

# Commission Carrière

Patrick FALCONNIER

La commission carrière du CSN s'est réunie le 14 mai 2003 de 14 h 45 à 17 h 30. Les membres de la sous-commission fin de carrière et retraite animée par Michel Rougerie s'étaient réunis la veille de 18 heures à 20 heures après la grande manifestation sur la réforme des retraites ; suite aux difficultés de déplacement la sous-commission n'a regroupé que 17 participants représentant 13 académies.

Au total, l'après-midi, la Commission carrière a regroupé 63 participants (dont 11 femmes, 5 adjoints et 11 retraités) représentant 26 académies ; à noter que tous les emplois étaient représentés. Les très nombreuses interventions sur tous les sujets traités se sont déroulées dans un climat serein, mêlant les explications techniques et les positions syndicales.

La commission était présidée par Françoise Wisniewski, SD de l'Aisne, animée par Patrick Falconnier ; le secrétariat de séance a été assuré par Anne Berger, Bernard Deslis, Françoise Charillon, Michel Gasperment et Alain Val.

**Le débat s'est d'abord organisé autour de l'actualité immédiate**, c'est-à-dire de l'avant-projet de réforme sur les retraites. Pour ce CSN, de nombreuses motions académiques ou départementales en particulier sur les retraites sont parvenues à la commission.



## La protection sociale et les retraites

Michel ROUGERIE

Pour ce CSN la commission carrière était chargée de faire le point technique par rapport à l'avant-projet de loi « portant réforme des retraites », étant entendu que l'analyse politique et les propositions de mobilisation et d'action relevaient du CSN lui-même, et d'un texte politique annoncé par le secrétaire général.

Des motions en nombre important (Bordeaux, Dijon, Lyon, Nantes, Strasbourg), auxquelles s'ajoutent parfois des textes très argumentés sur le plan technique (Aix-Marseille, Bordeaux, Montpellier, Versailles) ou politique (Paris), témoignent à la fois d'une bonne connaissance du sujet et surtout d'une grande inquiétude des personnels de direction. Les travaux des académies montrent en particulier (non exhaustif) un attachement très fort au maintien du régime par répartition, à la garantie de la possibilité du départ en retraite à 60 ans, au maintien du calcul des retraites sur les six derniers mois.

L'inquiétude des personnels de direction s'est muée en colère quand ont été connues les grandes lignes du projet de loi de François Fillon « portant réforme des retraites ».

C'est à partir d'un document de synthèse élaboré par Michel Rougerie que s'engage la discussion de la commission.

### PROTECTION SOCIALE

Une réforme de la sécurité sociale nous est promise à l'automne, après la réforme des retraites. Nous enregistrons depuis quelques mois le déconventionnement de fait de nombreux médecins, et très récemment le non-remboursement de 600 médicaments. Une réforme à l'automne poursuivrait la baisse des dépenses de santé.

Selon le projet de réforme, la sécurité sociale continuerait certes à couvrir le gros risque, mais laisserait aux assurés, couverts par leurs mutuelles, les dépenses courantes. Les remboursements encore supportés par la sécurité sociale seraient modulés en fonction des revenus.

Les mutuelles n'en peuvent mais... Notre mutuelle, la MGEN, annonce qu'elle a dépensé 102 % de ses ressources 2002 et qu'elle prévoit une augmentation de 4 % des cotisations l'année prochaine.

Les assurances privées se livrent actuellement à une course pour gagner une clientèle chez les Français qui voient mis à mal un système de couverture sociale, grand acquis de la Libération avec, pour les fonctionnaires, le Code des pensions.

Aujourd'hui la population la plus âgée, la plus grande consommatrice de soins, en d'autres termes les retraités, s'inquiète à juste titre du projet. Les actifs d'aujourd'hui, retraités de demain, qui seront maintenus plus longtemps au travail, courent le risque de voir le montant de leurs pensions diminuer au départ puis stagner pendant les 25 ans de retraite que l'INSEE leur promet. Tous sont concernés.

### RÉFORME DES RETRAITES

Le projet de loi sur les retraites organise une régression d'ensemble de ce que nous considérons comme des acquis intangibles (voir nos motions sur le sujet).

**La péréquation :** si la valeur du point d'indice varie, si l'échelon, grade, classe du retraité subit une variation de son indice, les retraités comme les actifs bénéficient de l'augmentation. Si les actifs gagnent une augmentation uniforme d'un ou deux points d'indice, les retraités en bénéficient.

**La péréquation est morte.** Les pensions de demain seraient désormais accrochées – de par la loi – aux variations

de l'indice des prix, comme les retraites du privé.

**L'assimilation (article L16)**, qui prévoit la possibilité d'appliquer – en cas de réforme statutaire – les avancées des actifs aux retraités, est rayée du Code des pensions. On sait qu'elle n'a pas bénéficié aux retraités d'avant 88. La circulaire Sarkozy de 1993 a défini une politique de rigueur, confirmée par Fabius et Sapin. Aussi, le déplacement du butoir du 962 n'a pas bénéficié aux retraités...

### **Demain la notion d'assimilation ne figurera plus dans le Code des pensions.**

La dernière décennie a vu le Conseil d'État affirmer que « les pensionnés de la fonction publique n'ont plus aucun rapport avec l'administration », qu'ils ne sont plus fonctionnaires. Demain les retraités de la fonction publique seront « largués » dans la nature « avec une pension – survie » qui évoluera avec les prix.

Cette référence à une indexation des pensions sur les prix est la généralisation de la réforme Balladur.

Les retraites du privé, encore indexées sur le salaire moyen avant 1993, ont baissé en 10 ans de 10 points. Le salaire moyen a progressé avec la croissance et les retraites, sécurité sociale et complémentaire, sont restées « sur le quai de la gare ».

Il en est de même de nos pensions qui n'auront – de par la loi – aucune possibilité de progresser avec la croissance. L'ensemble des retraités, la population la plus âgée, celle qui ne peut arrêter le travail, qui n'a aucun moyen d'action, verra son niveau de vie peut-être maintenu dans l'absolu, mais ce niveau de vie divergera du niveau de vie des actifs : il y a là un réel problème de cohésion sociale. Et nous pouvons tout craindre des manipulations de l'indice des prix !

### **Les modifications du Code des pensions sont profondes, si profondes que le Code est mort : les dispositions essentielles en sont remises en cause :**

- la durée de cotisation serait portée à 40 ans en 2008, à 42 ans en 2020
- les sanctions pour un départ avant ces 40 ou 42 annuités seraient portées de 3 % par année manquante en 2008, à 6 % en 2013.

La « double peine » dénoncée par Hervé Baro pénalisera lourdement les carrières incomplètes qui se multiplieront. Certes la décote sera progressive, l'allongement de carrière sera progressif. Mais le choc sera brutal.

Un exemple : en 2003, un agent ayant 60 ans et 36 annuités part avec 72 % de son traitement. En 2008, le même agent pour lequel 40 annuités sont exigées se verra appliquer une décote de 3 % sur 4 ans ; il partira donc avec 59,5 %.

Le calcul de la retraite sur la moyenne des indices des trois dernières années sera moins favorable que les six derniers mois et rognera souvent la pension de retraite. Une pension qui commandera pour 20, 30 ans le niveau de vie du retraité. Cette situation s'aggravera d'ici 2020, puisque la durée de cotisation augmentera et que la décote doublera.

Par ailleurs, se pose inévitablement la question de la prise en compte des primes et des indemnités.

On comprendra que les personnels des impôts – qui bénéficient de 30 à 40 % de primes – œuvrent pour la prise en compte de celles-ci dans le calcul de la pension (comme Jospin le proposait). Les enseignants, qui n'ont pas ou peu de primes, voient là la consécration d'une dérive des rémunérations fixées par la grille Fonction Publique.

Le projet de loi Fillon propose la création d'une retraite complémentaire – facultative probablement – où les fonctionnaires pourraient cotiser pour placer l'argent des rémunérations annexes. En créant un système type Préfon, avec des avantages fiscaux, Fillon mettrait en place un système binaire censé protéger le fonctionnaire, un système qui consacrerait la dégénérescence de la pension du fonctionnaire, « traitement continué » et l'obsolescence de la grille indiciaire.

Les discussions qui ont débuté en février avec Delevoye ont porté, il faut le rappeler, sur l'ouverture de négociations salariales. En 2002, le point d'indice a été modifié de 0,7 % par Sapin et de 0,5 % par Delevoye, soit + 1,2 %. Les prix ont augmenté de + 2,2 % : il manque 1 % pour 2002. Ce manque à gagner témoigne d'une érosion continue des pensions et traitements, que la FGR évalue à - 3,2 % de 1996 à ce jour.

Delevoye n'envisage des négociations qu'à l'automne, après la réforme des retraites. Le gouvernement veut lier une éventuelle hausse du point à son plan de diminution du nombre de fonctionnaires et veut aborder des discussions sur la hausse de notre cotisation fixée actuellement à 7,85 %.

## Conclusion

Il faut utiliser tous les moyens possibles pour la défense du Code des pensions.

La réforme programmée remet en cause la construction de carrière et le nouveau statut des personnels de direction.

Les manifestations du 13 mai nous ont permis d'exprimer notre refus du projet de loi actuellement « concocté ».

**La manifestation nationale du 25 mai à Paris doit être une réussite. Chaque académie doit s'atteler à la tâche, en mobilisant les collègues. Chacun doit prendre ses responsabilités.**

Avant de demander un vote sur ce texte, le rapporteur de la commission résume le sentiment général en disant :

- qu'il y a abus de langage en prétendant que la réforme sauve le système par répartition alors qu'il est en partie désorganisé
- qu'il y a abus de langage en prétendant que le Code des Pensions civiles et militaires n'est pas remis en cause alors même que certains articles essentiels sont vidés de leur sens
- qu'il y a détournement de sens quand on prétend maintenir certaines dispositions (CPA, pension de réversion, bonifications pour enfants...) alors même qu'on exige des conditions qui les restreignent considérablement.

