

# Commission Carrière

Patrick FALCONNIER



Ce rapport 2002-2004 s'inscrit pour la commission carrière dans le contexte très particulier de la montée en charge du protocole (le décret est paru le 11 décembre 2001) au moment même d'une remise en cause sans précédent de nombreux acquis des fonctionnaires : réforme des retraites, suppressions d'emplois de fonctionnaires, transfert de personnels sans leur accord, refus d'augmentations salariales, etc.

Dans ces conditions, où il s'agissait davantage de résister et de préserver que de conquérir, la commission carrière s'est efforcée à la fois :

- de rester vigilante quant à l'application du protocole ;
- de poursuivre la réflexion syndicale sur les futures améliorations du statut ;
- de diffuser en l'expliquant l'essentiel de la réforme des retraites afin que chacun puisse connaître sa situation ;
- de continuer à apporter, autant que faire se pouvait, des réponses individuelles aux syndiqués qui nous ont sollicités ;
- de collecter des informations sur l'encadrement supérieur, conformément au mandat du congrès de Nantes.

## DU STATUT À SON APPLICATION, UNE VIGILANCE PERMANENTE

Globalement le statut a été appliqué sans grande difficulté dans sa dimension financière, même si tous les services académiques ne s'en sont pas emparés au même rythme. Nos interventions auprès de la DAF (pour les cités scolaires, par exemple) ou de la DESCO (pour le classement) ont toujours été bien reçues, et nos interlocuteurs partageaient avec nous le souci d'une application raisonnée du statut, ce qui ne veut pas dire qu'ils ont toujours satisfait nos demandes...

L'aspect essentiel de cette période a été la montée en charge du pyramidage du statut :



Situation de départ (statut de 1988) Budget 2000 31/12/2000		Statut de 2001 corps unique	Budget Corps unique au 01/09/2001 (+ 30 consolidations)		Budget 2002 73 créations		Budget 2003 Aucune création		Budget 2004 40 créations	
1.1	295	Hors classe	468	3,40 %	676	4,92 %	887	6,44 %	1093	8 %
1.2	450									
2.1	4 847	1 <sup>re</sup> classe	5 707	41,80 %	5 878	42,70 %	6 046	43,92 %	6 185	45 %
2.2	8 076	2 <sup>e</sup> classe	7 485	54,80 %	7 209	52,38 %	6 830	49,64 %	6 525	47 %
Total	13 668		13 660		13 763		13 763		13 803	
			+ 30 emplois budgétaires = 13690							

Il est à noter que les pourcentages prévus pour 2004 ne sont pas atteints avec les chiffres ci-dessus :

- d'une part parce que les 40 créations ne prennent effet qu'au 1<sup>er</sup> septembre 2004 (et les promotions sont calculées sur le stock effectif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée)
- d'autre part parce qu'à ces 13763 emplois au 1<sup>er</sup> janvier (et 13803 au 1<sup>er</sup> septembre) s'ajoute un certain nombre d'emplois de direction répartis dans les services centraux, CNED, primaire, supérieur, Défense, etc. Or ces emplois correspondent tous à des première classe ou hors classe, ce qui a pour conséquence une perte de promotions pour les personnels de



direction en établissements scolaires (le SNPDEN chiffre cette perte à 18 promotions).

Malgré tout, cette période restera dans l'histoire syndicale comme une période unique en terme de promotions, ce qui, après tout, n'est qu'un simple rattrapage pour le corps de direction. En effet la montée en charge du pyramidage, cumulée avec les départs à la retraite et les derniers CFA (congés de fin d'activité), explique les chiffres suivants :

- en 2002 : 283 promotions à la hors classe, et 1 181 à la première classe ;
- en 2003 : 386 à la hors classe, et 1 199 à la première classe ;
- en 2004 : 350 à la hors classe et 850 à la première classe.

Notons que cela représente un total cumulé en trois ans d'environ 4 250 promotions pour un corps de 13 800 personnes, ce qui représente 3 actifs sur 10 ayant bénéficié d'une promotion ! Ce chiffre important montre d'ailleurs en lui-même que le retard pris par le système de promotions était considérable : ce retard n'est pas entièrement comblé à cause du renouvellement accéléré du corps, et il est à craindre un blocage rapide du système si rien n'est fait.

Le SNPDEN a d'autre part, chaque année, demandé au moment de la préparation du budget, que soient créés les postes de direction nécessaires pour, au minimum, correspondre aux créations d'établissements et si possible améliorer le taux d'encadrement. Le bilan se présente ainsi : 73 créations au 1<sup>er</sup> septembre 2002, aucune en 2003, 40 créations au 1<sup>er</sup> septembre 2004. Actuellement le corps de direction compte donc 13 803 emplois pour 7 865 établissements scolaires répartis en 7 310 ensembles immobiliers, soit 5 234 collègues, 1 545 lycées et 1 086 lycées professionnels.

