2002), 1387, soit 20 % environ du total des syndiqués actifs (au 31 août 2002) nous a conduits à faire appel à un prestataire de service pour le dépouillement des questions I à VIII. Une deuxième réunion du groupe de travail est d'ores et déjà programmée pour le mercredi 11 décembre 2002 au siège.

Nous construisons un outil, à partir de l'exploitation de ces questionnaires, qui nous fournira un état de lieux aussi précis que possible de la diversité des situations rencontrées par les collègues dans l'exercice quotidien de notre métier.

Ces données seront consignées dans un « livre blanc », qui participera à l'assise de notre future plate-forme revendicative et qui fera le lien avec le *référentiel de notre métier*.

Il s'agit d'une étape dans notre action syndicale, car il reste à obtenir du ministère qu'il nous accorde les moyens nécessaires et indispensables à l'exercice de notre métier.

Nous avons obtenu, en signant le protocole, la reconnaissance par notre institution d'un métier : *diriger l'EPL*

Il nous faut ici rappeler tout le chemin parcouru depuis les réflexions sur le « statut de l'an 2000 » et la publication du rapport Blanchet.

C'est donc bien parce que nous avons obtenu la définition d'un métier spécifique aux personnels de direction, que nous bénéficions depuis des avantages liés à ce nouveau statut, *avantages* notamment en terme de perspectives de carrière pour le corps.

La réflexion sur le thème des conditions d'exercice du métier s'est nourrie des 36 interventions venues des représentants de 17 académies.

Le débat a conduit à la motion suivante :

### Motion n° 1

« L'action du syndicat depuis le Congrès de Nantes, auprès des Ministres, des membres de leurs cabinets et des directions de l'Administration centrale s'est heurtée à une fin de non recevoir qui n'a pas permis d'obtenir la mise en œuvre de notre référentiel de métier contenu dans le protocole et le statut. Cette fin de non recevoir a provoqué, jour après jour, une exaspération des personnels de direction, qui s'est aggravée des prises de positions tatillonnes de certains échelons hiérarchiques intermédiaires. Face à cette situation, le C.S.N. mandate le Bureau National pour qu'il engage, dès maintenant, toutes les formes appropriées d'actions syndicales qui doivent permettre d'obtenir une réelle amélioration des conditions d'exercice de notre métier.

Dès à présent le C.S.N. appelle l'ensemble des personnels de direction à participer – sous la bannière du SNPDEN – à la manifestation du dimanche 8 décembre 2002 à Paris, pour y faire entendre nos revendications spécifiques sur les conditions d'exercice de notre métier.

Le C.S.N. demande à chaque académie d'organiser dans la période du 02 au 8 décembre 2002 une semaine d'action



sur le thème de nos conditions d'exercice du métier et de travail. Chaque académie définira les moyens d'action les plus efficaces compte tenu des contextes locaux, organisera une conférence de presse pour les faire connaître, demandera à chaque recteur de réunir la commission Blanchet sur le thème précis des conditions de travail.

Pour soutenir ces actions académiques, une démarche parallèle sera effectuée par le BN auprès des ministres pour exiger l'ouverture immédiate des négociations sur les conditions d'exercice du métier, notamment l'ARTT des personnels de direction, la création de postes d'attachés de direction, la création de postes de personnel de direction dans toutes les académies et la réécriture négociée de la circulaire des services de vacances.

A défaut, le CSN, mandate le Bureau National pour qu'il propose toute forme d'actions susceptibles de faire enfin aboutir nos revendications.

*Motion adoptée à l'unanimité  
moins 3 abstentions*

## L'ARTT des Personnels de Direction

L'aménagement et la réduction du temps de travail, actés pour plusieurs catégories de personnels exerçant dans les

EPLE continuent d'être différés pour les personnels de direction.

Ce décalage nous conduit à penser que pour nous, la notion d'ARTT se traduit toujours et encore dans les faits, avec un A qui renvoie à Augmentation et un R à Rallonge du temps de travail des Personnels de Direction.

Dans le débat qui s'est ouvert, les représentants de 6 académies se sont exprimés. Deux motions ont été élaborées :

### Motion n° 2

« Le C.S.N. rappelle que depuis le congrès de 1996 à Saint-Malo, le SNPDEN, revendique la possibilité pour les personnels de direction de bénéficier de la CES-SATION PROGRESSIVE d'ACTIVITÉ.

L'octroi de la CP A. selon des modalités propres à notre corps, reste une exigence majeure et forte.

*Motion adoptée à l'unanimité*

### Motion n° 3

Le C.S.N. mandate le bureau national pour que les dispositions contenues dans le décret 2000- 815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans la fonction publique d'État soient appliquées sans délai aux personnels de direction

- sous la forme d'un Compte Épargne Temps
- sous la forme d'autres modalités qui restent à définir

*Motion adoptée à l'unanimité*

## La décentralisation

Initiée par le Premier Ministre, dans un courrier en date du 6 août 2002 adressé aux membres du gouvernement, la préparation d'une nouvelle étape de la décentralisation fait depuis l'objet de déclarations multiples et souvent contradictoires, quand il s'agit :

- de rechercher le « bon niveau » pour la décentralisation (région, département, communes, ou établissements publics...)
- de déterminer les domaines et les personnels qui pourraient être concernés
- d'envisager les modalités de l'expérimentation.

Face à ces multiples questions et dans une approche ouverte de ce thème, la commission métier, grâce à la contribution de 9 interventions venues de 8 académies, a rédigé la motion suivante :

### Motion n° 4

La mise en œuvre d'une nouvelle étape de décentralisation devrait :

- Garantir le respect du principe d'unicité de l'offre de formation sur l'ensemble du territoire national (programmes et diplômes)
- Apporter une amélioration substantielle et conséquente de l'offre de formation aux usagers du service public d'éducation
- Renforcer l'autonomie de l'EPLE instituée par les lois de décentralisation

de 1982 et 1983, et dans le cadre de la déconcentration, affirmer plus et mieux la place du chef d'établissement comme représentant de l'État

- Contribuer à favoriser une meilleure répartition des charges liées au fonctionnement de l'EPLE entre les collectivités territoriales et l'État

Le CSN souhaite également que le SNPDEN ait la possibilité de participer es qualité aux assises des libertés locales.

*Motion adoptée avec  
19 abstentions – 2 contre*



# Commission Carrière

Patrick FALCONNIER



La commission carrière du CSN s'est réunie le 13 novembre 2002 de 14 h 45 à 18 heures. Les membres de la sous-commission fin de carrière et retraite animée par Michel Rougerie s'étaient réunis le même jour de 8 h 30 à 10 h 30. Au total l'après-midi, la commission carrière a regroupé 53 participants (dont 10 femmes, 3 adjoints et 16 retraités) représentant 25 académies. Les très nombreuses interventions sur tous les sujets traités se sont déroulées dans un climat serein et constructif. La Commission était présidée par Lydia Advenier, secrétaire départementale de l'Allier, animée par Patrick Falconnier ; le secrétariat de séance a été assuré par Anne Berger, Bernard Deslis et Michel Gasperment

*Le débat s'est d'abord organisé autour de l'actualité immédiate.* En parallèle pendant ce débat, et quand cela a été nécessaire, ont été rappelées les motions toujours d'actualité. En effet, pour ce CSN, peu de motions académiques ou départementales (sur le CFA et le classement) sont parvenues à la commission, ce qui peut se comprendre en terme de calendrier, ce CSN se situant à peine quelques mois après le Congrès de Nantes qui a été très riche pour la commission.

## L'actualité de la commission

Le CFA

Le débat a porté longuement sur le CFA (texte du Rhône) avec 5 interventions dans

la salle sur ce sujet; tous les intervenants condamnent autant la forme que le fond choisis par le Ministère de la Fonction Publique : ni concertation syndicale avant d'annoncer l'extinction progressive et très rapide du CFA, ni réflexion d'ensemble sur les conséquences éventuelles d'une telle décision. D'autre part si cette décision pénalise l'ensemble des fonctionnaires, elle est encore plus difficile à accepter pour les personnels de direction, dont le métier est de plus en plus difficile, et qui ne se voient reconnaître ni un accès réel à la CPA (cessation progressive d'activité) ni un droit légitime à l'aménagement et à la réduction de leur temps de travail.

La commission carrière du CSN propose donc la motion suivante :

### Motion

Le CSN du SNPDEN réuni le 14 novembre 2002 :

- dénonce avec force la décision d'extinction du CFA, prise sans aucune concertation syndicale
- rappelle que le CFA était la seule possibilité de fin de carrière anticipée qui était offerte aux personnels de direction
- mandate le BN pour que sa fédération, l'UNSA-Education, agisse fermement sur ce sujet en prenant en compte les spécificités de notre fonction dans le débat sur les retraites

*Motion adoptée à l'unanimité moins 2 abstentions*

### Sur les promotions

À titre d'information :

Situation de départ		Budget		Budget 2002		Budget 2003		Budget 2004	
Budget 2000		Corps unique au		73 créations		Aucune création		Prévisions	
31/12/2000		01/09/2001							
(+ 30 consolidations)									
1.1	295	468	3,40 %	676	4,92 %	887	6,44 %	1 101	8 %
1.2	450								
2.1	4 847	5 707	41,80 %	5 878	42,70 %	6 046	43,92 %	6 193	45 %
2.2	8 076	7 485	54,80 %	7 209	52,38 %	6 830	49,64 %	6 469	47 %
Total	13 668	13 660		13 763		13 763		13 763	
		+ 30 emplois							
		budgétaires = 13690							

Le budget 2003 ne prévoit aucune création supplémentaire d'emplois de direction : cela signifie en clair que les ouvertures d'établissements à la rentrée 2003 (plusieurs dizaines sont prévues) se feront à emplois constants et qu'il faut donc s'attendre à quelques initiatives académiques

de « redéploiement » : vigilance syndicale ! Cette année la montée en charge du statut coûte au budget de l'état la somme supplémentaire de 3 647 420 euros (soit presque 24 millions de francs).