*Vote du CSN sur ce rapport et les conclusions : unanimité*

## LE CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

Un compte rendu rapide du travail du groupe national « classement des établissements », qui s'est réuni à la DESCO du 5 au 7 mai, est effectué.



En introduction, et à la demande du Bureau National, la délégation du SNPDEN a rappelé nos positions syndicales sur le sujet (mandats du congrès de Nantes), en insistant par exemple sur la difficulté à travailler sans modifications des pourcentages (pour ce CSN motions de Bordeaux et de Rouen), ce qui induira autant de déclassements que de surclassements, le problème de la clause de sauvegarde qui ne s'applique pas à la NBI et aux indemnités, ou sur l'équité que représenterait la création d'une 4<sup>e</sup> exceptionnelle en collège et lycée professionnel (motion de Lyon pour ce CSN), ou encore sur l'effet de seuil important entre la 2<sup>e</sup> et la 3<sup>e</sup> catégorie pour un chef d'établissement, surtout pour les collèges très nombreux à avoir des effectifs compris entre 650 et 700 élèves (voir motion du Finistère). La délégation a fait part de son étonnement réprobateur concernant l'attitude de certains recteurs ayant réuni tardivement (Amiens) voire pas du tout le groupe de travail académique sur le classement (cas de la Guyane ; voir motion de Nantes).

Conformément aux mandats du SNPDEN le groupe s'est efforcé de mieux prendre en compte le « qualitatif » tout en respectant la cohérence d'ensemble du système. Un problème particulier se posait pour le classement en 4<sup>e</sup> exceptionnelle, puisque lors du précédent classement aucun lycée de ce type n'avait été déclassé (grâce au doublement des possibilités), ce qui n'était plus possible ; la délégation a gardé en tête la perte financière importante que représente le passage de 4<sup>e</sup> exceptionnelle en 4<sup>e</sup>, mais a appliqué au classement en 4<sup>e</sup> exceptionnelle la même logique que pour toutes les autres catégories.

Le travail syndical a été facilité par la qualité des remontées de certaines académies (par exemple Aix-Marseille, Grenoble, Orléans-Tours, Reims, etc.) ; cependant il n'a pas été possible de suivre toutes les propositions académiques

puisque le total dépassait de beaucoup les possibilités...

A la fin des travaux la délégation du SNPDEN a pu conclure que ce nouveau classement, qui produira ses effets de 2004 à 2007, et dont la publication a été demandée pour un BO Spécial en septembre-octobre 2003, avait sûrement atteint certaines de ses limites : effet d'amplification au profit des zones de fort développement démographique et au détriment de zones où l'exode rural et la désindustrialisation se poursuivent, mise en place de certaines stratégies individuelles qui ne rejoignent pas toujours l'intérêt du service public, comparaisons parfois désagréables avec le voisin... Le SNPDEN a fait savoir qu'un mandat syndical lui demandait de réfléchir à un dispositif de substitution ; pour ce CSN voir par exemple la motion de Dijon ou celle de Reims.

Les 11 interventions de la commission carrière du CSN (pour 8 académies) :

- sur les opérations du prochain classement 2004-2007,
  - sur le redéploiement des postes de personnels de direction (une enquête auprès des CTPA est à envisager),
  - sur les limites du classement actuel,
  - sur la nécessité de réfléchir à un nouveau dispositif,
- ...aboutissent à la motion suivante :

### Motion n° 1

« La commission carrière du CSN demande au BN d'étudier pour après 2007 la mise en place d'un dispositif de substitution à l'actuel classement des établissements et de faire des propositions concrètes pesant les avantages et les inconvénients avant le prochain congrès. »

**Vote du CSN : unanimité**

## POUVOIR D'ACHAT ET NOUVELLES OBLIGATIONS STATUTAIRES

Si certaines motions reprennent des motions déjà existantes sur l'augmentation des pourcentages des classes promotionnelles ou précisent une demande de la clause de sauvegarde (Rouen), d'autres académies revendiquent davantage d'indemnités (Lyon), de meilleurs remboursements (Bordeaux) ou une défiscalisation (Morbihan). Au delà des problèmes techniques voire des dangers que recèlent certaines propositions, ces dernières sont caractéristiques d'une période pendant laquelle les salaires ont pris du

retard de façon inadmissible. D'autre part il apparaît de plus en plus fortement nécessaire de tenir compte sur le plan financier de la nouvelle donne introduite par la mobilité obligatoire (et aussi de l'obligation de loger!).

Suite à la discussion la commission propose la motion suivante :

### Motion n° 2

- « Le CSN mandate le BN pour :
- demander à sa fédération, UNSA-Éducation, de tout mettre en œuvre pour obtenir du gouvernement les augmentations salariales pour les actifs et les retraités qui garantissent au minimum le maintien du pouvoir d'achat
  - étudier les propositions qui peuvent être avancées pour obtenir des compensations financières liées aux nouvelles obligations statutaires (mobilité, logement) »

**Vote du CSN : unanimité**

Pour mémoire d'autres motions ont été proposées à ce CSN, reprenant nos thèses syndicales, comme l'évaluation (texte de Lyon), la formation (Dijon) ou l'importance des EREA (Strasbourg). La richesse de l'actualité n'a pas permis de traiter ces points.

## LES CARRIÈRES DES CORPS D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR DES FONCTIONS PUBLIQUES

Le Congrès de Nantes a demandé la création d'un groupe de travail sur le sujet afin de nourrir la réflexion collective. Cette commission s'est réunie d'abord le 12 novembre 2002 puis le 1<sup>er</sup> avril 2003 et a fait les constats suivants :

- le rôle de la commission est de glaner des informations pour envisager des propositions syndicales à terme ; elle demande la possibilité de prolonger ce travail en gardant à l'esprit que :
- si ouverture il doit y avoir, celle-ci ne peut se concevoir qu'en « cercles concentriques », c'est-à-dire des corps les plus proches de nous, comme les corps d'inspection, vers les corps plus éloignés d'abord de la fonction publique d'état avant ceux des autres fonctions publiques, et en l'envisageant dans un cadre européen
- cette ouverture n'aura de sens que si elle s'accompagne d'une nouvelle



construction statutaire qui bien entendu profite à tous, chefs et adjoints

Enfin, pour diffuser les documents nécessaires à la réflexion, une publication au moins partielle a été prévue dans Direction 108 de mai 2003.

Un vote est demandé par le rapporteur pour continuer à travailler sur ces bases.

**Vote du CSN : unanimité**

## Annexe : la gestion individuelle de carrière

La commission carrière du BN avait fait lors du CSN de novembre 2002 le triple 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 ; voir le document général distribué à chaque académie,
- le dernier statut de 2001 n'a pas encore « donné tout son jus », et la conjoncture nationale n'est pas propice à de grandes avancées syndicales, ce qui au demeurant ne saurait empêcher notre combativité,
- la demande des syndiqués est très forte d'une aide individuelle, de conseils, de documents concernant leurs stratégies de carrière, etc., et les nombreux courriers nous le prouvent.

Fort d'une doctrine syndicale solide qui donne du sens à son action collective, le SNPDEN réaffirme avec force qu'il est là pour défendre les intérêts matériels et moraux de ses adhérents.

Et comme l'habitude en a maintenant été prise depuis 3 ans la commission carrière du Bureau National rend compte de son activité depuis la dernière rencontre syndicale (CSN de novembre 2002) :

- rencontre le 18 décembre 2002 à la DESCO sur le classement des établissements pour obtenir des surclassements sans déclassement au 1<sup>er</sup> septembre 2003 : 43 collèges, 2 LP et 25 lycées ont ainsi pu bénéficier d'un surclassement grâce à la logique portée par le seul SNPDEN : le classement est calculé par pourcentages, or le nombre des établissements augmente avec des établissements créés dans les catégories les plus basses, donc on peut recalculer le nombre exact d'établissements par catégorie, ce qui provoque un nombre plus grand d'établissements dans les catégories supérieures. D'autre part cette rencontre avait pour but de préparer le prochain classement qui prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre 2004

- réunion du groupe national « classement des établissements » à la DESCO les 5, 6 et 7 mai 2003, avec Anne Berger, Bernard Deslis et Alain Val pour les collèges ; Antoine Rivelli pour les LP ; Michel Gasperment pour les lycées ; délégation conduite par Patrick Falconnier.
- intervention par écrit à M. Dellacasagrande concernant la remise en cause des indemnités d'annexe des chefs d'établissement de cités scolaires ayant plus d'une annexe ; le problème ne semble pas avoir trouvé une solution définitive (cas de Grenoble).
- réponses à de nombreux courriers, avec une prédominance des sujets sur le classement des établissements ; à noter que les membres de la commission ont écrit à tous les collègues concernés par ce surclassement, et répondu à tous ceux qui avaient écrit sur ce sujet, même s'ils n'ont pas obtenu satisfaction ; la sous-commission continue à répondre à des courriers sur les droits à pension, le CFA, le tableau d'assimilation, et plus récemment sur l'arrêt Griesmar ; il est à prévoir qu'elle aura de nombreuses réponses à faire sur la réforme des retraites...
- relectures critiques des projets de circulaire DPATE (maintenant Direction de l'Encadrement) sur liste d'aptitude, détachement, etc. ; participation (Patrick Falconnier) à la rencontre du 27 février 2003 avec M<sup>me</sup> Marie-France Moraux, nouvelle Directrice de la DPATE (nouvelle Direction de l'Encadrement depuis début avril) ; participation (Anne Berger) à la rencontre avec le SNIA-IPR et le SIEN-UNSA pour rechercher les points de convergence de nos syndicats, en particulier dans une approche corporatiste.
- tous les membres de la commission carrière du Bureau National ont participé 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 à raison d'un par académie).

La commission carrière du CSN a validé cette approche méthodologique et le travail de la commission depuis le dernier CSN.