Cette période a également vu le SNPDEN se pencher sur le nouveau classement des établissements 2004-2007, en défendant le « qualitatif » comme cela avait été demandé à Nantes, et en essayant d'éviter autant que possible les déclassements. C'est l'action obstinée du SNPDEN (et la création de nombreux établissements...) qui a permis, grâce à des reclassements intermédiaires, d'afficher davantage de surclassements que de déclassements. Cependant cette même période, qui précisément a vu la création d'établissements, a fait ressortir l'injustice de moins en moins bien vécue des établissements créés et classés immédiatement dans la catégorie la plus basse, et qui y restent alors qu'ils vivent la montée en charge de leurs effectifs. Il faudra y remédier tout en préservant la clause de sauvegarde.

## UN PROBLÈME ESSENTIEL POUR LES ACTIFS D'AUJOURD'HUI : LEURS FUTURES RETRAITES

**La réforme des retraites concerne les actifs : ce sujet a cependant été étudié par la commission carrière à la lumière de l'expérience des actuels retraités. Dans la mesure où l'une des conséquences de cette réforme est de dissocier définitivement actifs et retraités il a été décidé de façon symbolique de ne rédiger qu'un seul rapport qui vous est présenté ci-dessous.**

## RAPPORT COMMUN DE LA COMMISSION CARRIÈRE ET DE LA SOUS-COMMISSION FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITES

Annoncée depuis une vingtaine d'années, la réforme des retraites a été adoptée par le Parlement. Au nom d'une harmonisation public/privé, la loi du 21 août 2003 étend à la Fonction Publique les mesures de régression imposées au secteur privé en 1993. Elle se caractérise par une mesure emblématique : l'augmentation de la durée d'assurance pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Présentée comme sage, juste, progressive, la réforme est en réalité brutale. Rien sur les cotisations. Pas d'objectif précis sur le niveau des retraites. Tout l'effort repose sur les personnels. L'allongement de la durée de cotisation pour une pension complète entraînera un allongement des carrières ou une baisse du taux de remplacement. Dans cet ensemble de régression, les femmes seront les grandes victimes.

Depuis le Congrès de Nantes, la sous-commission s'est réunie avant chaque CSN, afin de suivre l'avancement du projet de réforme tout en définissant les priorités dans la défense des retraites. Ce travail de déchiffrage préparatoire a permis un travail efficace de la commission Carrière où actifs et retraités ont, ensemble, évalué les enjeux de la réforme et préparé la position syndicale. Perçue au départ comme l'affaire des retraités, la réforme des retraites a été traitée comme un dossier prioritaire qui concerne tous les syndiqués, actifs et retraités : en supprimant la péréquation et l'assimilation, elle met fin à la notion de traitement continué.

Devant une réforme qui bouleverse des points de repères qui semblaient bien établis, l'information dans *Direction* était essentielle : il a fallu vérifier notre interprétation des textes et rendre intelligibles les aspects techniques de la loi. Notre revue a été lue et, légitimement, bon nombre de collègues se sont adressés au bureau national pour évoquer leur situation. La demande d'une information individuelle ne pourra que s'accroître : aussi une première journée de formation a-t-elle été organisée afin de créer, dans chaque académie, un maillage de correspondants locaux.

La défense du Code des pensions a exigé une liaison étroite avec l'UNSA, notre fédération. Nous avons participé à toutes les réunions de l'UNSA-Retraites et suivi les journées d'information après la parution des décrets. Présents à tous les niveaux de notre fédération, nous avons contribué à la



définition d'une juste ligne politique. Parallèlement, notre syndicat a pleinement participé à la vie de la FGR tant au Congrès de Troyes que dans les réunions regroupant tous les syndicats (affiliés à l'UNSA, la FSU, FO). Lieu de dialogue entre syndicats concurrents, la FGR a joué - et joue - un rôle positif pour la recherche de positions communes dans la défense du Code des pensions.

La bataille pour la réforme des retraites vient de commencer. La loi instaure une coupure entre actifs et retraités et, à terme, planifie la paupérisation des retraités. Sans nul doute, la révolution que vient de subir le Code des pensions pèsera sur la situation des actifs et influera, à terme, sur la nature et le paysage des Fonctions Publiques dans les 30 ans à venir. En demeurant fidèles au SNPDEN, les 1 850 retraités syndiqués montreront que la solidarité est un moyen de résister, la seule voie pour la défense des intérêts matériels et moraux de tous.