Le PLF 2003 prévoit en hors classe 211 créations, qui s'ajoutent aux 676 emplois budgétaires déjà existants, ce qui donne 887 au total. Pour atteindre le pourcentage prévu au statut de 8 % en hors classe, soit 1 101 emplois (si le nombre total d'emplois de personnels de direction reste bien à 13 763) le PLF 2004, qui marquera la fin de la montée en charge actuelle du statut, devra donc prévoir la création de 214 emplois (1 101-887).

Pour la 1<sup>re</sup> classe, le PLF prévoit 168 créations, qui s'ajoutent aux 5 878 emplois existants, donc 6 046 au total. Il faudra que le PLF 2004 programme la création de 147 emplois pour parvenir au total de 6 193, soit 45 % du corps.

Les créations en hors classe (211) et 1<sup>re</sup> classe (168) sont strictement compensées par autant de suppressions en 2<sup>e</sup> classe, soit 379.

Au total, au 1<sup>er</sup> janvier 2003, on peut donc tabler en hors classe sur un minimum de promotions correspondant aux 211 créations, auxquels s'ajoutent les départs à la retraite au 1<sup>er</sup> septembre 2002, estimés début novembre à environ 115. *Soit environ 326 promotions à la hors classe au 1<sup>er</sup> janvier 2003.*

Pour la 1<sup>re</sup> classe, s'ajoutent aux 168 créations budgétaires les 326 promotions à la hors classe (phénomène de la double pompe), ainsi que les départs à la retraite du 1<sup>er</sup> septembre 2002, estimés début novembre à 550. *Soit un minimum de promotions à la 1<sup>re</sup> classe de 1 044.*

Pour 2005 il sera indispensable d'obtenir une amélioration du pyramidage...

Le débat de la commission, avec 10 interventions dans la salle, a reposé la question d'un éventuel barème. Si le problème se pose avec moins d'acuité pour les pro-



motions à la première classe, d'une part grâce au nombre de promotions possibles, d'autre part grâce à la maîtrise due à l'expérience des commissaires paritaires académiques, il se pose en revanche pour l'accès à la hors classe.

La commission rappelle : qu'il s'agit bien d'un tableau d'avancement, que l'accès à la hors classe ne saurait, dans les conditions actuelles de pyramidage à 8 % du corps, concerner tous les retraitables, que le problème se pose différemment selon les académies en fonction de leur vivier de promovables à la hors classe, alors même que le tableau national d'avancement n'est que la concaténation des tableaux académiques, que certaines académies ont mis en œuvre un barème qui permet une discussion avec l'autorité académique qui, elle seule, dispose in fine du pouvoir de proposition

Dans ces conditions la commission considère que davantage qu'un barème national avec des critères précis et uniformes, il est préférable de s'attacher à des principes.

#### Texte d'orientation :

- le SNPDEN œuvre pour que chaque personnel de direction bénéficie au minimum d'une promotion
- quand dans une académie il s'avère utile de préciser des critères, ceux-ci doivent être discutés avec les syndiqués et mis en œuvre dans la transparence
- dès lors, ces critères doivent permettre de trouver un équilibre pour promouvoir des retraitables tout en permettant l'accès à la hors classe aux autres actifs

*Texte adopté à l'unanimité  
moins 11 abstentions*

## Le classement des établissements

Classement tous les 3 ans, pourcentages à respecter et à utiliser dans leur totalité, ne pas proposer de déclassement entre deux classements, rechercher les possibilités de surclassement des établissements en forte croissance sans autre déclassement, qualité du travail dans les académies pour que le groupe de suivi national soit efficace, nécessité de mettre enfin en phase le classement et les mutations.

#### Texte d'orientation :

Dans ces conditions la commission carrière du CSN propose de mettre en application le classement avec la même méthodologie, tout en demandant au groupe de suivi national une attention vigilante aux cas particuliers et argumentés qui lui remonteront des académies, bien entendu dans le respect du sens général du classement (équilibre entre le quantitatif et le qualitatif).

*Texte adopté à l'unanimité*

## La gestion individuelle de carrière

La commission carrière du BN fait le double constat suivant : la commission carrière dispose d'un corpus de motions solide sur tous les aspects, qu'il n'est pas nécessaire de réécrire à chaque fois ; la demande des syndiqués est forte d'une aide individuelle, de conseils, de documents concernant leurs stratégies de carrière, etc.

Sans perdre de vue qu'un syndicat doit avant tout construire une doctrine et donner du sens à l'action collective, on doit aussi se souvenir qu'il est là pour défendre les intérêts matériels et moraux de ses adhérents.

C'est pour cela que la commission carrière souhaite d'abord dresser un bilan de son activité depuis le Congrès de Nantes :

- rencontre le 28 juin à la DESCO sur le classement des établissements, d'abord pour obtenir quelques reclassements au 1<sup>er</sup> septembre 2002 (fait : voir BO du 24 octobre), ensuite pour obtenir des surclassements sans déclassement au 1<sup>er</sup> septembre 2003, enfin pour préparer le prochain classement qui prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre 2004 ; nouveau contact à la DESCO pour une réunion de travail préparatoire (groupe national de suivi) au classement prévue le 18 décembre 2002
- participation à la rencontre du 3 juillet à la DPATE avec M<sup>me</sup> GILLE à propos du mécontentement des lauréats concours, sujet à nouveau abordé le 17 juillet avec le problème de la formation initiale et du DESS, dossiers toujours en l'état
- rencontre avec M. DELLACASA-GRANDE à la DAF le 16 septembre : présentation de nos mandats de congrès, point sur les dysfonctionnements dans l'application du nouveau statut, longue évocation du dossier retraites/CFA
- réponses à de nombreux courriers, avec une prédominance des sujets sur la mobilité et toujours sur le classement des établissements ; la sous-commission répond à des courriers sur les droits à pension, le CFA, le tableau d'assimilation, et plus récemment sur l'arrêt Griesmar
- tous les membres de la commission carrière du Bureau National ont par-



ticipé à la rédaction d'items pour le site du SNPDEN : classement des établissements, mutations et mobilité, promotions, logement de fonction, congé de longue maladie et congé de longue durée, congé de fin d'activité, retraite, etc.

- enfin la commission rappelle qu'il existe plusieurs documents utilisables par tous les collègues intéressé(e)s : mandats et motions en cours (document distribué à la commission), historique des avancées de carrière de 1988 à 2001 (document réactualisé distribué aux SA), document comparant des exemples de fin de carrière de l'encadrement supérieur afin d'initier la réflexion prospective pour l'évolution de notre corps unique, etc.

La commission carrière a ensuite interrogé les participants sur ce qu'il conviendrait de mettre en œuvre pour mieux aider les syndiqués. Quatre interventions dans la salle. Des propositions sont faites pour améliorer la situation : par exemple, traiter l'historique du butoir du 962 autant dans le « document général » que sur le site du SNPDEN (item), mise à jour du memento fin de carrière et retraite (par fiches), étude plus fine du corps des syndiqués afin d'être plus réactif (par exemple à l'approche de la retraite), ou encore travailler au rapprochement d'informations entre actifs et retraités. Dans l'ensemble, la commission du CSN a apprécié et validé les méthodes de travail.

## Vers un corps d'encadrement supérieur ?

Le Congrès de Nantes a demandé la création d'un groupe de travail sur le sujet afin de nourrir la réflexion collective. Ce groupe s'est réuni le 12 novembre pour prendre connaissance de différents documents : déroulement de carrière, montant des indemnités de différents corps de fonctionnaires dans et hors de l'éducation nationale et a pu ébaucher une réflexion. Ce travail fera l'objet d'un article dans un futur *Direction*.

## Perspectives pour les prochains CSN

Mieux lier la commission carrière avec les différentes CAP ; poursuivre les échanges de documents et de propositions entre la commission et les académies ; ajouter dans les thèmes à traiter, les problèmes liés à la réforme des retraites ; réunir le groupe en dehors du CSN.

# Commission fin de carrière et retraite

Michel ROUGERIE

## Le pouvoir d'achat

Depuis 1948, la grille de la FP a défini une échelle des traitements selon des indices caractéristiques pour chaque corps. Les pensions de retraite, antérieurement liquidées en francs, de façon définitive, étaient dorénavant arrivées à un indice, comme les traitements : c'est la péréquation. Les modifications statutaires qui sont intervenues dans les différents corps, ont justifié l'assimilation des retraités selon des modalités qui ont évolué. La doctrine gouvernementale était, dans les années soixante-dix, favorable aux retraités. La doctrine des années quatre-vingt-dix, résumée dans la circulaire Sarkozy, a prévu une assimilation au moindre coût en reclassant les retraités à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

En d'autres termes, les retraités n'ont plus rien à attendre des avancées des actifs. Ils sont sur le quai de la gare quand le train des actifs avance et subissent année après année des pertes de pouvoir d'achat dues à l'écart qui s'instaure de manière continue entre la valeur du point d'indice et l'indice des prix. Cette baisse de pouvoir d'achat touche également les actifs, mais elle est masquée par l'évolution de la carrière qui comporte, en particulier dans notre corps, des promotions.