# Commission Péd

La commission pédagogie a réuni 37 participants représentant 24 académies. Elle était présidée par Jean Luc Bourgognon, secrétaire départemental d'Île et Vilaine, animée par Hélène Rabaté, secrétaire nationale et Catherine Dauny, Catherine Guerrand, Jean-Claude Lafay, Colette Pierre, Catherine Petitot, membres du bureau national. Les 3 thèmes inscrits à l'ordre du jour ont été envisagés, ainsi que des questions d'actualité.

La commission pédagogie ne s'est pas directement penchée sur les difficultés actuelles et n'a pas réfléchi aux modalités d'actions possibles, cependant le travail de réflexion qu'elle mène vise à expliciter et à défendre une certaine idée de l'école. C'est cette conception de l'école qui fonde notre engagement syndical et professionnel.

## COLLÈGE UNIQUE, COLLÈGE POUR TOUS

La commission a travaillé à partir d'un texte synthétisant les productions réalisées après la journée de réflexion du 26 mars dernier. Cette synthèse a été envoyée dans les académies et discutée par les assemblées départementales et académiques. Les contributions reçues ont toutes été communiquées aux membres de la commission. Les membres du CSN ont sous les yeux un texte qui ne diffère guère de celui dont ils ont déjà eu l'occasion de prendre connaissance.

« Le collège unique va mal ? » Soit... Pourtant, dans nos établissements, il y a des enfants qui vont bien ! C'est, fort heureusement d'ailleurs, le plus grand nombre. Ce n'est pas faire preuve d'angélisme que de le reconnaître et de l'affirmer. Le collège, dans sa forme actuelle, répond aux aptitudes d'une majorité d'élèves et aux attentes des parents.

Le collège doit permettre à chaque élève de devenir un citoyen capable de s'intégrer à la société, de se préparer à la vie professionnelle, de continuer à se construire, de communiquer avec les autres citoyens, de se développer tout au long de sa vie dans tous les domaines.

# agogie

Le « collège unique » n'a jamais été défini comme un parcours identique pour tous, plutôt comme une étape de l'enseignement obligatoire ayant vocation à accueillir tous les enfants d'une même tranche d'âge.

Il n'a jamais été dit que tous les élèves devaient y connaître un même cheminement scolaire et encore moins que l'enseignement devait y être identique pour tous. Bien au contraire, les instructions officielles et tout particulièrement la loi d'orientation de 1989, qui préconise une différenciation des approches pédagogiques inscrites dans le projet d'établissement, souhaitent que l'enseignement soit adapté au niveau de l'élève, à ses compétences, à ses capacités analysées aux différentes étapes de sa scolarité en collège. Elles recommandent des approches diversifiées en fonction des savoirs, savoir-faire et savoir être des élèves.

Pourtant trop d'élèves sont en échec scolaire dans les classes de nos établissements ou sortent prématurément du système éducatif.

## Les limites actuelles du collège unique

### La prise en compte et le traitement de la difficulté scolaire

Il n'y a pas de définition absolue de la difficulté scolaire : il s'agit toujours d'élèves qui ne répondent pas à nos attentes et à nos normes, ces dernières étant par ailleurs relatives au groupe sélectionné, au niveau d'études, etc., et souvent mal clarifiées.

Mais il y a des manifestations différentes de la difficulté qui génèrent des comportements variables, allant de l'ennui et du mutisme à l'explosion : c'est lorsque la difficulté scolaire s'accompagne de ces comportements « perturbants » que l'institution se mobilise et que des solutions individualisées sont recherchées. Toutes proportions gardées, on sait mieux traiter les problèmes liés aux comportements que les difficultés d'apprentissage.

### Les limites des réponses en termes de structures

Au fil des décennies, les transformations de structures n'ont rien changé



Hélène RABATÉ

quant à la réussite ou à l'échec scolaire. Le collège a continué d'être un « petit lycée », incapable d'accueillir des enfants sans appétence scolaire ou ayant d'autres projets d'orientation qu'une entrée en lycée d'enseignement général. Or le seul débouché du collège n'est pas le lycée, et l'ensemble des filières doivent être des voies d'excellence et de réussite. L'explosion des options a en réalité permis de rétablir l'équivalent des filières et des hiérarchies.

Pour tenter de faire face aux problèmes, certains établissements expérimentent différents dispositifs, tels que la mise en place de stages en milieu professionnel dès la classe de cinquième, ou l'augmentation de la durée des séquences en entreprises en classe de 4<sup>e</sup>... Ce qui pourrait apparaître comme du « bricolage » est souvent conçu, dans l'établissement, comme la seule réponse adaptée pour éviter un décrochage, remotiver l'élève ou, dans le pire des cas, l'amener au terme de la scolarité obligatoire à moindres frais. Mais ces dispositifs restent la plupart du temps insuffisants.

### Les problèmes culturels et pédagogiques

Nous ne pouvons éluder la manifestation du divorce croissant entre la culture « intellectuelle » et la culture « médiatique », ni l'absence de continuité entre les enseignements du collège et ceux de l'enseignement professionnel ou technologique (ils sont construits en fonction des champs disciplinaires et de la pédagogie du lycée d'enseignement général).

Plus globalement, nous devons nous interroger sur la « mise en difficulté » des élèves en cours de scolarité au collège, mise en difficulté qui se manifeste par un écart négatif entre évaluations de 6<sup>e</sup> et résultats au brevet, et individuellement parfois par de véritables régressions : il semble que la fracture apparaisse en 4<sup>e</sup> (apparition de l'abstraction, poids accru du « travail à la maison »).

Le système scolaire ne fournit pas à tous les élèves un certain nombre d'outils, de méthodes ou ne les explicite plus en classe, dans l'enseignement primaire

comme au collège (entraînement de la mémoire, copie d'un texte, rudiments de l'expression écrite...). On défavorise ainsi les élèves issus de familles qui ne peuvent expliquer ce que l'école a omis de mettre en lumière. De même le manque de travail personnel de certains élèves est souligné. Or le travail personnel n'est pas intégré dans le temps scolaire, l'apprentissage des leçons ne s'effectue pas suffisamment dans l'établissement et n'est pas vérifié.

### Les problèmes d'une orientation souvent réalisée par l'échec

Nous accueillons aujourd'hui des élèves en grande ou très grande difficulté, avec un vécu antérieur lourd (les uns déjà en difficulté à l'école élémentaire, d'autres à qui ont été proposés en vain des parcours spécifiques) : nous avons à les préparer à une orientation professionnelle mais sans les y diriger prématurément, nous devons prévoir des traitements individualisés pour évaluer chacun dans sa progression, avec des objectifs exigeants et ambitieux mais adaptés.

Actuellement, face à une volonté affichée de revaloriser les voies de l'enseignement professionnel ou technologique, rien dans les programmes du collège ne permet à un élève en difficulté dans les disciplines générales de préparer efficacement une orientation « positive » ; or près de la moitié des collégiens se dirigeront vers la voie professionnelle ou technologique.

Soyons réalistes, le « collège unique » n'a jamais existé.

## Propositions

### Une première priorité : définir un « socle commun » qui doit être acquis à la fin de la scolarité obligatoire

Le collège doit assurer à tous les élèves un socle commun de connaissances et d'acquis à la fin de la scolarité obligatoire. Mais comment ce socle commun doit-il être constitué ? Comment peut-il être évalué ?

Le socle commun doit à la fois garantir un minimum d'acquis à chaque élève, et permettre son adaptation à une future scolarité ou formation. Il ne doit pas apparaître comme un « viatique », un bagage minimal mais revêtir une forme dynamique. Pour éviter la référence constante et exclusive à l'enseignement général, il est nécessaire que le socle soit constitué d'un ensemble de compétences dans des champs généraux, technologiques et professionnels, que ce socle soit une référence commune pour tous mais que des profils plus individualisés soient possibles. Le socle commun est constitué de champs de connaissances et de domaines de compétences qui ne recourent pas exclusivement les disciplines. Ceux-ci sont définis nationalement et sont les mêmes pour tous. Le nombre de champs à investir avec réussite est fixé et il est le même pour tous. Il est inférieur au nombre de champs proposés.

Pour chaque champ existent un référentiel et des gradations. Le nombre de niveaux n'est pas limité. Pour chaque élève le curseur est placé dans les différents champs en fonction de sa réussite (et non de ses échecs). Il y a un minimum exigible dans certains champs (niveau élémentaire, par exemple pour la lecture et l'écriture ou le calcul). On admet que certains élèves peuvent réussir partout et être très avancés sur l'échelle ; celle-ci n'étant pas limitée, ils peuvent continuer à progresser. Le minimum est un total, calculé par l'addition des différents résultats, le profil dessiné est différent pour chaque élève.

Le profil obtenu en fin de cycle central de collège est utilisé pour l'orientation, dès la fin du cycle central (4<sup>e</sup>).

### Une deuxième priorité : favoriser une orientation positive à la sortie du collège.

Le collège doit prendre en charge tous les élèves et les aider à s'orienter vers une voie de réussite.

Or bien souvent les jeunes en difficultés sont dans l'attente de l'âge nécessaire à une solution d'orientation, sans projet personnel clairement défini. Nous constatons que cette situation est insupportable pour les jeunes et par voie de conséquence pour l'ensemble de la communauté éducative.

Il faut donc casser cette logique de l'orientation par l'échec et peut-être :

- remettre en cause le redoublement et son bien fondé pour certains,
- organiser les rythmes de « passage » d'une étape à l'autre sous forme de modules,
- redéfinir les programmes et les rythmes d'apprentissage (L'élève doit-il apprendre toutes les disciplines au même moment ?),
- faire évoluer les modalités et les pratiques pédagogiques,
- transformer l'évaluation.

### Des conditions nécessaires

#### Privilégier l'hétérogénéité des établissements et des classes

Il faut diminuer les phénomènes de ségrégation scolaire et lutter contre les stratégies familiales de contournement de la carte scolaire provoquées par l'hétérogénéité du système éducatif entre les régions et les établissements, par l'hétérogénéité des populations scolarisées.

Il faut redonner aux établissements une « dimension humaine » surtout dans les zones difficiles, pour faciliter une meilleure prise en charge des élèves.