## OBJECTIFS ET MÉTHODES DE LA COMMISSION CARRIÈRE

Depuis le congrès de Nantes la commission carrière du BN a établi le triple constat suivant :

- la commission carrière dispose d'un corpus de motions solide sur tous les aspects, et s'il est utile de les préciser ou de les rappeler il n'est pas forcément nécessaire de les réécrire à chaque fois ;
- le statut de 2001 est améliorable (discussions en cours en décembre 2003) ;
- la demande des syndiqués est très forte d'une aide individuelle, de conseils, de documents concernant leurs stratégies de carrière, leur retraite 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.

En conséquence la commission carrière du BN a décidé :

- à chaque CSN d'établir le compte rendu des réunions (DAF, DESCO, DE) auxquelles elle a participé (voir dans les rapports des CSN de novembre 2002, mai et novembre 2003) ;
- de mettre à jour et diffuser à chaque occasion syndicale des documents facilitant la réflexion collective (Document historique général, rappel des motions et mandats, etc.) ;
- de mettre à disposition sur le serveur syndical un certain nombre de documents pratiques ; un effort particulier est réalisé sur une meilleure appropriation par chacun de la réforme des retraites (refonte par fiches du livret retraites) ;
- de répondre aux courriers qui lui sont adressés (essentiellement retraites et classement des établissements) en répartissant cette activité entre les membres de la commission (et en collaboration avec les permanents au siège).

# Métier

## Commission

Michel RICHARD

## LES CONDITIONS D'EXERCICE DU MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION

L'objet de ce rapport est de présenter une brève synthèse de l'activité de la commission Métier depuis le congrès de Nantes en mai 2002.

Il paraît indispensable de rappeler en premier lieu le cadre des événements politiques et sociaux qui se sont déroulés durant cette période. Ainsi un nouveau gouvernement issu des élections présidentielles et législatives accède aux responsabilités de l'État en mai, juin 2002. L'installation de ce nouveau gouvernement coïncide avec un changement de majorité politique ce qui aura pour conséquence au niveau du Ministère de l'Éducation Nationale un profond renouvellement des membres des cabinets ministériels et des directions de l'administration centrale entraînant plusieurs semaines de mise en place accompagnées de quelques mois de latence.

Par ailleurs le premier semestre de l'année 2003 sera marqué par un fort mouvement social d'opposition aux projets gouvernementaux sur la réforme des retraites et la mise en place d'une nouvelle étape de la décentralisation.

C'est dans ce contexte que la commission Métier a mené son action dans le cadre des mandats qu'elle a reçus au congrès de Nantes.

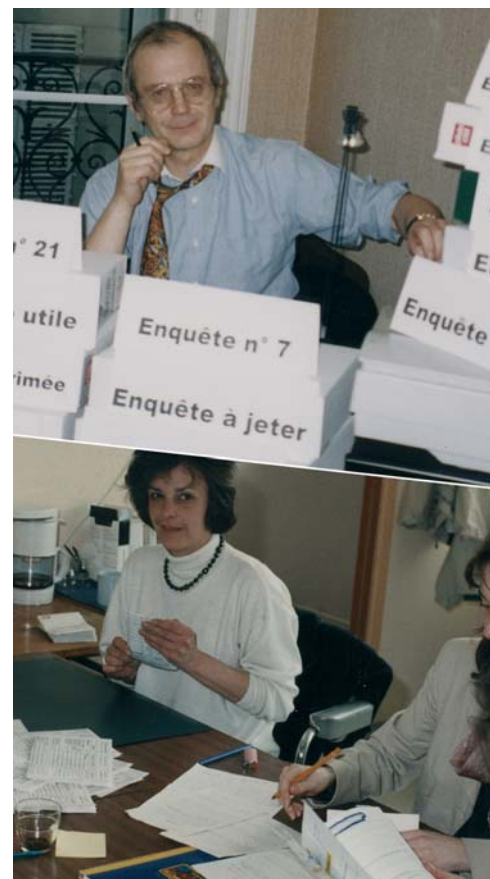
Parmi les nombreux sujets de réflexion et d'action qui ont été proposés au travail de la commission Métier, il nous semble aujourd'hui essentiel de retenir les thèmes suivants :

- 1 Les conditions d'exercice du métier de personnel de direction
- 2 L'aménagement du temps de travail et les modalités de sa réduction
- 3 La décentralisation
- 4 L'évaluation des personnels de direction.