Une étude de la FGR montre ainsi que, de 1986 à 1993, l'écart prix/pensions et traitements est de - 8,5 % pour se stabiliser sensiblement par la suite ; pour l'année 2002, la valeur du point d'indice augmente de 1,2 % quand les prix montent de 1,8 %. Cette situation préoccupante pénalise en premier lieu les retraités qui ne disposent pas des moyens d'action des actifs ; elle n'est pas analysée dans la presse fédérale. Nous devons transmettre le message dans notre fédération afin que les avancées des actifs n'apparaissent pas financées par la détérioration de la situation des retraités. Pour lancer ce débat, la commission propose de publier prochainement dans *Direction* les tableaux et courbes qui illustrent la situation. Elle a retenu l'idée de composer, sur la même durée, une fiche de paie qui suivrait l'évolution des prix.

## Égalité hommes-femmes

Le code des pensions civiles et militaires accorde actuellement aux femmes fonctionnaires une bonification d'une annuité par enfant. En 1991, M. Griesmar, magistrat, a contesté les bases de la pension qui lui était attribuée parce qu'elles ne prenaient pas en compte les bonifications pour enfants et étaient, sur ce point, contraires au droit communautaire. Dans son arrêté du 29 juillet 2002, le conseil d'état intégrait l'avis de la Cour de justice européenne refusant toute discrimination sexiste tout en

limitant les effets de sa décision : l'erreur de droit ainsi mise en lumière doit être contestée dans les 12 mois suivant le départ en retraite. Tant que la loi française est inchangée, cet arrêt ne vaut que pour M. Griesmar : l'article L123 du code des pensions devra être mis en conformité avec la réglementation européenne. La sous-commission fin de carrière et retraite a convenu que l'arrêt Griesmar comporte des dangers pour l'avenir : danger d'une harmonisation hommes femmes vers le bas, danger de voir cette harmonisation discrètement noyée dans l'ensemble de la négociation qui va s'ouvrir en 2003 sur l'avenir des retraites. Mais cet arrêt existe et il pose la question de l'extension des bonifications pour enfants aux retraités hommes et, au préalable, le devoir d'information de l'organisation syndicale. Cette information doit être adaptée selon les situations :

- dans les 12 mois suivant leur départ en retraite, un modèle de lettre à adresser au service des pensions de Nantes sera diffusé dans le bulletin *Direction*. Cette démarche, qui recevra dans l'immédiat une réponse négative, a des chances à terme d'être couronnée de succès.
- A l'intention des retraités plus anciens, qui pourront s'ils le souhaitent engager un recours, le dossier constitué par la FGR sera à disposition de nos collègues par le canal syndical. Il est à noter que la FGR n'appelle pas à une action systématique et juge - à ce jour - que cette question soulève a priori plus d'inconvénients que d'avantages.

Lettre à envoyer en recommandé avec AR dans les 12 mois qui suivent le départ en retraite :

*Nom, prénom, adresse complète, référence du dossier (n° NIR, n° EDU)*

A

*Service des pensions, 10 Boulevard Gaston Doumergue, 44264 NANTES CEDEX 2*

*J'ai l'honneur de contester les bases de liquidation de la pension qui m'a été attribuée par arrêté du (date) à compter du (date).*

*En effet le certificat d'inscription de la pension qui m'a été adressé sous le numéro... ne tient pas compte de la bonification pour enfants à laquelle j'ai droit en vertu du principe d'égalité des rémunérations des hommes et des femmes (CE Griesmar du 22 juillet 2002).*

*J'ai élevé (nombre) enfants qui répondent aux conditions fixées par l'article L 12 du Code des pensions (donner la liste avec noms et prénoms).*

*Fait à...*

*Signature*



# Commission éducation et pédagogie

Hélène RABATÉ

**Une école qui permet de fonder une société républicaine, démocratique, une école qui permet le développement de l'individu par l'éducation et l'instruction.**

La commission pédagogie du CSN a réuni 50 personnes provenant de 22 académies y compris les 6 membres de la commission du BN. Elle était présidée par Albert Miedzianowski, SD de l'Aveyron.

Quelles activités pour la commission éducation et pédagogie du BN depuis le début de l'année scolaire ?

La commission éducation et pédagogie du BN a dû répondre à de nombreuses sollicitations depuis le début de l'année scolaire d'une part en raison de la mise en œuvre des dispositions adoptées par l'ancienne équipe gouvernementale, d'autre part du fait des propositions nouvelles émanant des cabinets des deux ministres ou de la DESCO, quand il ne s'agit pas de projets du ministre de l'intérieur.

Nous avons participé aux différentes audiences avec les deux ministres, les directeurs de cabinet, le directeur de l'enseignement supérieur et avons exposé nos points de vue, notre conception de l'École.

Si nous avons été écoutés avec beaucoup de courtoisie, nous ne sommes pas sûrs d'avoir toujours été entendus.

Nous avons été destinataires de projets de décrets, arrêtés, circulaires, notes de service. Nous avons protesté au Conseil Supérieur de l'Éducation contre les nouvelles conditions d'évaluation d'épreuves du baccalauréat (EPS, TPE, capacités expérimentales...) Nous avons dit et écrit notre réticence face à la place croissante dévolue aux associations, place difficile à contrôler par des personnels de direction qui restent évidemment responsables ou clés de voûtes de différents dispositifs dont ils n'ont pas la maîtrise. Je fais ici allusion aux ateliers relais, au livret de l'engagement, à la formation de délégués. Nous avons

demandé le retrait de ce dernier projet qui prévoyait pour nos délégués une formation aux objectifs aussi ambitieux qu'irréalistes et ne mentionnait pas le rôle du CPE, pas même incidemment.

Quels résultats ? A ce jour, nous entendons parler du livret de l'engagement, mais aucun texte n'est sorti ; pour la formation des délégués, pas de circulaire nouvelle à ce jour. Et sur le collège, beaucoup de rumeurs, quelques déclarations mais pas d'écrits. Restons vigilants !

Le décret modifiant le baccalauréat paru au journal officiel en octobre a été amendé par rapport au projet initial présenté au CSE qui prévoyait l'instauration d'une nouvelle forme d'épreuve (enseignement obligatoire/évaluation facultative). Au-delà des TPE, c'était dans cette formulation une porte ouverte vers l'apparition d'épreuves dont l'existence rend ingérable l'organisation des établissements et augmente le risque d'absentéisme. L'alinéa ajouté à l'article 3 du décret de septembre 1993 portant règlement du baccalauréat général ne nous donne pas pleinement satisfaction mais limite les risques :

« Le ministre de l'Éducation Nationale peut prévoir qu'un enseignement obligatoire nouvellement créé fait l'objet d'une épreuve facultative pendant une durée qui ne peut excéder 3 ans à compter de sa mise en place ».



La commission Éducation et Pédagogie a poursuivi son travail sur les CPGE et élargi son champ de réflexion aux STS. Philippe GUITTET a évoqué la rencontre avec M. MONTEIL, directeur de l'enseignement supérieur. Le compte rendu de cette audience sera publié dans le prochain bulletin *Direction*. Le travail dans ce domaine se poursuit.

Les questions d'actualité

Elles sont aujourd'hui si nombreuses et si pressantes que la commission éducation et



pédagogie du CSN a dû limiter les thèmes sur lesquels elle s'est penchée. Mais nous ne pouvons nous cantonner à une attitude de réaction. Nous devons parallèlement continuer à élaborer notre doctrine syndicale.

C'est toute une conception de l'École et de ses missions qui est en jeu.

C'est notre conception de l'École et de ses missions qu'il nous faut défendre : une école qui permet de fonder une société républicaine, démocratique, une école qui permet le développement de l'individu par l'éducation et l'instruction.

Pour cela, nous ne devons pas oublier que l'éducation nationale ne constitue pas un îlot au milieu de la vie sociale et économique de notre pays. Nous devons prendre en compte deux dimensions incontournables :

1. Nous œuvrons dans un contexte politique qui a changé et nous avons à analyser les différents projets de textes, par exemple les textes sur l'enseignement et la formation professionnels par rapport à une politique dont les contours se dessinent de plus en plus clairement au fur et à mesure que les projets se mettent en place.
2. L'Europe, y compris l'Europe de l'Éducation se construit et nous ne devons pas oublier de mettre en perspective les nouveaux textes réglementaires qui nous échoient, il nous faut élargir notre champ de réflexion, notamment, pour ne citer que cet exemple, en ce qui concerne le premier cycle de l'enseignement supérieur.

La commission éducation et pédagogie du CSN a travaillé sur six thèmes : trois thèmes d'actualité, trois thèmes proposés à la réflexion des académies lors de la réunion avec les SA et SD du 9 octobre 2002. Il a été parfois possible de s'appuyer sur les contributions des académies ; parfois la commission pédagogie du BN a préparé des synthèses à partir de prises de position anciennes du syndicat ou de contributions individuelles. Deux motions seront proposées au vote du CSN. Le 3<sup>e</sup> thème d'actualité est présenté par Philippe Tournier.

Le premier thème abordé a été celui de l'absentéisme scolaire.

L'absentéisme ou l'école mise en échec

Depuis plusieurs années le problème de l'absentéisme scolaire est soulevé et toutes les études montrent que le phénomène s'amplifie. Le terme même de « absentéisme » apparaît dans le supplément du Robert dans les années soixante-dix et supplante définitivement, y compris dans nos imaginaires l'« école buissonnière ». L'augmentation du nombre de lycéens a profondément changé la physionomie de nos établissements et de nouveaux comportements sont apparus chez nos élèves. Mais les conduites absentes apparaissent avant les années lycée. Le SNPDEN tire le signal d'alarme depuis plusieurs années.