L'hétérogénéité des classes doit être privilégiée, parallèlement à la mise en place de dispositifs spécifiques, pour répondre de façon adaptée aux différents contextes. Cependant la réponse structurelle comme remède à la difficulté scolaire ne peut se substituer à la réponse pédagogique. Il faut développer une prise en charge plus individualisée et plus diversifiée des élèves.

#### Travailler avec les familles et travailler en équipe éducative

Quelle place faut-il réserver aux parents ? Les transformations sociologiques de ces dernières années, nous amènent à constater qu'il conviendrait de prendre en compte les évolutions de la parentalité et les conséquences nouvelles qu'elles induisent en ce qui concerne :

- le comportement des jeunes,
- l'histoire personnelle, familiale de l'enfant,
- son rapport avec l'école.

Par ailleurs, il est important de souligner que sur le territoire national il est nécessaire d'avoir une meilleure connaissance ethnologique, sociologique et culturelle de la diversité parentale afin de mieux appréhender la population scolaire.

Quelle équipe pour le suivi des élèves ? Les partenaires institutionnels : éducateurs, assistantes sociales (scolaires et de secteur), personnels de santé, juges aux affaires familiales...

Dans l'établissement le professeur principal, le CPE, l'équipe de direction, le conseiller d'orientation psychologue, l'infirmière.

### Diversifier les pratiques pédagogiques. Revoir la formation des enseignants

La formation des enseignants ne correspond plus aux missions qui devraient être les leurs et ne peuvent se limiter à la transmission des savoirs. Il est indispensable qu'ils reçoivent dans le cadre de leur formation initiale et continue toutes les informations nécessaires sur les processus d'apprentissage, sur les obstacles à affronter et les points d'appui à trouver ; il est nécessaire de développer chez les professeurs une culture de l'innovation pédagogique, de leur apprendre à s'impliquer davantage dans l'aide à la construction du projet de l'élève. Il semblerait également utile de redéfinir les modalités d'exercice du métier d'enseignant (introduire une mobilité intercycles, prendre en compte la totalité des missions dans un temps de travail globalisé...).

Il faut inciter les enseignants à diversifier leurs pratiques pédagogiques et les inciter à travailler en équipe. La mise en place des IDD sur le cycle central est déjà un élément de réponse adapté. Il est également indispensable de revoir les modalités de l'évaluation des élèves et de former les enseignants à une évaluation positive, par exemple par rapport aux acquis du socle commun.

### Diversifier les dispositifs pédagogiques

- Développer les dispositifs spécifiques, l'enseignement adapté, pour améliorer la prise en charge des enfants en très grande difficulté ou relevant du champ du handicap, sans pour autant les exclure de l'enseignement ordinaire : UPI, classes et ateliers relais, SEGPA...



- *Introduire de nouvelles formes d'enseignement, par exemple une organisation en modules.*

Une telle organisation de l'enseignement peut répondre aux différents champs du socle commun des connaissances, le contenu des modules et leur nombre sont déterminés pour répondre aux exigences de ce socle commun.

Dérives possibles	Avantages
Pré-orientation	Avancée permanente du jeune
Préspécialisation	Image positive toujours en évolution

Actuellement, les notes sanctionnent ce qui n'est pas connu de l'élève, mais très rarement les compétences acquises. Cette forme d'enseignement en modules ouvre la possibilité d'une évaluation différente.

Évidemment il conviendrait de rester vigilant et de ne pas éluder certaines questions :

- Quelle autonomie de l'établissement dans l'évaluation ? Comment rester juste ?
- Quelle maîtrise de la politique nationale sur l'orientation ?
- N'y a-t-il pas risque accru de disparités régionales, départementales ?

A défaut ou dans l'attente de l'introduction d'une nouvelle organisation pédagogique, certains dispositifs existants peuvent servir de points d'appui : les itinéraires de découvertes, le B2i à condition que tous les établissements disposent des moyens de leur mise en place.

*Mettre en place des dispositifs de diversification :*

L'alternance est parfois utilisée pour venir en aide à des élèves en difficulté. En collège, il faut distinguer l'alternance comme découverte des métiers et des formations professionnelles, élément de l'éducation à l'orientation qui pourrait s'appuyer sur les IDD et l'alternance comme source de remotivation pour des élèves en situation de rupture scolaire.

Ces dispositifs peuvent être une réponse aux élèves en rupture scolaire ou qui présentent des lacunes dans les apprentissages sous réserve de certaines conditions (élèves volontaires, effectifs allégés, programmes spécifiques, suivi individualisé, implication des enseignants). L'alternance peut prendre diverses formes : visite d'entreprise, séquences en entreprise, mini stages en LP...

Des réponses structurelles existent également, comme la 4<sup>e</sup> d'aide et de soutien, ou les parcours individualisés.

On peut concevoir que l'établissement, dans le cadre de son autonomie et après accord du conseil d'administration, puisse développer ce type d'expériences.

Toutefois si l'alternance est organisée pour des élèves en difficulté, un risque primordial apparaît : celui de créer des structures de relégation puisque les élèves, plusieurs demi-journées par semaine, ne suivront pas les mêmes cours que les autres. On peut s'interroger sur la valorisation de l'enseignement professionnel ou des métiers apportée par une telle organisation. D'autre part, les lycées professionnels sont eux aussi confrontés à des élèves en grande, voire en très grande difficulté. La difficulté scolaire des collégiens ne semble pas nécessairement soluble dans le lycée professionnel.

Le postulat selon lequel un élève en difficulté dans ses études devrait adhérer avec enthousiasme aux modalités de l'enseignement professionnel et aux valeurs

de l'entreprise est encore plus irréaliste si l'on commence par présenter ce parcours comme destiné aux seuls élèves à problèmes. Nous sommes favorables à des dispositifs variables et souples dans le cadre de l'autonomie pédagogique, mais ces dispositifs doivent s'appuyer sur le principe d'une alternance appliquée à tous : les cahiers des charges doivent pour cela impliquer les lycées professionnels (plates-formes d'accueil pédagogique) et/ou les entreprises, l'enseignement de la technologie, qui a perdu une part de sa spécificité, doit accompagner cette démarche qui enrichit le « socle commun ».

Ce n'est qu'à cette condition que des parcours individualisés peuvent se construire de manière utile, en évitant toute filiarisation : incluant soit une plus forte composante professionnelle, soit d'autres composantes à déterminer.

**Vote du CSN :**  
unanimité moins 7 abstentions

## MISE EN PLACE D'UN CONSEIL PÉDAGOGIQUE

« La mise en place d'un conseil pédagogique dans les EPLE est prévue par le protocole d'accord relatif aux personnels de direction. Elle s'inscrit dans le cadre plus large d'une révision des textes réglementaires régissant le fonctionnement de l'EPLE, et plus particulièrement du décret de 1985. Il ne s'agit pas d'une instance supplémentaire venant s'ajouter à toutes celles qui existent dans les établissements. Avec le bureau du conseil d'administration, elle remplace la commission permanente et s'occupe de questions pédagogiques.

Un débat a eu lieu en commission autour du nom de ce conseil. D'autres appellations ont été envisagées : conseil scientifique comme l'avait proposé le texte préparatoire, conseil des enseignements comme le propose au CSN la commission.

Le CSN, appelé à se prononcer, vote majoritairement pour l'appellation « conseil pédagogique ».

« Le conseil pédagogique est un véritable espace de réflexion pédagogique permettant d'établir un lien fort entre les disciplines.

Le conseil pédagogique émet des avis qui sont obligatoirement transmis au conseil d'administration par le chef d'établissement président de ce conseil, sur toute question pédagogique.

Sa composition : la direction et les enseignants. Les enseignants choisissent leurs représentants selon des modalités définies par le conseil d'administration dans le cadre d'une réglementation nationale. Tous les champs disciplinaires doivent être représentés. La présidence est



assurée par le chef d'établissement ou son adjoint.

*Ses compétences : analyse de la situation de l'enseignement dans l'établissement, des conditions matérielles d'enseignement, propositions d'actions pour l'élaboration du projet d'établissement avant de soumettre le dossier au conseil d'administration, mise en œuvre du projet d'établissement dans ses actions pédagogiques, par exemple harmonisation de certaines modalités d'évaluation des élèves.*

*Rythme des réunions : deux au minimum par année scolaire. »*

**Vote du CSN :**  
**unanimité moins 2 contre**  
**et 13 abstentions**

## ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le texte et les motions proposés sont destinés à faire le point sur la situation de l'enseignement supérieur actuellement placé dans le contexte de mise en place du système «LMD» (licence-master-doctorat) et des «ECTS» (European Credits Transfer System), qui agite beaucoup la communauté universitaire, les IUT et les grandes écoles, mais qui concerne aussi les classes supérieures de lycée même si (et nous devons nous en inquiéter) le ministère ne semble pas s'en préoccuper activement. De manière générale, il n'est pas certain que les conditions de mise en place de ce nouveau système de validation des études supérieures soient conformes à nos attentes.

Jean-Claude Lafay présente le texte préparatoire et la motion.

Il faut toujours rappeler que les classes d'enseignement supérieur des lycées, présentes pour les CPGE dans 336 lycées publics et pour les STS dans 1251 lycées publics, accueillent aujourd'hui une part importante des bacheliers (le taux d'accueil des bacheliers 2003, toutes séries confondues, est de 7,3 % dans les CPGE et de 19,4 % dans les STS, de 9,2 % en IUT, et de 38,1 % seulement dans les universités hors IUT); elles représentent de ce fait une part représentative des études supérieures de premier cycle, et représentent dans leur équilibre actuel un poids significatif.

Les personnels de direction sont ainsi largement concernés par les enjeux de l'enseignement supérieur, non seulement comme responsables de la préparation au baccalauréat et de l'orientation des bacheliers vers les diverses filières de l'enseignement supérieur, mais également comme responsables de formations d'enseignement supérieur, dans les CPGE, les STS et, pour certains d'entre eux, de formations post-BTS ou de conventions passées avec des universités pour des licences professionnelles.