Pour chacune de ces thématiques nous allons préciser le travail accompli, mesurer le degré d'avancement des dossiers et tenter de dégager les perspectives pour l'avenir.

En négociant pendant de longs mois puis en signant le 16 novembre 2000 un protocole d'accord relatif aux personnels de direction, le SNPDEN s'engageait seul et résolument dans la voie de l'évolution de notre statut mais également en direction d'une nouvelle définition des missions dévolues aux personnels de direction à partir notamment des travaux menés par la commission BLANCHET.

Avec ce protocole il s'agissait également de définir un métier doté d'un référentiel qui s'articulait autour du concept « *Diriger un établissement secondaire* »<sup>1</sup>.





Mais très vite il est apparu que la déclinaison de ce métier s'opérait de manière radicalement différente selon que l'on exerce des fonctions de chef d'établissement ou d'adjoint dans une importante cité scolaire de zone urbaine ou dans un petit collège de quatre classes en milieu rural.

Cet aspect de la question a fait l'objet de la motion n° 2 du rapport de la commission Métier au Congrès de Nantes qui demandait « au Bureau National de créer un groupe de travail national et transversal, de synthétiser les plates-formes revendicatives issues des académies, de présenter ou d'aider à apporter des solutions cohérentes qui permettront à chaque académie d'avoir une base commune... ».

Ainsi était mis en évidence le fait que le thème des conditions d'exercice du métier de personnel de direction s'inscrivait largement en tête des préoccupations de tous les personnels de direction<sup>2</sup>.

Afin d'être en mesure de répondre à l'attente des adhérents du SNPDEN et en application des dispositions de la

motion n° 2 citée ci-dessus, la commission Métier a réalisé un questionnaire, validé par les secrétaires académiques lors d'un Bureau National élargi aux SA, et publié dans le numéro 102 de la revue *Direction* d'octobre 2002.

Dans les deux mois qui suivent plus de 1 600 questionnaires renseignés parviendront au siège du SNPDEN ce qui nous amènera à faire réaliser le dépouillement par une « Junior Entreprise ». Simultanément un groupe de travail constitué d'un représentant mandaté par académie se réunira à trois reprises (le 22 octobre 2002, le 11 décembre 2002 et le 24 mars 2003) au siège pour analyser les résultats d'ensemble, puis comparer les résultats académiques, de la question ouverte n° 9<sup>3</sup>.

Parallèlement la commission Métier lançait une autre enquête en direction des secrétaires académiques fin juin 2002 pour évaluer le fonctionnement des *groupes de travail permanents constitués auprès des recteurs (groupe BLANCHET<sup>4</sup>)*.

L'ensemble des données collectées constituera le socle du « LIVRE BLANC » publié en janvier 2004.

Cet imposant travail syndical mené sur 18 mois a permis de mettre en évidence la spécificité et la singularité du métier de personnel de direction. Il est désormais indéniable que le temps de travail moyen annuel se situe autour de 1 850 heures.

Plusieurs travaux menés lors d'enquêtes indiquent que le temps de travail des personnels de direction se compose de rencontres en face à face, de tâches administratives, de maintien de l'ordre, de communications téléphoniques... qui sont souvent très éloignés des missions décrites dans le référentiel du métier. De plus le travail se décline en une multitude d'activités sporadiques le plus souvent d'une durée inférieure à quelques minutes.

Cette réalité du métier de personnel de direction et des conditions particulières dans lesquelles nous l'exerçons, parfaitement connue de chacun d'entre nous par notre vécu quotidien, ne peut plus être ignorée de notre hiérarchie, de nos tutelles, de nos partenaires et des usagers du service public d'éducation.

Par conséquent il revient désormais au ministre de l'Éducation nationale de nous apporter les réponses rapides et appropriées pour que ce métier conserve une forte attractivité d'une part et qu'il cesse de décourager toutes celles et tous ceux qui ont fait le choix de l'exercer depuis quelques mois comme depuis des dizaines d'années.

## L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET LES MODALITÉS DE SA RÉDUCTION

Les dispositions relatives à l'ARTT contenues dans la loi « AUBRY II » et la publication du décret d'application du 25 août 2000 dans la fonction publique de l'État ont rendu les personnels de direction particulièrement attentifs et attentionnés à cette notion d'aménagement du temps de travail pour de multiples raisons :

- les personnels de direction ont eu à mettre en œuvre l'ARTT de nombreuses catégories de personnels placés sous leur autorité sans création d'emploi ce qui n'a pas manqué de générer des difficultés de fonctionnement dans les établissements.
- l'enquête sur les conditions spécifiques d'exercice de notre métier a révélé clairement que notre temps de travail dépassait les 1 850 heures de travail annuel, soit 250 heures de plus que les 1 600 heures réglementaires.
- le fait que des personnels de l'encadrement d'autres ministères ou entreprises publiques se soient vus accorder le bénéfice de dispositions relatives à l'ARTT.
- la porosité des temps et des lieux qui se traduit concrètement par le développement d'un nouveau type d'activité professionnelle particulièrement insidieux et implicite qui estompent progressivement les frontières et la limite entre vie professionnelle et vie privée.