Un rapport de l'IGEN sur l'absentéisme des lycéens publié en 1998 fait le point à

partir d'analyses et de questionnaires conduits principalement de 1993 à 1996. Des analyses ponctuelles sont publiées depuis mais il n'existe aucun document national de référence et les données restent imprécises. Si les collègues n'ont pas encore fait l'objet d'une étude globale, nous sommes fondés à penser que l'absentéisme tend à y prendre des proportions tout aussi inquiétantes.

Toutefois on peut faire certains constats.

Qu'est ce que l'absentéisme ?

« Manque d'assiduité à un travail exigeant la présence en un lieu ; comportement de celui qui est souvent absent » (le Robert).

L'inspection générale a retenu deux critères pour préciser le sens du terme : la notion d'absentéisme renvoie à des absences volontaires et répétitives. Mais l'IGEN reconnaît que cette notion reste imprécise et son appréciation subjective.

Il s'agit d'un manquement à l'obligation scolaire inscrite dans la loi depuis 1882, obligation portée à 16 ans depuis 1959 (article 131-1 du code de l'éducation). Il s'agit également d'un manquement à l'obligation d'assiduité (loi d'orientation de juillet 1989, article 131-8 du code de l'éducation, règlement intérieur des établissements).

Il existe de nombreuses formes d'absentéisme et les différentes analyses dressent une typologie assez proche de la réalité que nous constatons dans les EPLE : absentéisme par défaut de motivation, absentéisme de confort (le jour des vacances ou quand on a une heure de cours dans la demi-journée...), absentéisme stratégique (choix des cours « utiles », évitement des contrôles), absentéisme pour raisons économiques (petits boulots), absentéisme contraint (exclusion), vrai-faux absentéisme (les présents-absents dans le cours ou les absents présents, absents au

cours, présents dans l'établissement). Le chef d'établissement est interpellé à deux niveaux par le phénomène :

- Risque d'échec scolaire pour l'élève avec influence néfaste sur toute une classe
- Mise en cause de sa responsabilité, particulièrement lorsque l'élève est mineur.

Le phénomène s'amplifie et apparaît de plus en plus préoccupant.

Quelques données chiffrées :

Entre 1980 et 2000, on serait passé de 9 à 21 % d'absentéisme chez les garçons et de 6 à 13 % chez les filles dans la population des 11-18 ans, ce qui correspond à un élève sur 8 dans cette tranche d'âge. (source : dossier de presse du groupe de travail relatif aux manquements à l'obligation scolaire, octobre 2002 ; rappelons que le SNPDEN n'a pas été invité à participer au groupe de travail).

Des caractéristiques peuvent être dégagées

L'absentéisme touche plus souvent les garçons que les filles (rapport IGEN, rapport INSERM, document ci-dessus)

L'absentéisme est plus fréquent en lycée professionnel qu'en LEGT, plus fréquent dans les sections technologiques tertiaires que dans les sections technologiques industrielles. Dans les sections professionnelles les élèves semblent plus absents dans les cours au lycée que pendant les séquences en entreprise. (rapport IGEN). Les absences dans l'enseignement professionnel apparaissent plus fréquentes dans les lycées professionnels que dans les sections professionnelles des lycées polyvalents (rapport de juin 2002 effectué dans l'académie de Versailles « l'absentéisme des élèves des sections professionnelles des lycées »).





*L'absentéisme est corrélé avec un certain nombre de difficultés ou de risques*

Il est corrélé avec l'échec scolaire, sans qu'il soit toujours facile de distinguer s'il en est une cause ou une conséquence. L'absentéisme est plus important chez les élèves redoublants ou en retard scolaire.

Il est fréquemment corrélé avec des problèmes de santé, des difficultés personnelles ou familiales. L'enquête Inserm de 1993 note chez les élèves absentéistes un plus grand pourcentage de troubles dépressifs majeurs, de passages à l'acte suicidaire, de plaintes somatiques. Ils ont été plus souvent victimes de violences physiques (16 % des filles absentéistes contre 9 % des non absentéistes, 41 % des garçons absentéistes contre 26 %) ou de violences sexuelles (12 % des filles absentéistes contre 7 %, 2,5 % des garçons contre 0,7 %).

Il est corrélé avec des attitudes déviantes : les élèves absentéistes sont souvent fumeurs, consommateurs de tabac, d'alcool ou de drogue. Certains sont violents. (enquête de l'Inserm). L'absentéisme est donc lié au risque de marginalisation, voire de délinquance.

#### Les enjeux de la lutte contre l'absentéisme

Ce sont les objectifs de l'école de la République qui sont mis en cause par le phénomène de l'absentéisme. L'obligation scolaire n'est plus comprise par certains jeunes ou certaines familles qui peuvent la ressentir comme une atteinte à leur « liberté » individuelle et adoptent une attitude de consommateurs. Or

L'obligation scolaire correspond à une volonté de protéger l'enfant et de lutter contre son entrée précoce sur le marché du travail et l'exploitation de son travail.

Elle est liée à une volonté de rendre possible une promotion sociale par l'instruction et l'éducation

Elle vise la socialisation des individus et la construction d'une société démocratique dont elle concourt à assurer la cohésion.

La réponse esquissée par le ministre de l'intérieur (pénalisation de l'absentéisme) ne semble pas adaptée au problème ni à ses enjeux.

#### Les réponses possibles pour lutter contre le phénomène

Toutes les réponses passent par un dialogue avec l'élève et avec sa famille. Il importe que ceux-ci comprennent le sens de la scolarisation que ce soit pendant la période de la scolarisation obligatoire ou plus tard. Il importe que la présence en cours prenne un sens positif.

#### Sur le plan administratif et réglementaire

Une réglementation existe. Il faudrait l'appliquer et la compléter :

- Avant la fin de l'obligation scolaire (avant 16 ans) : les absences injustifiées sont signalées à l'inspecteur d'académie lorsqu'elles dépassent 4 demi-journées en un mois. Celui-ci envoie une mise en garde aux familles et peut demander au procureur la

suspension des allocations familiales, en application de l'ordonnance de 1959. Chaque année 9 000 familles sur plus de 8 millions sont sanctionnées. (Source : dossier de presse du groupe de travail relatif aux manquements à l'obligation scolaire). A cette occasion un dispositif de médiation se met en général en place.

Le SNPDEN demande une application plus rigoureuse de la réglementation existante.

Après 16 ans :

- Les signalements que les chefs d'établissement continuent à effectuer sont trop rarement suivis d'effet. De plus les élèves et les familles reçoivent des bourses justifiées par la poursuite d'études. Là encore, il conviendrait d'appliquer les textes et de redonner un sens à la fois aux aides sociales et à la scolarité, en suspendant les bourses des élèves absentéistes.

#### Sur le plan pédagogique

Plusieurs mesures devraient être mises en œuvre :

- Lier le passage dans la classe supérieure et la présentation aux examens par un établissement à l'assiduité d'un élève. Introduire les modifications réglementaires nécessaires.

- Éviter de favoriser l'absentéisme : assurer le remplacement des enseignants absents ; simplifier les examens afin de ne pas perdre des semaines de scolarité, au moment du baccalauréat par exemple ; simplifier l'élaboration des emplois du temps des classes (multiplication des options, des demi-heures de cours, des petits groupes de travail sans moyen pour encadrer le reste des élèves) ; donner les moyens de la pédagogie et de l'accueil aux établissements.

- Éviter les classes ou les établissements ghettos, les filières d'exclusion et donc réaffirmer l'importance du maintien de la carte scolaire.

- Favoriser la présence des trois voies (générale, technologique, professionnelle dans les lycées), créer des classes ou des dispositifs passerelles, des dispositifs relais au sein de l'institution avec des personnels qui ont reçu une formation et sont des professionnels pour assurer l'encadrement.

- Donner les moyens d'individualiser les parcours pour les élèves qui ont des difficultés particulières.

#### Sur le plan éducatif et social

Assurer le suivi médical, psychologique et social des élèves, ce qui signifie nommer des personnels en nombre suffisant dans les établissements

Attribuer des fonds sociaux en quantité suffisante

La commission s'est prononcée sur les réponses possibles proposées dans le rapport de synthèse sur le sujet, étant entendu que sur un sujet aussi difficile à cerner la position syndicale peut évoluer.

Texte adopté par 114 pour, 62 abstentions, 4 contre et 4 refus de vote

La deuxième question abordée au titre des thèmes d'actualité a été la conférence

de Xavier Darcos sur la violence. La discussion a porté sur différents points et, volontairement, n'a pas été exhaustive. La commission a noté que la plupart des propositions impliquaient une transformation des textes qui régissent le fonctionnement des EPLE. (loi de 1989, décret du 30 août 1985 modifié) et donc qu'une grande vigilance était nécessaire de notre part.

La commission a réaffirmé son attachement au principe de l'autonomie des établissements (pour l'élaboration du règlement intérieur par exemple), a souligné que si certaines mesures, déjà appliquées ponctuellement s'avèrent efficaces : inclusion-exclusion, contrat personnalisé avec un élève, leur généralisation semble problématique au moment où se pose la question des moyens d'encadrement. Le recours au SAMU, aux pompiers, aux associations est jugé peu réaliste s'il doit être systématisé.