Nous disposons, au sujet de ces formations et de l'organisation générale de l'enseignement supérieur, de la motion d'orientation votée au congrès de Nantes, qui rappelle en particulier notre adhésion aux objectifs qui sont assignés par la loi à l'enseignement supérieur, de contribuer «à la réduction des inégalités sociales ou culturelles et à la réalisation de l'égalité entre les hommes et les femmes en assurant à toutes celles et tous ceux qui en ont la volonté et les capacités l'accès aux formes les plus élevées de la culture et de la recherche» (article L. 123-2 du Code de l'Éducation): cet objectif de démocratisation des études supérieures détermine l'ensemble des prises de position de notre syndicat.

Nous constatons aujourd'hui que, pour les CPGE, la désignation d'un responsable du pilotage national de ces classes, la mise en œuvre d'une procédure de recrutement plus équitable, plus transparente et susceptible de permettre une meilleure répartition des élèves ont été obtenues; nous apprécions positivement le fait que l'objectif de démocratisation soit désormais au centre des déclarations publiques du ministre comme des associations de spécialistes, et figure également dans la réflexion de la conférence des grandes écoles, mais nous soulignons qu'il reste à le concrétiser. Nous devons à cet égard nous inquiéter de ne pas voir l'objectif affiché de complémentarité des différentes formations de l'enseignement supérieur se traduire dans le fonctionnement de l'administration centrale, et de constater sur le terrain la résistance de la plupart des recteurs, peu sensibilisés à la diversité de ces formations: tout se passe en effet pour le moment comme si les CPGE, les STS, les IUT et les universités relevaient non seulement de dispositifs indépendants – ce qui se comprend –, mais aussi de logiques autonomes et concurrentielles. Nous avons donc à demander que le ministre applique les principes annoncés par lui-même, et à exiger d'être associés, comme organisation représentative, à toutes les concertations relatives à l'enseignement supérieur, tout au moins pour le premier cycle, et non seulement à celles qui concernent spécifiquement les CPGE; nous ne devons pas moins être attentifs, pour ces classes, aux résultats et à l'évolution de la nouvelle procédure de recrutement, qui doit être encore simplifiée et mieux exploitée dans l'information des élèves, ainsi qu'aux propositions attendues concernant la voie littéraire.

De même, nous avons pris acte de la simplification, déjà annoncée par les ministres précédents, des parcours de l'enseignement supérieur (diplômes: licence à bac+3, master à bac+5, doctorat à bac+8) en référence à l'espace européen, et particulièrement le principe d'insertion de nos classes dans ce dispositif: cette lisibilité ne peut que contribuer à une meilleure orientation des étudiants, et favoriser la démocratisation que nous souhaitons. Mais nous souhaitons que le pilo-

tage du système universitaire, appuyé sur une évaluation conséquente et une démarche contractuelle, soit réel et pas simplement formel: sans quoi le «renforcement de l'autonomie des universités» peut aussi bien nous conduire à la spécialisation des filières, aux parcours d'initiés, à la concurrence des établissements au détriment des étudiants (et en particulier des publics les plus en difficulté). Nous devons nous inquiéter, en ce sens, de la mise en place dans les universités, dès le premier cycle, de plus en plus de formations sélectives, voire des demandes de transformation complète en établissements à caractère sélectif, qui peuvent remettre en cause partiellement l'ouverture à l'ensemble des bacheliers des formations de premier cycle prévue par la loi (article L612-3 du Code de l'Éducation). Nous devons rappeler que l'inscription dans le système européen et la référence au système LMD n'impliquent pas une remise en cause des équilibres mis en place dans chaque pays, ce qui pourrait être le cas en ce qui nous concerne, par transformations internes ou dérive des objectifs (ce dont témoigne le projet de licence technologique ou de licence professionnelle d'IUT en 6 semestres).

En ce sens, si nous approuvons l'affirmation du ministre selon laquelle «(la) réussite de l'entrée des bacheliers dans l'enseignement supérieur ne peut être envisagée que dans le cadre d'une problématique générale du premier cycle englobant les classes post-baccalauréat des lycées – sections de technicien supérieur et classes préparatoires aux grandes écoles – et les premiers cycles universitaires – formations générales et instituts universitaires de technologie. », nous attendons qu'il se donne les moyens de cette problématique générale. Si nous avons soutenu l'objectif de mise en place du LMD, en particulier avec notre fédération, nous constatons que le ministère ne prend en aucune manière ses responsabilités en matière de pilotage, et n'a pas engagé, en particulier, de définition des formations dont il a la





responsabilité entière des enseignements et des programmes (CPGE, STS en particulier) dans le cadre du LMD et des ECTS : la réponse donnée en matière « d'autonomie des universités », outre qu'elle est dépassée par la possibilité donnée aux grandes écoles de délivrer le master, et fait la confusion entre définition des parcours et validation des diplômes, est inopérante et dangereuse : si les CPGE scientifiques et commerciales peuvent par leurs liens directs avec l'entrée dans les grandes écoles en souffrir un peu moins, les CPGE littéraires et surtout les STS seraient en grande difficulté si elles se trouvaient en dehors du système. Nous devons donc demander au ministre de prendre ses responsabilités, pour que le système d'enseignement supérieur français, dans ses diverses formations, bénéficie de la lisibilité et de la cohérence nécessaire pour son insertion dans le système européen, mais aussi pour la qualité du service public.

Les STS, en dépit de l'attention qui leur a été portée dans les consultations récentes, et de l'importance qui leur est attribuée à juste titre pour la réussite des bacheliers technologiques (et pour une part des bacheliers professionnels) sont particulièrement en attente de décisions concrètes : carte scolaire des sections et des spécialités, ouverture pour les bacheliers SMS, rationalisation du recrutement, reconnaissance en termes d'ECTS et d'insertion dans le LMD par les licences professionnelles. Les IUT échappent de leur côté, du fait de leur autonomie, aux objectifs d'accueil prioritaire des bacheliers technologiques et professionnels, que nous approuvons mais qui ne sauraient faire l'objet pour autant, dans les académies, de procédures autoritaires d'affectation en STS, contraires à la réglementation et contre-productives en termes de pilotage. Vis-à-vis des IUT, il appartient à encore au ministre de prendre ses responsabilités, face en particulier à leur demande d'accueillir des licences technologiques

ou des licences professionnelles en 6 semestres, logique dans le cadre de leur autonomie et témoin de l'absence du ministère en matière de pilotage du LMD.

Il faut se préoccuper, de manière générale, des diverses dérives en cours et des lacunes graves constatées dans la mise en place du LMD, et intervenir, notamment dans le cadre de l'UNSA, en faveur d'une réaffirmation de ses objectifs initiaux. Il faut également souhaiter une reprise du dialogue avec le SNESup et l'UNEF, la division du camp syndical ne paraissant pas propice à la réalisation de ces objectifs et favorisant au contraire l'inertie ministérielle.

### Motion n° 1

#### **Concernant la mise en place du programme européen dit « LMD » :**

« Nous exigeons que la description des enseignements des classes post-bac des lycées (STS et CPGE), et leur correspondance en unités de valeur dans le programme européen (ECTS) soient effectivement prises en charge sans délai par le ministère de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche, seul responsable des programmes de ces classes, pour permettre leur validation par les universités françaises et européennes dans les parcours conduisant à la licence.

Nous rappelons que l'inscription dans le système européen et la référence au système LMD n'impliquent pas une remise en cause de l'organisation des enseignements supérieurs dans chaque pays. Nous nous inquiétons des projets de transformations internes des formations universitaires et de dérive des objectifs pour les formations en IUT. Nous rappelons également que la lisibilité et la simplicité du système sont pour nous des critères essentiels, favorables à la démocratisation des études supérieures : un pilotage national est urgent et nécessaire pour favoriser la lisibilité et la simplicité attendues. »

#### **Concernant le projet de modification de la loi sur l'enseignement supérieur et sur l'autonomie des universités :**

« Nous nous inquiétons des dispositions qui minimisent les représentants des étudiants et des personnels dans les conseils d'université, celles des CTP et celles du CNESER : ni l'affaiblissement de la démocratie interne, ni l'affaiblissement du pilotage national ne nous paraissent aller dans le bon sens.

Nous sommes particulièrement opposés à la possibilité d'étendre le champ de compétences des universités de technologie aux formations des « cadres supérieurs des entreprises et de l'administration », aussi bien qu'à la possibilité donnée aux universités de modifier librement leur organisation interne (création d'UFR en particulier), ce qui relève actuellement du ministre après avis du CNESER : il apparaît

clairement que ces dispositions favoriseraient le développement des formations sélectives, sans la régulation par l'État qui seul est en mesure de faire prévaloir l'intérêt général et les nécessités de l'accueil des bacheliers dans l'enseignement supérieur selon les critères de démocratisation inscrits dans la loi. »

**Vote du CSN : unanimité**

## QUESTIONS D'ACTUALITÉ

### Motion n° 2

#### **Circulaire de rentrée 2003**

« Le SNPDEN exprime son désaccord avec les termes de la circulaire de rentrée 2003 qui permet dans certaines situations de ne pas assurer la mise en place des IDD, de l'ECJS, de l'aide individualisée en seconde, des modules... »

Le SNPDEN réaffirme, dans l'intérêt des élèves, son attachement à ces dispositifs de diversification pédagogique et réclame les moyens de leur mise en œuvre. »

**Vote du CSN : unanimité moins 1 contre et 5 abstentions**

#### **Débat : Baccalauréat professionnel en 3 ans**

La commission pédagogique a engagé un débat sur le Bac pro en 3 ans. Ce parcours ne suscite pas d'opposition de principe, mais une grande vigilance semble nécessaire.

La commission est favorable à ce dispositif comme elle est favorable à toutes les possibilités de diversification des parcours en fonction des aptitudes, des projets et de l'histoire personnelle des élèves. De plus le risque de concurrence de l'enseignement privé est réel et l'éducation nationale ne peut se tenir à l'écart de cette nouvelle mesure.