Depuis le Conseil Syndical National de novembre 2002, le SNPDEN a fait la demande que la réduction du temps de travail soit accordée forfaitairement aux personnels de direction par capitalisation dans le cadre du « Compte Épargne Temps » conformément aux dispositions contenues dans le décret 634 du 29 avril 2002 sans que soit pour autant écludé l'octroi d'un droit à la cessation progressive d'activité<sup>5</sup>.





Seules une intense activité et une pression syndicale exercées lors de plusieurs rencontres avec la Direction de l'Encadrement, les membres des deux cabinets et le Directeur de cabinet du ministre de l'Éducation nationale ont permis qu'une concertation s'ouvre sur cette délicate et très sensible question depuis fin novembre 2003<sup>6</sup>.

Sans la conclusion rapide d'un accord avec le ministère de l'Éducation nationale sur ce thème, il est aujourd'hui évident que seraient réunies de facto les conditions d'un conflit majeur.

## LA DÉCENTRALISATION

La nouvelle étape de la décentralisation décidée par le Premier Ministre dans un courrier adressé aux membres de son gouvernement en août 2002 continue à ce jour de susciter de nombreuses interrogations. Les annonces gouvernementales parfois contradictoires ont largement contribué à opacifier les enjeux de la décentralisation pour le service public d'enseignement.

Le SNPDEN, à l'occasion de plusieurs CSN, a réaffirmé son attachement fort à l'EPLÉ institué par les lois de décentralisation de 1982-1985 et le décret du 30 août 1985<sup>7</sup>.

Dans ce cadre nous revendiquons un accroissement de l'autonomie de l'EPLÉ qui puisse s'inscrire dans une logique de pilotage national et une pratique du contrôle de régularité a posteriori.

Toute nouvelle avancée de la décentralisation n'est envisageable et réalisable de notre point de vue qu'à deux conditions simultanément réunies : renforcement des attributions du représentant de l'État et développement du contrôle de légalité.

L'examen du projet de loi relatif aux responsabilités locales en première lecture au Sénat à l'automne 2003 ne manque pas de générer des inquiétudes quant au respect du principe d'autonomie de l'EPLÉ. En effet un amendement proposé par le rapporteur de ce texte modifie fondamentalement l'esprit et la nature du chapitre II de l'article L.421-23 du code de l'éducation et marque une profonde rupture avec la nature des lois de décentralisation de 1982-1985 en instituant une nouvelle tutelle pour les chefs d'établissement non prévue dans leur mission<sup>8</sup>.

En ce qui concerne le transfert de la fonction publique d'État à la fonction publique territoriale des personnels TOS, le SNPDEN a toujours rappelé son total attachement à l'article 8 du décret du 30 août 1985 qui confère autorité au chef d'établissement sur l'ensemble des personnels affectés dans l'EPLÉ, dans un évident objectif de cohérence du fonctionnement interne de l'établissement public.

La réflexion menée au cours des différents CSN a conduit le SNPDEN à proposer une nouvelle organisation administrative de l'EPLÉ comprenant la

Direction, l'équipe de Direction, un pôle administratif animé par un secrétaire général et composé de personnels possédant les qualifications correspondant aux missions à réaliser.

Il est également entamé une large réflexion sur la possibilité de créer des établissements multisites.

Quant aux instances de l'EPLÉ, le SNPDEN réitère sa détermination à voir mettre en œuvre à côté du conseil d'administration un bureau, ainsi qu'un conseil pédagogique et scientifique<sup>9</sup>. La formalisation et la mise en place de ces nouvelles instances sont de nature à faciliter le fonctionnement administratif et permettre de dégager pour les personnels de direction les moyens et le temps d'exercer le métier dans sa spécificité.

## L'ÉVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

La mise en œuvre de l'évaluation des personnels d'encadrement constitue l'un des enjeux forts de la modernisation de la fonction publique comme le souligne le protocole.

Le SNPDEN s'est prononcé depuis le congrès de Reims en 1998 pour une évaluation transparente, contradictoire et discriminante des personnels de direction.