L'importance de la référence au règlement et à la loi dans leur valeur formatrice et éducative a été rappelée. Exclure un élève par conseil de discipline a un sens qu'il ne convient pas de mésestimer ; le radier par une décision du chef d'établissement peut être plus facile mais peut donner lieu à des décisions arbitraires. En ce qui concerne le remplacement éventuel du règlement intérieur par un contrat signé par l'élève et la famille, certains membres de la commission font valoir qu'un contrat lie des parties égales, ce qui ne saurait être le cas, et que certaines questions relèvent d'un règlement et non d'un contrat.

En ce qui concerne le conseil de discipline, la commission apprécie l'élargissement de la représentation de l'équipe de direction.

Les thèmes prévus à l'ordre du jour du CSN pour la commission pédagogie ont ensuite été abordés

## Validation des savoirs et des compétences en fin de troisième et en fin de terminale

Le brevet des collèges comme le baccalauréat ont une valeur symbolique forte dans notre système éducatif et dans notre société.

Pour la plupart des élèves, le brevet des collèges est le premier examen depuis la suppression du certificat d'études. Mais il n'existe aucun lien entre le brevet des collèges et l'orientation après la classe de troisième. Le brevet ne constitue pas non plus une évaluation des savoirs et des compétences : ceux qui ne l'obtiennent pas n'ont rien comme le veut la loi du tout ou rien propre aux diplômes obtenus par examen, ceux qui l'ont peuvent avoir des niveaux de connaissances et de compétences très divers.



De même le baccalauréat en tant que premier diplôme de l'enseignement supérieur ouvre les portes de l'université, des IUT, STS, CPGE... Il est à la fois diplôme de fin d'études et ouverture vers les études supérieures mais n'est pas pronostic de la suite. Nous connaissons tous le nombre d'échecs des bacheliers dans l'enseignement supérieur.

Il faudrait qu'au sein de la commission pédagogique, nous poursuivions le travail sur la validation des connaissances et des savoirs, particulièrement au niveau fin 3<sup>e</sup> et fin terminale.

La question du socle commun est différente puisqu'il s'agit du minimum que doit recevoir de l'école un élève et ce que niveau peut être atteint et validé (vérifié ?) à des âges différents, fin 5<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> pour les uns, fin collège ou fin de formation initiale pour les autres.

La validation de fin de 3<sup>e</sup> et de fin de terminale devrait, elle, répondre à plusieurs objectifs : reconnaître les acquis (en positif et pas par la loi du tout ou rien de l'examen), permettre une orientation positive et réaliste pour la suite des études donc prendre en compte la connaissance des exigences de la formation choisie et la motivation de l'élève.

La commission approuve le principe d'une réflexion sur ce sujet au niveau des différentes instances du syndicat.

En attendant que la réflexion de fond avance et rejoigne la question de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, des questions plus immédiates et plus concrètes se posent dans les établissements à propos de l'organisation des examens. Une motion de l'académie de Montpellier sert de base à la motion votée en commission

## MOTION

Le CSN demande que soit ouverte une réflexion approfondie sur la question des examens en France. Sans remettre en cause l'existence ni le caractère national des examens, le SNPDEN doit engager avec le Ministère une réflexion d'ensemble sur le devenir de tous les examens de l'Éducation Nationale (Brevet, BEP, CAP, Baccalauréat, BTS...)

Les personnels de direction sont confrontés chaque année à de multiples difficultés grandissantes, et craignent un blocage du système à court ou moyen terme.

La multiplicité des épreuves, des domaines de compétences à évaluer, des modalités qui varient souvent au fil des sessions exigent :

- **des personnels**, parfois surchargés en période de fin d'année, notamment pour les corrections et les interrogations.
- **des locaux**, de plus en plus nombreux et spécialisés, aménagés souvent à la hâte, et parfois à l'extérieur.....
- **des matériels**, sensibles, qui font parfois défaut dans les centres.
- **de la disponibilité** jusqu'à une période avancée de juillet alors que les tâches se multiplient en fin d'année.
- en bref, une logistique de plus en plus lourde qui dépasse les moyens dont nous

disposons, sans omettre les frais supportés par les établissements sans compensation.

Il est impératif de déboucher sur une procédure de simplification et de rationalisation qui pourrait porter sur :

- les matières, ainsi que leur nombre et leur durée, soumises à épreuves d'examen ainsi que leurs coefficients.
- les modalités d'évaluation (écrit, oral, CCF, épreuves anticipées, ponctuelles, dispenses.)
- les compétences des jurys et leurs délibérations.
- le calendrier, afin de permettre un 3<sup>e</sup> trimestre largement consacré à toutes nos missions en toute sérénité et efficacité ; notamment l'évaluation de l'année en cours et la préparation de l'année suivante.
- Les relations conventionnelles entre les services des examens et les EPLE

Notre syndicat doit faire savoir au Ministère que les conditions actuelles de l'organisation des examens ne permettent plus de respecter les missions qui sont les nôtres, garantes des valeurs de l'école républicaine, à savoir laïcité, égalité des chances, équité de traitement.

*Motion adoptée à l'unanimité  
moins 16 abstentions*

## Les élèves en grande difficulté

La discussion se déroule en deux temps. Il est d'abord question des récentes prises de position du ministre Luc Ferry annonçant la fin du collège unique.

Une motion rappelant l'attachement de notre syndicat au collège unique a été voté au congrès de Nantes et il ne semble pas utile de revenir sur ce point. En revanche il est bien précisé que collège unique ou « collège pour tous » comme le disent certains membres de la commission ne signifie pas unicité de traitement de tous les enfants, mais que des dispositifs particuliers sont nécessaires, sinon le collège peut aggraver les inégalités. Mais il semble essentiel que l'orientation n'ait pas lieu trop tôt par l'instauration de filières étanches, et de filières d'exclusion. L'Allemagne qui oriente très tôt ses élèves a remis en cause son système éducatif à la suite de l'enquête Pisa et ne saurait être citée en exemple comme cela a été parfois le cas. Le collège est aussi le lieu où tous les jeunes peuvent se côtoyer et où se construit la société de demain. Les solutions sont à chercher à l'intérieur du collège et non à l'extérieur. L'alternance en lycée professionnel, en entreprise, peut être positive, constituer un apport mais elle est à doser et surtout elle ne peut pas être considérée comme le remède contre les difficultés scolaires.

Dans un deuxième temps il est question de l'enseignement adapté auquel peu de textes ont été consacrés dans la doctrine syndicale du SNPDEN. Catherine Dauny propose un premier canevas, base

d'une réflexion à poursuivre dans les différentes instances de notre syndicat.

Les élèves en grande difficulté – Quelles réponses ?

Il serait indispensable de définir le concept de grande difficulté pour un élève de 6<sup>e</sup>, de 3<sup>e</sup> ou de lycée professionnel. Globalement, la grande difficulté se manifeste par une inadéquation massive de l'élève au système scolaire. Celle-ci se traduit par des réactions de mal-être du jeune, qui peuvent aller du mutisme et du repli sur soi à l'explosion violente et grand absentéisme. Les origines de la grande difficulté scolaire s'avèrent extrêmement complexes et souvent ancrées dans le vécu scolaire et affectif de la petite enfance.

Les réponses du système scolaire actuel oscillent entre l'orientation vers des structures d'enseignement adapté (SEGPA – EREA/LEA) où le jeune bénéficie à temps plein d'un « traitement pédagogique » s'appuyant sur ses acquis réels et des dispositifs relais qui affichent un objectif de remotivation et repositionnement de l'élève sur un temps limité.

Quand une équipe pédagogique, éducative et médico-sociale recherche une solution pour un élève en perdition, elle doit s'interroger sur les causes des difficultés, leur apparition dans le cursus scolaire et les aides appropriées. En fonction des constats de carence – intellectuelle, culturelle, sociale, affective – les réponses seront trouvées au sein du collège ou du lycée professionnel (dispositifs internes de remédiation, dispositifs relais, SEGPA) avec ou sans le concours des services éducatifs et sociaux extérieurs ou hors du collège et lycée (EREA/LEA).

Faut-il stigmatiser les difficultés en orientant l'élève par le biais des CCSD pour l'orientation en SEGPA et EREA/LEA ?

Faut-il « sortir » les élèves de leur contexte scolaire pour un temps plus ou moins long, ou mettre en place des alternances sous statut collégien ?

Quelle hiérarchisation des réponses et en fonction de quels critères ?

Quelle mise en réseau de ces structures en particulier au niveau de la remédiation cognitive et la restauration de l'appétence scolaire ?

Enfin, les réponses apportées nécessitent la présence de personnels compétents au sein d'équipes pluridisciplinaires complètes – enseignants, éducateurs, équipe médico-sociale – qui doivent être affectées en nombre suffisant dans les différentes structures.

La commission est d'accord pour que la réflexion syndicale se poursuive à partir des questions posées afin d'aboutir à des motions pour le prochain CSN.

## L'enseignement professionnel

Une seule contribution est remontée. Elle a été transmise très tardivement au BN. Un texte a donc été élaboré par la commission pédagogie du BN à partir de prises

de position syndicales antérieures et de témoignages individuels. Il est proposé à la réflexion de la commission qui l'amende. Sur les GRETA en revanche, un seul texte a été proposé tardivement et la commission du BN n'avait pas assez d'éléments pour proposer une base de réflexion à la commission.

La motion proposée porte sur le lycée professionnel et l'enseignement professionnel. Il importe en préalable de souligner la nécessité de ne pas confondre enseignement professionnel et formation professionnelle au moment où la décentralisation est à l'ordre du jour (même si une articulation est inévitable).