Mais la vigilance est indispensable car plusieurs risques existent :

- risque de mise en péril des séries technologiques STI et STT et des 1<sup>res</sup> d'adaptation,
- risque de disparition des BEP alors qu'ils représentent un niveau de diplôme utile pour de nombreux élèves,
- risque de créer une voie de relégation par la juxtaposition d'un parcours en 3 ans et d'un parcours en 5 ans sans qu'on sache comment ni par qui s'effectuera le choix.

Aucune motion n'est proposée au CSN. La réflexion sur la formation professionnelle et sur l'enseignement professionnel sera un des prochains chantiers de la commission pédagogique.



# Commission Vie syndicale

Jean Michel BORDES



La commission Vie syndicale a réuni 42 participants représentant 22 académies. Les questions abordées ont donné lieu soit à discussion et à vote, soit à communication, certaines d'entre elles devant faire l'objet d'analyses complémentaires par les sections académiques. La volonté de faire aboutir des questions posées depuis longtemps au sein de nos instances et non encore résolues, la prise de conscience que le moment est venu de prendre des décisions importantes qui touchent à l'organisation même de notre syndicat ont conduit à un débat riche, fort, parfois tendu, mais sincère. Marie-Ange Henry, notre présidente de séance, a fait ce qu'elle devait pour que les questions abordées puissent entrer dans le cadre imparti, trop court. D'où un sentiment d'insatisfaction pour certaines questions que nous n'avons pas pu traiter comme nous l'aurions souhaité. Je partage ce sentiment et forme le vœu que les aménagements envisagés soient menés à leur terme et permettent justement une meilleure organisation de notre travail.

## Les thèmes abordés ont été :

- aménagement de nos instances (CSA, CSN, Congrès),
- étude des motions concernant la cotisation des retraités,
- organisation financière,
- bilan de stages et perspectives pour l'année prochaine
- étude de la motion proposée par la commission laïcité sur les signes ostentatoires,
- l'information au sein de notre syndicat n'a pas pu être abordée. Annie Prévot n'a pu qu'évoquer les travaux du groupe de travail sur information et communication.

## NOS INSTANCES

Depuis le 15 janvier, les sections académiques ont eu à étudier les propositions de la commission Vie syndicale sur les aménagements de nos instances. Aménagements que les évolutions en cours nécessitent et qui ont été synthétisées dans la proposition qui vous sera soumise dans quelques instants, sous forme de considérants qui sont résumés et de propositions.

Pour le CSA, la commission souhaite – à une large majorité – que le nombre de ses membres ne soit pas modifié et reste dans la fourchette prévue : de 16 à 38 membres. Après analyse des deux modes de scrutin envisagés, qui ont chacun leurs avantages et leurs inconvénients, en tout cas leur logique, la commission a retenu le principe de garder, malgré ses imperfections ou ses contradictions, le scrutin uninominal à un tour avec :

- à l'égal de ce qui est appliqué pour le CSN (art R 18) représentation des fonctions selon trois catégories : chefs d'établissement, adjoints, retraités. Un moment et dans la logique du corps unique, il a été envisagé qu'il ne soit pas mentionné expressément la fonction d'adjoint. Il a semblé cependant qu'il convenait de maintenir les deux emplois et que celui d'adjoint demeure effectivement

mentionné et qu'il soit représenté en tant que tel au CSN et au congrès, selon une représentation significative.

- la nécessité d'organiser les modalités techniques afin que cette représentation des trois catégories et des hommes et des femmes se fasse dans des conditions justes et proportionnelles au nombre des syndiqués.

Pour le CSN et le Congrès, la question était de décider s'il convenait de reconsidérer le nombre de leurs membres afin de nous situer dans la continuité des choix que nous faisons, notamment d'affecter une partie de nos moyens financiers, redéployés d'une certaine manière, pour faire face aux nouvelles données sans que soient négligées les instances existantes et de maintenir les coûts financiers, néanmoins croissants.

A été accepté, par la commission, le principe d'une diminution des effectifs, de 30 membres pour le CSN, d'une centaine pour le Congrès. Rappelons qu'un CSN, c'est 250 participants, un congrès 450. A titre de comparaison, pour un nombre identique de syndiqués, A et I aurait un congrès de 200 participants. La CGT avec environ 300 000 syndiqués a un congrès de 1 000 délégués. Pour le CSN et en proposant le passage de 6 à 5 élus – 4 au titre des commissions + 1 retraité –, on pourrait en réduire le nombre de 30 participants tout en conservant la structure

quasiment identique. Pour le Congrès, on pourrait revoir le nombre des élus selon des tranches et ainsi en diminuer le nombre total en ne compromettant en rien les équilibres actuels et la juste représentation des sections académiques.



## LA COTISATION DES RETRAITÉS

Les académies de Nice et de Rennes, ont demandé dans les motions déjà évoquées au congrès de Nantes que soit examiné le niveau des cotisations qu'ils paient. La motion de Rennes indique notamment : « les cotisations ne subiront plus d'augmentation supérieure, en pourcentage, à l'augmentation effective des pensions de retraite au cours de l'année précédente ».

La demande des deux académies n'a pas suscité une adhésion forte des sections académiques qui l'ont examinée. Elle aurait pu être rejetée par la commission Vie syndicale. Celle-ci a décidé qu'il convenait de ne pas trancher avant qu'une analyse plus poussée ne soit faite et qu'une étude comparative ne soit effectuée sur les niveaux des cotisations payées par les actifs et par les retraités. Cette étude sera à examiner également à la lumière des mesures actuellement en débat sur les retraites.

## L'ORGANISATION FINANCIÈRE DU SYNDICAT

Antoine Rivelli a fait une communication sur l'avancée des travaux du groupe de travail sur la question. Il s'agissait bien là de montrer qu'il y avait pour celle-ci la nécessité d'une adaptation de nos procédures comptables aux règles en vigueur et des pistes d'aménagements internes liées aux grandes orientations que nous envisageons. Aménagements qui ont amené de fortes réactions et échange de propos fermes. Rappelons que présenter des analyses et des propositions n'est pas amener un projet tout ficelé et décidé d'avance. Il n'a pas pu y avoir de discussion faute de temps. Il y aura, le moment venu et après examen par les sections académiques des propositions présentées, discussion et présentation devant la commission.

Pour l'immédiat, il faut mettre en place les procédures requises ; pour le plus long terme le débat reste ouvert.

## LES STAGES

Peu de stages organisés cette année, mais bilan positif établi par ceux qui l'ont fait. Pour l'année prochaine la commission a adopté à l'unanimité les propositions suivantes :

- que soit maintenu le principe de l'organisation de stages académiques de niveau 1 ou des stages académiques ou interacadémiques organisés avec l'aide du national,
- que dès novembre 2003 soient organisés des stages nationaux de niveau 2 aux stagiaires de l'année 2002 - 2003 qui auront pris des responsabilités syndicales, notamment au sein des CSA qui seront renouvelés en octobre 2003,
- que soient organisés au cours du 2<sup>e</sup> trimestre 2003-2004 (janvier ou mars 2004) un ou deux stages de niveau 3 aux collègues déjà investis de responsabilités.

*Vote du CSN : adopté à l'unanimité.*

## Proposition de texte d'orientation

### Considérant

- les évolutions en cours tant à l'externe qu'à l'interne,
- la volonté exprimée dans ses rangs d'adapter ses structures au contexte afin de les rendre encore plus réactives
- la nécessité de répondre, selon des modalités mieux adaptées aux changements sinon aux bouleversements annoncés et aux attentes des adhérents,
- le besoin de prendre en compte le renouvellement de nos syndiqués et de nos cadres syndicaux,

**Mandate la commission** vie syndicale pour que soient proposés au CSN de novembre 2003 et au congrès de mai 2004 les aménagements de nos instances selon les principes et orientations suivants :

### REDÉFINITION ET RÉAMÉNAGEMENT TECHNIQUE DE LA REPRÉSENTATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ACTIFS ET RETRAITÉS ET DES SEXES dans toutes nos instances :

- dans le cadre du scrutin uninominal à un tour, pour le CSA.
- 3 catégories représentées au lieu de 7 - chefs d'établissements, adjoints, retraités (art R 2)
- veiller à ce que soit respectée la représentation proportionnelle des hommes et des femmes et réétudiées les modalités techniques de leur élection au sein du CSA (art R 3)

*Vote du CSN : unanimité moins 11 contre et 8 abstentions*

### ADAPTATION DE NOS INSTANCES NATIONALES (CSN et Congrès)

- par un resserrement de leurs effectifs :
  - CSN : aux alentours de 220 membres au lieu de 250

*Vote du CSN : majorité, il y a eu 42 contre et 6 abstentions*

- Congrès : aux alentours de 350 au lieu de 450

*Vote du CSN : majorité, il y a eu 48 contre et 2 abstentions*

- par un éventuel aménagement des calendriers
- par une actualisation de leurs modalités de fonctionnement.

### ADAPTATION DE NOTRE ORGANISATION FINANCIÈRE

*Vote du CSN : majorité, il y a eu 28 contre et 23 abstentions*



## LAÏCITE-VIGILANCE-ACTION

Pierre Raffestin présente au CSN le compte rendu du groupe de travail « Laïcité-vigilance-action » qui s'est réuni le mardi 6 mai 2003 avec la participation de 12 académies, beaucoup ayant été empêchées du fait des actions qui se déroulaient ce jour dans les établissements. En préambule, il est rappelé que ce groupe est partie intégrante de la commission « vie syndicale »

Trois séries de problèmes ont fait l'objet d'un examen approfondi :

- la « Politique associative » du Ministère,
- les implications laïques du processus de décentralisation,
- les affirmations identitaires, dont le port du « foulard islamique », dans les EPLE.

### LA POLITIQUE ASSOCIATIVE DU MINISTÈRE

A son arrivée au ministère, Luc FERRY avait annoncé une politique ambitieuse de la Jeunesse, une intervention accrue et généralisée des associations dans les EPLE ce qui justifiait la restructuration du Ministère, avec, sous-jacent, un procès des acteurs institutionnels de l'école qui ne peuvent faire face à la demande des jeunes d'où le recours au tout associatif.