Le statut du 11 décembre 2001 prévoit un dispositif d'évaluation en trois phases :

- Un diagnostic de l'établissement élaboré par la Direction (chef et adjoint)
- Une lettre de mission pour chaque personnel de direction
- Une évaluation par le supérieur hiérarchique réalisée 3 à 4 ans après la rédaction de la lettre de mission.

Il apparaît que de fortes disparités existent dans la mise en œuvre de ce processus d'évaluation d'une académie à l'autre<sup>10</sup>.

Il conviendra donc de rester très vigilant quant à l'utilisation de cette évaluation par les différents échelons hiérarchiques.

Le SNPDEN a d'ores et déjà exprimé son total désaccord avec le recours prématuré à des éléments de ce dispositif dans le cadre de la campagne de mutation 2004. La vigilance est de mise et le débat à mener sur ce sujet lors du congrès de Toulon s'avère dès à présent indispensable.

Enfin une réflexion sur l'évaluation ne saurait faire l'impasse sur la question de la formation initiale et continue des personnels de direction. Là encore les dispositifs contenus dans le protocole et le statut doivent être appliqués sans retenue ni frilosité parce qu'il n'est absolument pas envisageable que des personnels de direction exercent leur mission complexe en l'absence totale ou partielle d'une solide formation.

## CONCLUSION

Compte tenu de la multiplicité des questions relevant de la compétence de la commission Métier, ce rapport ne prétend pas répondre à l'exhaustivité des préoccupations et des attentes des personnels de direction syndiqués au SNPDEN.

Le choix des thèmes retenus s'est effectué en fonction du degré de pertinence ou d'actualité pour l'avenir à court et moyen terme du corps des personnels de direction.

De nombreuses évolutions et de profondes modifications ne devraient pas manquer de se produire dans un avenir proche. Dans un souci d'anticipation, il semble évident pour les membres de la commission Métier du Bureau National qu'il faudra que le syndicat dans son ensemble se saisisse rapidement de cette question fondamentale de l'équilibre à construire entre les deux dimensions essentielles du métier de personnel de direction :

**« Membre de l'encadrement supérieur du Ministère de l'Éducation Nationale »**

et

**« Président d'un établissement public d'enseignement décentralisé »**



- 1 Direction numéro 99 de juin 2002, page 66.
- 2 Direction n° 101 de septembre 2002, page 27 ; courrier adressé au Ministre Luc Ferry le 24 septembre 2002 (Direction n° 102, page 18) ; audience avec le directeur de cabinet de Xavier Darcos, Direction n° 106, mars 2003, page 12.
- 3 Direction n° 103, novembre 2002, page 13 à 15 et N° 105 page 17.
- 4 Direction n° 102 d'octobre 2002, page 40
- 5 Motion 2 et 3 adoptées au CSN du mois de novembre 2002 - Direction n° 104 de décembre 2002, page 25.
- 6 Audience Darcos, 23 avril 2003, Direction n° 108 de mai 2003, page 11 ; Audience M<sup>me</sup> Moraux, 27 février 2003, Direction n° 106 de mars 2003, page 15 ; motion n° 3 du CSN de mai 2003, Direction n° 109 de juin 2003, page 47 ; audience M. Abecassis, conseiller social de Luc Ferry, 1<sup>er</sup> octobre 2003, Direction n° 113, novembre 2003, page 12 ; Audience Moraux du 7 octobre 2003, Direction n° 113, novembre 2003, page 12 et 13 ; audience M. Boissinot, directeur de cabinet de Luc Ferry, 7 novembre 2003, Direction 114, décembre 2003, page 15 ; motions 1 et 2 du CSN de novembre 2003, Direction n° 114, décembre 2003, page 38 et 39 ; audience M. Abecassis, 28 novembre 2003, Direction n° 114, décembre 2003, page 15 et 16 ; audience M. Perret, directeur du cabinet de Xavier Darcos, 28 janvier 2004.
- 7 Motion n° 4 du CSN de novembre 2002, Direction n° 104, page 25 ; Motion n° 1, CSN mai 2003, Direction n° 109, juin 2003, page 46 ; motion n° 4, CSN novembre 2003, Direction n° 114, décembre 2003, page 39
- 8 Amendement Schosteck : « il lui fait connaître [au chef d'établissement] les objectifs fixés par la collectivité de rattachement et les moyens que celle-ci alloue à cet effet à l'établissement. Le chef d'établissement est chargé de mettre en œuvre ces objectifs et de rendre compte de l'utilisation de ces moyens. »
- 9 Courrier M. Perret, du 14 mars 2003, Direction n° 107, avril 2003, page 14.
- 10 Audience M<sup>me</sup> Moraux, 18 juillet 2003, Direction n° 112, octobre 2003, page 12.