#### Contribution sur l'enseignement professionnel

Le lycée des métiers constitue l'une des formes possibles du lycée qui a vocation à accueillir des formations générales, technologiques, professionnelles. La mise en place des lycées des métiers ne doit pas constituer un appauvrissement des systèmes riches et complexes qui existent actuellement (lycées polyvalents avec voies générale, technologique, professionnelle, CFA et formation continue...). Seuls les lycées professionnels et technologiques actuels constituant des entités spécialisées (métiers du bois, métiers de l'automobile, métiers du bâtiment...) devraient être identifiés comme des lycées des métiers. En revanche les lycées polyvalents pourraient bénéficier du label « lycée des métiers » dans une ou plusieurs de leurs spécialités sans remise en cause de la diversité de leurs structures et de leurs formations.

Le lycée professionnel (ou la section professionnelle d'un lycée polyvalent) doit pouvoir accueillir à la fois des structures permanentes attribuant une large place à la culture générale, seul gage de possibilité de formation et de reconversion tout au long de la vie, correspondant à des formations diplômantes (CAP, BEP, Bac pro, Mention complémentaire, BTS, licence professionnelle en

partenariat avec une université) et des structures éphémères, réactives, évolutives permettant de répondre aux besoins permanents d'adaptation aux emplois et aux postes de travail (classe préparatoire à l'emploi et au poste de travail, FCIL...) dans le respect de l'autonomie de l'établissement et en cohérence avec le schéma régional des formations. Il permet de recevoir dans un cadre unique l'élève sous statut scolaire, apprenti, stagiaire de la formation continue, étudiants avec les mêmes droits (la question des rémunérations reste à poser). Il s'ancre aussi bien dans le monde économique (stage, alternance) que dans le monde universitaire (plateforme technologique, licence professionnelle).

Il doit être permis à chaque élève d'opter de manière positive pour la voie professionnelle et non par défaut, à la suite d'une orientation qui l'a informé sur le type d'études, les débouchés et d'atteindre son propre point d'excellence, au niveau V comme au niveau IV et au-delà.

Il est nécessaire que soient prévues des places d'internat en nombre suffisant par rapport aux besoins, et que des moyens soient attribués aux établissements pour que la gratuité de la scolarité soit réellement assurée aux élèves.

La question de l'articulation de la voie technologique et de la voie professionnelle doit être posée. Les bacheliers technologiques ont pour débouchés naturels les STS, quelques CPGE, les IUT. Les bacheliers professionnels doivent pouvoir bénéficier de dispositifs d'accueil identifiés au sein des STS.

Les classes de l'enseignement post-bac dans les lycées doivent se voir attribuer une équivalence en crédits européens, calculée à partir des programmes nationaux.

La question du bac pro en 3 ans à l'issue d'une classe de troisième mérite un débat. Il faut tenir compte à la fois du niveau d'entrée des élèves, du niveau d'exigence des référen-

tiels des diplômes, et éventuellement établir des distinctions entre les différentes formations.

Le rapporteur ne souhaite pas proposer cette motion au vote du CSN

Le vote de la commission (Pour : 28 - Contre : 5 - Abstention : 11) autorise à inclure ce texte au rapport et à proposer qu'il serve de base à une réflexion dans les départements et académies, cela d'autant plus que l'actualité évolue rapidement.

Le rapport de la commission éducation et pédagogie est adopté à l'unanimité moins 5 abstentions

La troisième question d'actualité est celle des assistants d'éducation. Elle se situe aux frontières du champ de la commission pédagogie et est présentée par Philippe Tournier

## « L'Assistance éducative »

Philippe Tournier présente les pistes dans le cadre desquelles se situeront les positions du SNPDEN sur ce débat lors de la « table ronde » sur l'assistance éducative.

- il y a un préalable social : il faut assurer une solution de substitution pour ceux qui ne pourraient plus être ni MI/SE, ni aides éducateurs
- ce sont les missions confiées à l'EPL qui définissent les missions confiées aux personnels (et vice-versa !)
- « l'assistance éducative » est une part de l'action éducative de l'État et une continuité de l'enseignement lui-même dont elle n'est pas dissociable : les personnels qui l'assurent relèvent donc de contrats de droit public
- le concept de « surveillance » doit être clarifié entre ce qui relève réellement de l'action éducative des établissements de ce qui relève de leur « sécurisation » (ou d'autres missions comme la maintenance informatique)
- certaines de ces missions présentent un caractère professionnalisé (notamment ce qui relève de la sécurité), d'autres pourraient plutôt s'inscrire dans une démarche de prérecrutement dans la perspective de renouvellement massif des personnels enseignants et d'éducation
- dans une démarche de prérecrutement, ces personnels pourraient se voir proposer la validation des acquis de leur expérience
- la dotation des EPLE en matière d'assistance éducative doit être transparente et équitable (c'est-à-dire prendre en compte le contexte de l'établissement)
- elle doit être critériée et globale : sa coloration relève de l'autonomie de l'établissement

*Texte adopté à l'unanimité moins 8 abstentions*





# Commission vie syndicale

Jean-Michel BORDES

## Accueillir, former, informer

La commission Vie syndicale s'est réunie le mercredi 13 novembre après-midi. Elle a rassemblé 37 participants de 23 académies. Elle était présidée par Marie-Ange HENRY. Nous avons regretté que seulement quatre femmes aient participé à notre séance de travail, mais il est vrai que le CSN compte en ses rangs vingt deux femmes seulement. La commission Vie syndicale a été surtout une commission de réflexion. Elle a situé son travail dans un calendrier à court et moyen terme :

- au deuxième trimestre, deux thèmes principaux seront à l'ordre du jour pour la préparation du CSN de mai 2003
  - le mode d'élection des membres du CSA
  - l'organisation financière de notre syndicat.
- La motion concernant la cotisation des retraités ne sera naturellement pas oubliée
- dans l'immédiat notre commission s'est consacrée à l'étude des thèmes à l'ordre du jour :
  - les chartes des commissaires paritaires académiques et nationaux
  - l'accueil des nouveaux à la rentrée
  - les stages syndicaux
  - l'information.

A cela s'est ajouté le problème de l'appropriation éventuelle par la commission de l'étude des questions européennes dont Donatelle Pointereau serait particulièrement chargée. En préambule à l'examen des points à l'étude, une remarque : la commission s'est appuyée sur la contribution de la section académique de Créteil, la seule qui nous ait été envoyée. Les sujets étudiés par notre commission ne semblent pas attirer l'attention de nos collègues autant qu'il serait souhaitable alors même qu'ils sont particulièrement importants pour notre syndicat. Pourquoi un tel manque d'intérêt ? La dénomination même de la commission est-elle peu parlante, peu attractive, voire rebutante ?

## Les chartes

En novembre 1998, le CSN a adopté la charte des commissaires paritaires nationaux. Cette charte est présentée à nouveau à l'examen du CSN. Sont ajoutés l'examen

et l'approbation de la charte des commissaires paritaires académiques.

- Le but des chartes :
- préciser le rôle des commissaires paritaires
  - rappeler que les commissaires paritaires sont les élus des personnels de direction, qu'ils sont donc les représentants de tous les personnels.
  - définir leurs rapports avec notre syndicat et préciser leur marge de liberté
  - indiquer les modalités du soutien, notamment matériel, que leur apporte notre syndicat
  - fixer les règles déontologiques.

- La commission a précisé les points suivants :
- le rôle que peuvent jouer les commissaires paritaires avant les commissions : étude du vivier qui doit leur être fourni et présentation en séance des situations de collègues ayant droits qui ne sont pas proposés.
  - les termes rigoureux qui caractérisent l'éthique
  - les documents supports que notre syndicat pourrait distribuer à ses commissaires paritaires à l'égal de ce qui a été fait en 98.

## Charte des commissaires paritaires académiques

Les commissaires paritaires académiques, titulaires et suppléants, élus par leurs pairs sont, au sein des commissions administratives paritaires académiques (CAPA), les représentants de tous les personnels de direction, chefs d'établissement et adjoints. A ce titre, ils ont pour tâche en CAPA, paritairement avec l'administration, d'émettre un avis sur toutes les questions qui leur sont soumises, notamment pour les tableaux d'avancement, les lettres-code, les listes d'aptitude.

Ils conseillent, assistent, défendent et informent leurs collègues. Pour les affectations rectorales des lauréats concours, des personnels nommés par liste d'aptitude ou par détachement, dans l'état actuel des procédures en vigueur, ils pourront être appelés à donner des conseils à nos collègues, éventuellement à assurer des liaisons avec les rectorats.

Élus du SNPDEN, ils situent leur action dans le cadre de la réflexion et de la politique menées

par le syndicat dans ses instances, mais, élus par l'ensemble des personnels de direction, ils jouissent de leur pleine liberté de jugement et d'action pour l'examen et le suivi des situations individuelles qu'ils ont à connaître. Ils n'ont pour cela à rendre compte et à donner des informations qu'aux seuls intéressés, de manière individuelle et confidentielle. Ils doivent présenter un front uni devant l'administration.

Membres à parité des commissions, ils doivent veiller à ce que la parité soit respectée et que les conditions de travail ainsi que les documents qui leur sont donnés soient conformes aux dispositions en vigueur.

Les commissaires paritaires disposent d'un temps de préparation égal au temps prévu pour la tenue des commissions.

Après les CAPA, ils effectuent les vérifications nécessaires des informations qui sont adressées par courrier aux intéressés. Ils bénéficient pour ce faire du concours et de l'aide matérielle de leurs sections académiques. Ils répondent aux appels téléphoniques et aux courriers adressés par les collègues.