Le CNAECP (Conseil National des Associations Éducatives Complémentaires de l'Enseignement Public), auquel le SNPDEN participe à qualité, est l'instance où le problème est abordé. Les adhérents ont été destinataires des comptes - rendus de ces réunions. (Cf. *Direction* : numéros 101-104-106-107)

Dans cette optique, a été programmée la semaine de l'engagement. Dès décembre 2002, le Bureau National avait manifesté des réserves, quant à cette opération, réserves qui se sont accentuées au fil des semaines, pour déboucher sur une vive indignation au BN de mars 2003, à La Rochelle, concernant notamment les supports publicitaires (Livret « Envie d'Agir » - Affiche sexiste.)

Le groupe de travail a dressé un premier bilan provisoire de l'opération, qui atteste un manque d'accrochage de l'institution et un élan tout relatif pour s'investir dans sa réalisation. Le CSN peut faire sienne la motion de l'Académie de NICE :

« L'AGA réunie à Nice le 9 avril 2003 ne remet pas en cause la nécessité pour les jeunes de s'engager, mais dénonce le caractère médiatique et consumériste des *Journées de l'engagement*. Nous considérons que tout concourt à l'engagement tout au long de l'année dans les établissements scolaires. - ECJS, Conseils de délégués, Conseil de Vie Lycéenne,

Maison de Lycéens IDD, TPE, PPCP, et ne se limite pas à quelques jours seulement dans l'année ».

Quoi qu'il en soit, il y aura réédition de la semaine de l'engagement, sans doute en décembre 2003. L'expérience de cette année nous commande la plus grande vigilance pour l'avenir. D'autre part, le CNAECP a mandaté un groupe de travail auquel le SNPDEN participera à qualité, pour actualiser et préciser le décret du 6 novembre 1992 qui régit les relations entre les associations et les établissements d'enseignement.

Cette actualisation portera au moins sur 3 points :

- mieux définir le fonctionnement, actuellement insatisfaisant, des CAACEP, déclinaisons académiques du CNAECP,
- distinguer la procédure de l'agrément, qui vaut pour la structure associative, des différentes modalités de partenariat et de convention qui concernent des projets spécifiques et préciser les prérogatives des Conseils d'administration pour ces dernières,
- prévenir les domaines d'activités sensibles aux dérives sectaires.

Une telle actualisation qui aurait le mérite de sécuriser les personnels de direction, a reçu un avis favorable du groupe de travail.

### DÉCENTRALISATION ET LAÏCITÉ

Le groupe a fait le constat que les citoyens ont été écartés du débat concernant la deuxième phase de la décentralisation, alors qu'elle a débouché sur une réforme constitutionnelle d'importance. (Congrès du 17 mars 2003)

Le processus semble marquer le pas, puisque les deux (ou trois) lois organiques qui en fixeront les modalités d'application, ne seront présentées qu'en septembre 2003, au lieu d'avril, date initialement prévue.

Le groupe n'a pas en charge le dossier « Décentralisation » (cf. Commission Métier), il se bornera à réfléchir sur les conséquences de ce processus au regard de la laïcité.

Quelques axes de travail peuvent déjà être arrêtés :

#### Les domaines d'application des expérimentations

La lecture de certains rapports des Assises des Libertés locales est de nature à nous inquiéter fortement (exemples significatifs : Alsace, Languedoc Roussillon...)

Reviendra sans doute à l'ordre du jour, la remise en cause, voire la proposition d'abrogation, de la loi FALLOUX.

La mise en œuvre de la carte scolaire des collèges, conjointement par les

Présidents des Conseils Généraux et les Inspecteurs d'Académie, avec prééminence des premiers sur les seconds.

*La régionalisation totale de la formation professionnelle, initiale et continue* qui débouchera, à terme, sur une véritable « patronisation » et une subordination aux exigences immédiates des acteurs économiques.

Le groupe de travail se réunira dès la publication des lois organiques pour faire le point.

#### Affirmations identitaires

Au cours des derniers mois, les manifestations identitaires, dont le port du « foulard islamique », les confrontations communautaires... se sont multipliées. Le groupe a tenté de recenser les nombreux incidents qui se déroulent ici et là, incidents de gravité diverse, mais dont l'addition empoisonne la vie des établissements. Opération difficile !

Sans doute, la gravité de la situation internationale n'est-elle pas pour rien dans cette évolution. Il faut y ajouter que nous assistons à un important changement de dimension du problème car se mettent en place les données d'une confrontation entre deux conceptions de la société : une société intégrée de citoyens qui se définissent comme tels avec des droits et des devoirs reconnus et une société réduite à une juxtaposition de communautés, auxquelles les membres accordent une prééminence absolue sur la société toute entière.

Le problème est éminemment politique, l'école en est un des enjeux, mais pas le seul. Le danger semble perçu par un mouvement d'opinion plus large et des responsables politiques et associatifs jusqu'ici indifférents, ainsi, la conception laïque de la république y gagne en actualité et en crédibilité.

Le débat actuellement engagé est contradictoire ; si un consensus relatif s'établit sur le constat, les divergences s'expriment sur les moyens à mettre en œuvre pour y répondre, entretenant toutes les ambiguïtés : faut-il ou non légiférer ?

Le groupe de travail « Laïcité-vigilance-action » a jugé opportun que, dans le prolongement du congrès de Nantes, le CSN prenne position, c'est le sens du texte qui est soumis à son appréciation et qui a fait l'objet d'un vote indicatif à l'unanimité en commission « Vie syndicale ». Ce texte se veut exprimer la position du SNPDEN au moment précis de la tenue du CSN, il est appelé à être développé ultérieurement compte tenu de l'évolution de la situation.

Vote du CSN :  
unanimité moins 4 abstentions

LAÏCITÉ

# Commission Métier

Michel RICHARD

L'actualité récente a de nouveau fait émerger sur le devant de la scène médiatique le port de signes idéologiques distinctifs dans le domaine public, et particulièrement à l'école. Le problème est apparu en 1989 avec l'affaire dite du «foulard» au collège G. Havez de Creil. Il a conduit à un avis du Conseil d'État le 27 novembre 1989 et à une circulaire du ministre L. Jospin en date du 12 décembre 1989. Les deux textes ne se limitent pas au seul foulard et à la seule religion musulmane, mais à l'ensemble des signes religieux pour le premier et aux signes identifiants «d'origine politiques, philosophiques, religieuses, le sexe ou l'appartenance ethnique» pour le second. L'expérience des dernières années montre les limites du dispositif qui préconise le dialogue pour répondre aux difficultés créées, en dépit de l'engagement sans faille des personnels de direction confrontés à ces situations. D'autre part, on constate que l'esprit qui avait présidé à l'avis du Conseil d'État, est dépassé dans la mesure où les détenteurs de signes religieux ne dissimulent plus leur revendication identitaire s'inscrivant dans la logique communautariste avec toutes les conséquences politiques qu'elle implique, et rejetant la logique d'intégration, en contradiction avec la mission de l'école Républicaine. Sur la même période, et en plus accéléré ces derniers mois, certains faits, certaines déclarations, certaines postures ont conduit à une évolution significative de l'opinion publique et à un renversement non moins significatif de responsables politiques avec une prise de conscience de la nécessité d'aller au-delà des textes de 1989.

Dans le prolongement du texte adopté en congrès en 2002, à Nantes, le CSN du SNPDEN rappelle que :

- l'école a une mission formatrice de citoyennes et de citoyens dotés d'un esprit critique, capables d'exercer leur libre arbitre et de construire avec indépendance et raison leurs choix.
- la jurisprudence du Conseil d'État n'est plus une réponse suffisante face à la montée des revendications communautaristes organisées. Associée aux circulaires successives, elle conduit aujourd'hui au développement de pratique et de droits locaux au détriment du droit national.

*Le CSN du SNPDEN considère qu'il revient à la représentation nationale et au gouvernement de prendre leurs responsabilités en arrêtant une législation claire et une réglementation applicable sur l'ensemble du territoire national.*

Une telle décision correspondrait à l'esprit de la loi 1905 et serait de nature également à combattre toutes les expressions de la xénophobie, du racisme, de l'antisémitisme et du sexisme, pratiques d'exclusions inacceptables et sanctionnées par la loi.

**Unanimité moins 6 abstentions**



La commission métier a réuni 51 participants représentant 24 académies sous la présidence de Jean Vergès, secrétaire académique de Montpellier, le secrétariat étant assuré par Pascal Bolloré, Pierre Laporte et Françoise Ould Sidi Fall, membres du Bureau National.

Compte tenu de l'actualité, la commission métier du Bureau National a été amenée à compléter l'ordre du jour publié dans le numéro 106 de Direction. Les travaux se sont donc organisés autour des cinq points suivants :

- quel métier de personnel de direction demain ?
- la direction et l'équipe de direction,
- l'organisation administrative de l'EPL,
- l'ARTT des personnels de direction,
- le livre blanc.

Un document de travail a été remis à chaque participant.

## QUEL MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION DEMAIN ?

Michel Richard, rapporteur de la commission, introduit les débats en rappelant que les annonces successives des ministres relatives à une nouvelle étape de la décentralisation nous conduisent à nous interroger sur ce que serait la réalité de notre métier demain.

Avec des personnels TOS, COPS, assistants sociaux et médecins scolaires, ainsi que leur encadrement, transférés aux collectivités territoriales, nos fonc-

tions ne manqueraient pas de se voir réduites au rôle de directeur pédagogique : un retour au censorat des études ?!