# Commission Éducation et pédagogie



Hélène RABATÉ

La commission Éducation et pédagogie a dû prendre en compte dans son travail des deux dernières années le contexte de mai 2002, alors qu'un certain nombre d'évolutions ou même de transformations profondes avaient lieu :

- sur le plan politique, un nouveau gouvernement issu d'une nouvelle majorité politique se mettait en place ;
- sur le plan de l'Europe, parmi les programmes à l'étude, la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur devenait de plus en plus concrète.

## ORGANISATION GÉNÉRALE

La commission du bureau national compte six membres : Catherine Dauny, Catherine Guerrand, Jean-Claude Lafay, Colette Pierre, Catherine Petitot et Hélène Rabaté, secrétaire nationale. Elle s'est réunie en groupe de travail pratiquement lors de chaque session du bureau national c'est-à-dire environ une fois par mois hors vacances scolaires. Des réunions nationales ont été organisées à l'occasion des 3 CSN de novembre 2002, mai 2003, novembre 2003. Deux autres réunions spécifiques ont été programmées en mars 2003 et en mars 2004, associant les membres de la commission du bureau national et les correspondants académiques de la commission, à raison d'un représentant par académie. Des échanges de courriers électroniques ont permis avant chaque échéance de préparer le travail.

La commission a conduit systématiquement la réflexion et l'action syndicales sur 2 plans : d'une part pour apporter une réponse rapide aux problèmes et aux questions d'actualité, d'autre part pour promouvoir une réflexion transversale, à plus long terme, sur le système éducatif, l'enseignement secondaire et les classes de l'enseignement supérieur dans les lycées. Cette réflexion s'inscrivait globalement dans la perspective de la mise en

place de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, conformément au mandat donné à la commission par le congrès de Nantes.

Dans tous les CSN, comme au congrès, ont ainsi été présentés et votés d'une part des motions en relation avec l'actualité, et d'autre part des textes qui s'apparentaient davantage à des textes d'orientation, destinés à fonder et à cadrer la réflexion ultérieure. La commission a choisi de ne pas se subdiviser en autant de groupes représentant les différents types d'établissement, privilégiant ainsi une analyse plus globale du système. Une telle méthode n'exclut pas l'analyse plus précise, à un moment donné, de la problématique d'un type d'établissement, ce qui s'est fait de manière approfondie, par exemple, pour le collège.

Nous avons voté au congrès de Nantes 5 motions (demande d'un débat national, lycée des métiers, IDD, TPE, classes de l'enseignement supérieur dans les lycées), ainsi qu'un texte général sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Les 3 CSN se sont penchés sur les problèmes de l'absentéisme des élèves, de l'organisation des examens, des élèves en difficulté, sur le conseil pédagogique, sur le collège, l'enseignement et la formation professionnels, les classes de l'enseignement supérieur dans les lycées au regard de la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur.

## LES QUESTIONS D'ACTUALITÉ

La secrétaire nationale de la commission siège comme titulaire au CSE (Conseil Supérieur de l'Éducation), dont les réunions sont mensuelles. Un autre membre de la commission siège comme titulaire au CNAECEP (Conseil National des Associations Éducatives Complémentaires de l'Enseignement Public) qui se réunit 5 ou 6 fois par an. Dans ce cadre le SNPDEN a pu s'exprimer sur un certain nombre de points, discuter ou combattre certains projets de textes (textes sur les assistants d'éducation, décret et circulaire sur les stages des mineurs de moins de 15 ans en lycée professionnel ou en milieu professionnel, circulaire santé...), en approuver d'autres (loi sur la laïcité).

Le suivi de l'actualité de l'éducation nationale en matière pédagogique et éducative implique également les relations avec le ministère de l'éducation nationale, les différentes institutions et les divers partenaires.

La commission a participé à 7 audiences avec les ministres du 3 juin 2002 au 9 janvier 2004, à 4 audiences ou réunions de travail avec les membres du cabinet lorsque qu'il s'agissait de mesures éducatives et pédagogiques, à toutes les





audiences avec la DESCO (5 au total) et à une audience avec le directeur de l'enseignement supérieur. Nous avons été écoutés, pas toujours entendus. Parfois l'interlocuteur ne semblait pas le bon, parfois la rencontre n'était que pure politesse, échange de vues et pas réellement réunion de travail ou avancée dans la réflexion.