L'un(e) des commissaires paritaires académiques est chargé(e) d'assurer la coordination du travail préparatoire et du suivi des commissions, de veiller à la cohérence et à l'unité des démarches ou interventions accomplies par les commissaires paritaires académiques, de suivre ou de faire suivre les dossiers auprès des services, de participer au besoin aux audiences du syndicat auprès des recteurs, quand les questions abordées concernent les commissions paritaires.

Les documents de travail fournis par les rectorats, par les personnels de direction ou émanant du SNPDEN, la teneur des débats en commission, les notes ou informations diverses concernant les CAPA sont confidentiels ou considérés comme tels. Ils ne doivent pas donner lieu à diffusion avant les commissions. Après les CAPA, ils peuvent être exploités et certaines données éventuellement diffusées mais selon des procédures rigoureuses, limitées et éthiquement définies.

### Charte des commissaires paritaires nationaux

Les commissaires paritaires nationaux, titulaires et suppléants, élus par leurs pairs sont, au sein des commissions administratives paritaires nationales (CAPN), les représentants de tous les personnels de direction, chefs d'établissement et adjoints. A ce titre, ils ont pour tâche, en CAPN, paritairement avec l'administration, d'émettre un avis, avis porté à la connaissance du ministre qui décide, sur les principaux actes de gestion des carrières des personnels de direction, tableaux d'avancement, mutations,



procédures disciplinaires. Ils conseillent, assistent, défendent et informent leurs collègues.

Élus du SNPDEN, ils situent leur action dans le cadre de la réflexion et de la politique menées par le syndicat dans ses instances, mais, élus par l'ensemble des personnels de direction, ils jouissent de leur pleine liberté de jugement et d'action pour l'examen et le suivi des situations individuelles qu'ils ont à connaître. Ils n'ont pour cela à rendre compte et à donner des informations qu'aux seuls intéressés, de manière individuelle et confidentielle.

Ils doivent présenter un front uni devant l'administration. Membres à parité des commissions, ils doivent veiller à ce que la parité soit respectée et que les conditions de travail ainsi que les documents qui leur sont donnés soient conformes aux dispositions en vigueur.

Les commissaires paritaires disposent d'un temps de préparation égal au temps prévu pour la tenue des commissions. Après les CAPN, ils effectuent les vérifications nécessaires des informations qui sont adressées par courrier aux intéressés, par télécopie ou par internet aux correspondants académiques du SNPDEN. Ils bénéficient pour ce faire du concours de la logistique du syndicat. Ils répondent aux appels téléphoniques et aux courriers adressés par les collègues.

Les tâches et les responsabilités sont également réparties entre les commissaires paritaires nationaux qui établissent des contacts avec les coordonnateurs des CAPA. L'un(e) d'entre eux, membre du bureau national, est chargé(e) d'assurer la coordination du travail préparatoire et du suivi des commissions, de veiller à la cohérence et à l'unité des démarches ou interventions accomplies par les commissaires paritaires académiques, de suivre ou de faire suivre les dossiers auprès des services, de participer au besoin aux audiences du syndicat auprès de la DPATE quand les questions abordées concernent les commissions paritaires.

Les documents de travail fournis par la DPATE, par les personnels de direction ou

émanant du SNPDEN, la teneur des débats en commission, les notes ou informations diverses concernant les CAPN sont confidentiels ou considérés comme tels. Ils ne doivent pas donner lieu à diffusion avant les commissions. Après les CAPN, ils peuvent être exploités et certaines données éventuellement diffusées mais selon des procédures rigoureuses, limitées et éthiquement définies.

#### Adopté à l'unanimité

##### L'accueil à la rentrée 2002

Notons d'abord que nos sections départementales et académiques apportent un soin tout particulier à l'accueil des nouveaux arrivants :

- les lauréats concours et les collègues détachés ou inscrits sur liste d'aptitude
- les nouveaux mutés
- les nouveaux retraités

Les remarques présentées par les participants à la commission sont souvent semblables.

Les collègues qui arrivent dans nos fonctions sont saisis par l'ampleur des tâches qui leur sont confiées. Il faut donc les aider à appréhender leur travail. L'aide qu'on peut leur apporter est sans doute d'abord individuelle. Il faut donc prendre soin des rapports interpersonnels et chercher à les insérer dans un réseau solidaire. Mais cette première approche correspond-elle à leurs préoccupations et à leur attente ?

Il semble nécessaire de bien saisir leurs besoins. Une question alors est posée : notre manière d'aborder les problèmes avec eux est-elle bien adaptée à des collègues qui n'ont pas toujours un passé de militants syndicaux ? Comment les amener à passer d'une démarche individuelle à l'appréhension de l'aspect collectif de la démarche syndicale ? Comment enfin les amener à prendre éventuellement des responsabilités syndicales ?

Car la prise de responsabilités est fondamentale qui conditionnera le renouvellement de nos cadres, question essentielle alors même que le nombre des personnels de direction qui vont partir en retraite est considérable et les vocations pour assumer des responsabilités syndicales encore insuffisantes au regard des enjeux.

Les pistes envisagées par la commission Vie syndicale :

- offrir aux nouveaux une aide et un encadrement, une sorte de « tutorat » que pourraient exercer de « jeunes » retraités ou des collègues aguerris dans le métier.
- insérer les collègues intéressés dans des équipes larges, porteuses et formatrices.
- montrer l'engagement de ceux qui assument des responsabilités.
- montrer que la prise de responsabilités est formatrice et qu'elle n'est pas, contrairement à ce que certains pourraient penser, un handicap pour l'accomplissement d'une carrière de personnel de direction, ceux et celles qui prennent des responsabilités syndi-

cales étant le plus souvent reconnus pour leur engagement, leurs qualités, leurs capacités.

- leur donner la possibilité de profiter de l'expérience de leurs aînés, les intégrer dans les équipes en place. A Orléans-Tours, par exemple, ils sont invités à participer au CSA.
- leur donner la possibilité de prendre des responsabilités à l'occasion des renouvellements dans nos instances, faciliter les passages de témoins.

En résumé nous devons donner une image favorable de nos fonctions de responsables syndicaux et leur offrir la possibilité de prendre rapidement des responsabilités. Il faut également les impliquer dans les démarches syndicales. Incidemment la commission a réaffirmé la nécessité de redonner son importance au travail des commissions départementales et académiques et à l'élaboration de contributions et de motions qui font maintenant trop souvent défaut. Aussi, l'organisation des AGA doit-elle sans doute être repensée afin qu'un temps soit respecté pour l'approbation, sinon l'élaboration à ce moment-là des projets de motions.

##### Les stages

Les stages se mettent en place progressivement. Le calendrier que nous avons proposé à Nantes s'avère un peu serré, la gestion du temps étant un des problèmes majeurs auquel sont confrontées nos sections. Les stages commencent et devraient se dérouler en cette fin d'année et au début ou courant du deuxième trimestre. Les canevas ont été définis. Les sections académiques enverront des comptes rendus à la commission Vie syndicale afin que puissent être définis pour mars ou avril les thèmes des stages nationaux que nous pourrions éventuellement organiser.

##### L'information et la communication au SNPDEN (Annie PREVOT)

La commission Vie syndicale du CSN a travaillé à partir du rapport d'étape qui décrit l'évolution de la communication et de l'information en 3 ans. Des 8 propositions présentées dans le n° 74 de Direction, le renouvellement de notre mensuel *Direction*, la nouvelle ligne graphique, l'utilisation continue (courrier électronique et internet) des nouvelles technologies pour une information rapide au plan national, académique et départemental, le tout en rapport avec une réflexion menée sur les objectifs et les enjeux de la communication, sont désormais acquis : le syndicat a su atteindre les objectifs qu'ils s'étaient donnés. Mais la modernité maintenant apprivoisée ne doit pas occulter les questions de fond auxquelles il nous reste à trouver des réponses :

Quelle déontologie dans notre pratique des NTIC ?

L'utilisation d'internet, le support des sites, académiques ou national ont-ils du sens en dehors d'une production des commissions Vie syndicale à tous les échelons



du syndicat ? N'avons-nous pas, séduits par l'attrait de la modernité et de l'imédiateté, préféré le dialogue, la concertation, l'échange individuel au détriment de la réflexion analytique et de la production collective, qui sont pourtant le propre d'une pensée syndicale active ?

Ces questions ont été posées, débattues et la possibilité d'un forum écartée par la commission car peu représentatif de notre démarche syndicale. Nous avons préféré une généralisation de la mise en ligne du travail des commissions, sur le modèle de ce qui a été fait par Pédagogie et Carrière, avec la possibilité, sous la responsabilité des présidents de commissions, d'échanges qu'il leur appartiendrait de synthétiser ;

Autre question récurrente :

Pourquoi le site national n'évolue-t-il pas plus rapidement, pourquoi si peu de sites académiques ?

L'enrichissement et la mise à jour du site national sont effectifs dans certaines rubriques, elle va le devenir pour « Vos questions » dans le courant de décembre. Mais ici aussi, au « copier-coller » toujours possible, c'est une production solide, renseignée et orientée syndicalement qui a été préférée, quitte à tarder sur la mise en ligne car ce sont, encore, les présidents et les membres de commissions qui sont mis à contribution.

La création de sites académiques vivants et évolutifs doit beaucoup à la présence en nombre et compétence de retraités dont la disponibilité est précieuse.