En outre, aux côtés de ce « nouveau type » de personnel de direction, un gestionnaire « nouveau » représentant la collectivité de rattachement assurerait toutes les responsabilités autres que pédagogiques. « Alors, l'intendance précéderait, et ne suivrait plus ! »

Comme l'a souligné la contribution de l'AGA de Montpellier : « Certains d'entre nous ne peuvent-ils pas être tentés par un allègement de leurs tâches ? Quelques avantages de confort immédiat apportés par la [nouvelle] étape de la décentralisation pourraient facilement faire accepter

celle-ci comme un bienfait, sans se rendre compte qu'il s'agirait d'un grave affaiblissement du service public d'éducation, auquel nous demeurons particulièrement attachés ».

De même, les collectivités territoriales, s'étant emparés de « nouveaux blocs de compétences », seraient rapidement tentées de faire appel à des prestataires de services privés. Les personnels de direction verraient alors très vite leurs propres missions évoluer vers la seule gestion du secteur d'enseignement.

Dans le débat qui s'est ouvert les représentants de 11 académies ont apporté les réflexions suivantes :

- nécessité de clarifier la notion de mission de service public d'éducation : avant de raisonner sur les personnels, il convient d'aborder leurs missions.
- différencier les missions des personnels qui les assurent
- dissocier le transfert des TOS et celui des intervenants plus directement au contact pédagogique des élèves (COP, AS, médecins scolaires)

Le débat a conduit à la motion suivante :

### Motion n° 1

« Le CSN réaffirme son attachement fort à l'EPL qui a été institué par les lois de décentralisation de 1982-1983 et le décret d'application du 30 août 1985.

Seul cet Établissement Public Local est à même de garantir une plus grande efficacité du service public d'éducation. Pour le SNPDEN, l'EPL est en effet une instance de proximité, démocratique, où se retrouvent les usagers, les personnels et les représentants des collectivités territoriales. De notre point de vue, il n'existe pas d'instance de proximité plus pertinente et faire disparaître cette spécificité reviendrait de facto à une régression du processus initial de décentralisation.

C'est à cette fin que nous revendiquons un accroissement de l'autonomie de l'EPL – autonomie qui s'inscrit dans une logique de pilotage dans un cadre national selon un cahier des charges et une pratique du contrôle de régularité a posteriori, autonomie qui s'oppose totalement au développement de projets locaux encourageant la concurrence autour de structures éclatées -.

C'est à cette fin également qu'il est requis, pour le fonctionnement de l'EPL, qu'il soit dirigé par un personnel de direction représentant de l'État ayant autorité sur l'ensemble des personnels et assurant la présidence du Conseil d'administration. »

Vote du CSN : unanimité

## LA DIRECTION ET L'ÉQUIPE DE DIRECTION

La commission métier du CSN rappelle l'attachement fort du SNPDEN à notre référentiel du métier de personnel de direction, défini dans le Protocole et le nouveau Statut, qui ne saurait subir aucune mise en cause dans le cadre d'une éventuelle expérimentation.

Par ailleurs, conformément aux termes du décret du 30 août 1985, repris dans le chapitre II du Protocole, le chef d'établissement est secondé dans son action par deux fonctionnaires nommés par le ministre de l'éducation nationale :

- un adjoint personnel de direction qui constitue avec le chef d'établissement *la direction*,
- un gestionnaire qui constitue avec le chef d'établissement et son adjoint l'équipe de *direction*.

Pour une nouvelle organisation du temps de la direction, il convient de réfléchir à la possibilité d'étendre la délégation à l'adjoint de la totalité des activités et des responsabilités du chef d'établissement, ceci nécessitant une réécriture de l'article 10 du décret du 30 août 1985.

De plus, cette modification favoriserait une meilleure adéquation de la doctrine du SNPDEN avec l'évolution du corps des personnels de direction :

- difficultés de recrutement,
- positionnement des stagiaires,
- anticipation sur le renouvellement massif du corps.

Au cours du débat qui a suivi, les représentants de 7 académies ont apporté les éléments suivants :

- délégation complète, formalisée par un acte du chef d'établissement à l'adjoint,
- nécessité de valoriser l'image de l'adjoint, notamment auprès de la hiérarchie,
- présence d'une équipe complète,
- nouvelle organisation favorisant aussi l'aménagement du temps de travail de la direction.

### Motion n° 2

« Le CSN mandate le Bureau National pour qu'il étudie avec le ministère de l'éducation nationale la possibilité donnée à l'adjoint de recevoir délégation dans tous les domaines, y compris financier, ceci par la réécriture de l'article 10 du décret du 30 août 1985.

Cette demande s'inscrit dans la réaffirmation de la nécessité d'une équipe complète de direction dans l'EPL. »

Vote du CSN :  
unanimité moins 4 contre

## L'ORGANISATION ADMINISTRATIVE DE L'EPL

### La présidence du conseil d'administration.

Nous rappelons la position ci-dessus développée : seul le maintien du dispositif actuel (article 15-7 de la loi du 22 juillet 1983) est de nature à garantir la cohérence du cadrage national et académique du service public d'éducation.



Confier la présidence à un élu local constituerait un affaiblissement du rôle de l'État et ne manquerait pas de perturber profondément le fonctionnement des établissements.

Confier la présidence à un représentant des personnels ou des usagers rendrait difficile l'exercice de notre fonction de direction car l'équilibre stabilisé du tripartisme serait rompu.

Confier la présidence à une personnalité qualifiée poserait de multiples questions : modalités de désignation, motivation, investissement réel, autorité sur les personnels...

En outre, la référence récurrente qui nous est faite au fonctionnement du conseil d'administration des établissements agricoles est un exemple inapproprié car la présidence n'en est pas assurée par un élu mais par un représentant du monde professionnel. De surcroît, les lycées agricoles sont peu nombreux et ont des ressources financières propres assurées par les activités des fermes d'application. Ils constituent bien une exception. D'ailleurs, les autres établissements publics à caractère scientifique ou culturel (par exemple le Centre Pompidou), voient aussi leur conseil d'administration présidé par un fonctionnaire d'État.

#### Le bureau du conseil d'administration.

La création d'un bureau du conseil d'administration inscrite dans le protocole, doit participer d'un fonctionnement amélioré de l'EPLÉ. Le bureau – en se substituant à la commission permanente – serait un outil de simplification et de souplesse pour la gestion quotidienne et l'exécution de la politique générale arrêtées par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration se verrait ainsi en situation de se recentrer sur la définition et l'évaluation de la politique de l'établissement en exerçant alors pleinement ses fonctions d'instance décisionnelle.

#### Les missions et compétences d'un attaché d'administration.

La commission métier du CSN réaffirme sa demande d'un pôle administratif performant dans des domaines d'activité de plus en plus complexes.

Nous rappelons notre souhait que soit créé un emploi d'attaché d'administration qui, comme l'expriment la motion de l'académie de Nice et les interventions des participants, « nous permette de nous recentrer sur les missions de direction et de pilotage de l'établissement, et qui, sous l'autorité directe du chef d'établissement pourrait assurer les missions suivantes » :

- préparation et rédaction des actes administratifs,
- centralisation de l'information,
- gestion des personnels,
- respect des procédures et contrôle de légalité,
- suivi des dossiers techniques et de sécurité en relation avec les collectivités territoriales.

Ce personnel pourrait être, à l'instar de ce qui se pratique en rectorat ou inspection académique, secrétaire général d'EPLÉ, dont les conditions de stabilité dans l'établissement resteraient à définir.

#### Les établissements multisites.

Il conviendra d'initier la réflexion sur ce type d'établissements dont le principe est acté dans l'article II -3 du Protocole qui stipule que « les établissements à faible effectif, connaissant des problèmes spécifiques, pourront être regroupés dans des EPLÉ multisites à direction unique, chaque unité étant dotée d'un poste de personnel de direction ».

Les académies sont invitées à nous communiquer ce qui existe déjà au niveau local. D'autre part, étant donné l'incidence que ce type d'établissements peut avoir sur la gestion fine des postes lors des opérations de mutation, le coordonnateur des commissaires paritaires nationaux souhaite également être en possession de ces éléments.

## L'ARTT DES PERSONNELS DE DIRECTION

Le secrétaire général du SNPDEN a rappelé combien notre exaspération est à son comble face à l'attentisme et au blocage de la situation.

Les modalités d'application de l'ARTT aux personnels de direction ont été validées par le Congrès de Nantes et le CSN de novembre 2002.

Depuis, les travaux de réflexion dans les académies ont conduit à retenir comme modalité le Compte Épargne Temps.

Le CET s'établit sur la base d'une durée annuelle de travail de 1 600 heures et de 9 semaines soit 45 jours de congés, ceci pour tous les fonctionnaires relevant du ministère de l'éducation nationale, sans exclure les personnels de direction (cf. article 2 de l'arrêté du 15 janvier 2002 portant application du Décret du 25 août 2000 relatif à l'ARTT dans les établissements relevant du MEN).

L'enquête sur les conditions d'exercice de notre métier, a permis que soit mis en évidence que le temps de travail des personnels de direction dépasse les 1 850 heures annuelles – et bien davantage dans certains établissements.

Nous demandons donc, conformément à l'article 3 du décret du 29 avril 2002 portant création du CET dans la fonction publique d'État, **que ce droit nous soit ouvert à 22 jours de RTT** pour abonder notre compte Épargne Temps.

### Motion n° 3

« Le CSN du SNPDEN réuni à Paris le 15 mai 2003 exige l'application immédiate des dispositions de l'ARTT aux personnels de direction par application en particulier du Compte Épargne Temps tel que défini dans le décret du 29 avril 2002 ».

#### Vote du CSN :

**Unanimité moins 1 abstention**

## LE LIVRE BLANC

Les résultats de l'enquête ont été publiés dans le numéro 107 de Direction. Cette enquête a été menée en application des dispositions contenues dans la motion n° 2 du rapport de la commission métier au congrès de Nantes. Un groupe de travail constitué d'un représentant par académie s'est réuni au siège les 22 octobre, 11 décembre 2002 et 24 mars 2003. Depuis cette dernière date, les secrétaires académiques ont à leur disposition les résultats nationaux et ceux concernant leur académie.

La commission métier sollicite une ou des contributions des académies formulant des schémas de réflexion pour la structure du livre blanc.