La commission a donc validé la proposition de travailler sur ces deux années pour que, associant quelques adhérents missionnés par leur section académique, car rompus aux techniques de communication tant classiques qu'électroniques, des membres de la commission VS et des permanents du siège, nous puissions :

- proposer à tous une définition claire de « l'interactivité » telle qu'elle doit être pratiquée dans notre syndicat
- avancer sur la nouvelle base de données, plus riche, qui renseignera les commissaires paritaires, les SA, les SD et les membres du BN à partir notamment de l'adhésion en ligne.
- faire des propositions réalistes et pratiques aux académies comme aux commissions pour un modèle type de site et/d'échanges, sous la seule responsabilité éditoriale du secrétaire académique ou du président de commission.
- préparer l'ouverture vers les publications d'autres syndicats et fédérations partenaires.

Qu'on ne s'y trompe pas, nous n'en aurons jamais fini avec l'information et la communication, car elles évolueront encore, pour répondre aux attentes des

syndiqués comme à ce que doit être l'expression collective d'une pensée syndicale active. Nous attend, encore, dans le lointain, une fois les sites peaufinés et entièrement opérationnels, une fois la qualité de *Direction* transposée avec succès dans leur contenu, une fois les bases de données réalisées, le projet de journal des cadres, expression d'une réflexion analytique approfondie. Ces perspectives donc, à court, moyen et long terme, produiront, par un travail collectif au sein de la commission, au service de tous et de chacun, en rapport avec ses besoins, un quotidien de son métier comme dans l'exercice de son mandat syndical, les fruits d'une réflexion à laquelle il adhèrera car il s'y reconnaîtra.

#### Rappel des précédents articles/propositions émanant de la commission :

- Article : *La communication dans le syndicat : Direction 74 (1999)*,
- « *Le site Web SNPDEN (2000)* », *mémoire présenté pour approbation au BN*
- *Synthèse écrite du stage « formation à la communication » (novembre 2000)*,
- « *Évolution du site et application sous forme de base de données* » *mémoire présenté pour approbation au BN 2001*
- Texte « *La communication au SNP-DEN* » *2001 Commande écrite aux responsables de commissions pour alimenter la rubrique « Vos questions » (août 2002)*

#### L'Europe

La commission rappelle que Donatelle Pointereau a commencé une publication d'articles très intéressants dans *Direction* sur des thèmes qui concernent notre profession.

Les questions européennes doivent être maintenant abordées plus à fond. Mais l'étendue des champs à envisager est immense et concerne toutes les commissions de notre syndicat. Aussi, dans un premier temps la commission propose que l'approche de questions soit engagée de façon pragmatique sous son aspect « notre syndicat et l'Europe ? », notamment par l'étude des structures représentatives dans lesquelles il pourrait s'insérer, structures qui, à l'échelle de l'Europe, sont de nature différente de celles auxquelles nous sommes habitués en France.

La commission à l'unanimité moins six abstentions donne un avis favorable à l'intégration de la dimension Europe au sein de la commission Vie syndicale. Le CSN approuve cette proposition à l'unanimité moins une voix.

*Le rapport de la commission vie syndicale est adopté à l'unanimité*

# Laïcité - vigilance

## L'actualité de notre démarche

Au congrès de Nantes qui se tenait dans la foulée de la très particulière élection présidentielle, nous avons particulièrement insisté sur l'actualité de la laïcité et sur le nouvel intérêt qu'elle suscite. Cela s'est traduit dans l'adoption d'un texte qui se veut la synthèse de nos préoccupations (cf. *Direction* n° 99 p. 72)

Lors des derniers mois, rien n'est venu démentir ce constat et, de ce fait, notre devoir de vigilance et de réflexion s'en trouve renforcé.

La diversification/dislocation du système éducatif public garant de la cohésion de la société est à l'ordre du jour, même si ce n'est pas encore explicitement exprimé (cf. discours du Premier ministre aux recteurs et IA du 24.09.2002).

*La tendance, et/ou la tentation, communautariste reste très forte et s'accroît.* Exemple, la mise en place d'un groupe de travail avec les représentants *ès qualité* de l'enseignement catholique (cf. *Lettre de l'éducation* n° 388 du 23.09.2002) qui substituera la parité à la complémentarité de ce dernier avec l'école laïque, objectif patiemment poursuivi par la hiérarchie catholique.

Plus anecdotique, mais non moins révélatrice, la nouvelle tentative de modification de la loi Falloux par F. Bouvard, député du Morbihan.

Parallèlement, la récente remise en cause de la loi de décembre 1905 portant séparation des églises et de l'État, par J.A. de Clermont, Président de la Fédération protestante de France, qui ne correspondrait plus à « l'éclatement du paysage religieux » français, prônant une relance du « débat sur le financement des cultes » (cf. *Le Monde* du 24.09.2002). Or c'était, jusqu'à ce jour, la seule religion à admettre les fondements et principes de la loi de séparation.

*La deuxième phase de la décentralisation/régionalisation, légitimée par une réforme constitutionnelle, créera des conditions inédites pour le système éducatif public et laïque.* Si le Premier ministre, J.-P. Raffarin, dans son discours du 24.09.2002, a circonscrit le « cœur régalién » de l'éducation nationale (programmes, recrutement et formation des professeurs, statuts de enseignants, diplômes nationaux, évaluation), il n'en affirme pas moins que

## ce - action

Pierre RAFFESTIN



« nous mettons en œuvre dans la constitution le principe de subsidiarité par expérimentation » et que les futurs textes consacreront que « les collectivités territoriales ont vocation à exercer l'ensemble des compétences qui peuvent être le mieux mises en œuvre à l'échelle de leur ressort ».

Le mélange expérimentation/subsidiarité a de quoi bousculer l'école et déboucher sur des déviances très préjudiciables à l'idéal laïque.

*Sur un autre plan, la nouvelle politique associative avancée par le ministre, Luc Ferry a de quoi nourrir nos inquiétudes.* Non pas en ce qui nous concerne, qu'il s'agisse de méconnaître, voire sous-estimer, le travail des associations laïques qui interviennent dans les écoles et nos établissements et ce bien avant qu'on parle solennellement de « l'engagement » (livret, correspondant, journée nationale...) mais il y a nécessité de bien préciser les responsabilités respectives des uns et des autres, comme le précisait Ph. Guittet dans son courrier du 10.09.2002 à la DESCO à propos des ateliers-relais : « il importe de veiller à ce que des associations, quelles que soient les qualités dont elles ont fait preuve, ne puissent, à terme, offrir une alternative à la scolarité obligatoire. Les activités péri-éducatives ne sauraient se confondre avec la scolarisation ».

Tout cela nous conduit à renforcer notre travail de réflexion pour exploitation dans notre syndicat et au service de notre système éducatif.

# Conclusion du secrétaire général

En premier lieu je voudrais remercier tous les commissaires paritaires nationaux présents ici et qui ne se représentent pas aux élections professionnelles, ils ont fait un travail exceptionnel pour le syndicat et c'est important de les remercier. Tous n'ont pas pu se représenter alors que certains souhaitaient à juste raison être à nouveau candidats mais on sait très bien qu'il est compliqué de constituer une liste, il y a des questions d'équilibre de poste, de fonction, d'académie à respecter. Philippe Marie a constitué cette liste, il sera le futur coordonnateur des commissaires paritaires sous ma responsabilité. Je crois qu'on peut se féliciter du travail des commissaires paritaires nationaux et je remercie aussi les commissaires paritaires académiques qui se trouvent dans la salle et qui ne se représentent pas aux prochaines élections.



Comme d'habitude, dans ce CSN, nous avons fait un excellent travail sur un grand nombre de textes, le temps nous était malheureusement compté en pédagogie. Il a fallu retravailler certains textes. On l'a fait dans la sérénité et cela montre la grande qualité de réflexion de notre syndicat. Le CSN a fait beaucoup de progrès depuis quelques années sur ces questions dans le sérieux. Il y a peu d'assemblées qui travaillent de cette manière, il faut continuer comme cela.

Une action a été décidée. Maintenant il faut se mobiliser. Nous avons bien vu l'exaspération des personnels de direction sur les conditions d'exercice du métier, sur le fait que le ministère ne voulait pas ouvrir de négociation. Le SNPDEN doit être massivement présent à la manifestation du 8 décembre. Il faut que la quasi totalité des collègues qui sont à moins d'une heure de Paris soient présents, il faut qu'il y ait des délégations très massives des académies qui viennent de plus loin. Il faut avoir des objectifs ambitieux dans la manifestation du 8 décembre.

Pour la semaine du 2 au 8 décembre, il faut préparer les conférences de presse, les audiences. Cette action doit être un élément de campagne, comme doit continuer à l'être l'enquête que nous menons. Même si nous avons reçu 1500 réponses, il faut encore faire du travail pour qu'un maximum d'enquêtes remontent au siège avant le 10 décembre, pour préparer notre livre blanc qui sera peut être d'ailleurs un livre noir.

Et puis je voudrais dire qu'il ne faut pas douter, on va gagner les élections. Gagner les élections, ce n'est pas simplement arriver en tête. C'est être au moins au même niveau qu'en 1998 ou même progresser. Nous avons beaucoup d'idées, nous ne sommes pas ceux qui nous inquiétons des conditions de travail entre deux élections. Nous avons, nous, fait progresser le statut et c'est ainsi que de nombreux collègues aujourd'hui peuvent être promus. Nous agissons sur les conditions de travail mais en plus nous avons une conception du métier.

Nous l'exprimons dans le référentiel.

Il faut le dire, c'est le SNPDEN et personne d'autre, par son travail quotidien, par le travail quotidien de ses militants qui a obtenu cela. Je crois que c'est comme ça qu'il faut concevoir les choses et nous gagnerons les élections car nous nous mobiliserons pour les gagner.