Nous étions présents en novembre-décembre 2002 aux tables rondes sur la revalorisation de l'enseignement professionnel et nous avons pu intervenir. Nous avons été auditionnés par la commission Machard sur l'absentéisme, par la défendeuse des enfants, par les inspecteurs généraux IGAS, IGEN, IGAENR, en charge d'une mission d'inspection générale sur le bilan de la mise en œuvre de la circulaire éducation à la santé de 1998 (délégation UNSA-Éducation), nous avons participé à la réunion préparatoire au débat sur l'école initiée par Claude Thélot, à la rencontre avec Philippe Richert, rapporteur du projet du budget de l'éducation au Sénat.

Nous avons rencontré les membres du bureau de la conférence des directeurs d'IUFM, le SE, le SNES, le COP-SNES, le SIEN, le SNIPRIA. Nous avons participé à une table ronde sur la violence organisée par l'internationale de l'éducation et à un colloque sur l'espace européen de la formation professionnelle.

L'action menée par la commission a pris aussi la forme de courriers : lettres ouvertes envoyées au ministre, réactions, demandes d'audience, réponses à des projets de textes sur lesquels nous sommes consultés (courriers généralement retranscrits dans « Direction »). Nous avons ainsi demandé le retrait d'un projet de circulaire sur la formation des délégués des élèves, et nous avons sur ce point obtenu gain de cause. Nous avons formulé des observations, des propositions (sur les projets de circulaire de rentrée par exemple) et des critiques (les ateliers relais et le recours aux associations, l'opération « envie d'agir », la formation des enseignants en charge de l'éducation spécialisée, les projets d'arrêtés sur la nouvelle organisation de la classe de troisième et du brevet des collèges...)

## LES DOSSIERS PRIORITAIRES

Des mandats avaient été donnés par le congrès de Nantes, portant sur plusieurs points :

### LE COLLÈGE UNIQUE, « COLLÈGE POUR TOUS ».

De nombreux congrès et CSN avaient réaffirmé l'attachement des personnels de direction du SNPDEN au collège unique,

mais progressivement la notion de collège unique a été contestée dans l'opinion, mise à mal par tout un courant de pensée largement relayé dans les médias, sondages et enquêtes à l'appui. Le collège unique apparaissait presque comme la cause de l'échec scolaire, la source des inégalités qu'il entendait combattre.

Nous avons réaffirmé, au CSN de mai 2003 (« Direction n° 109 »), notre attachement à un collège qui scolarise tous les élèves d'une tranche d'âge, « collège pour tous », et notre souci de favoriser l'égalité des chances. Le vote a été précédé d'une large consultation dans les académies et départements, de travaux de groupes lors d'une réunion nationale, de synthèses proposées aux académies et amendées. Nous avons établi que nous voulions un collège qui valorise les aptitudes des élèves, qui permette de diversifier les compétences dans des champs généraux, technologiques et professionnels, et les aide à s'orienter vers une voie de réussite. Cela suppose une hétérogénéité des établissements et des classes, une diversification des pratiques pédagogiques, une évolution ou même une transformation des méthodes d'évaluation ; cela ne signifie nullement que l'alternance ou l'orientation en lycée professionnel est la solution miraculeuse pour résoudre les problèmes de l'échec scolaire. Nous avons réclamé au CSE à la fin de l'année scolaire 2002-2003 les textes organisant la nouvelle classe de troisième et le brevet des collèges ; ceux-ci nous ont été transmis sous le sceau de la confidentialité en septembre 2003, nous avons consulté les SA et les SD avant de dire à la DESCO nos inquiétudes et notre désaccord. Le nouveau projet qui nous a été soumis en janvier 2004 ne prend pas en compte nos observations. Certes les objectifs annoncés correspondent à nos mandats, mais la mise en œuvre des mesures prévues conduirait mécaniquement à créer de nouvelles ségrégations. Nous souhaitons bien une diversification des parcours pour plus de souplesse, mais pas pour recréer des filières. Nous préconisons bien l'amélioration de la liaison intercycles, mais la création d'un cycle virtuel troisième-seconde risque de signifier une pré-orientation dès la fin de la quatrième. Nous dénonçons donc la distorsion qui existe entre des objectifs qui sont en partie conformes aux nôtres et les mesures prises au nom de ces objectifs, qui semblent aller à leur rencontre.

### LA VOIE PROFESSIONNELLE DANS L'ÉPLE

Le SNPDEN est favorable à un lycée polyvalent, « polymorphe », accueillant les 3 voies d'enseignement, la voie générale, la voie technologique, la voie professionnelle, voies d'égale dignité. Le « lycée des métiers » prôné au départ par Jean-Luc Melenchon semblait aller dans le sens d'une valorisation de la voie professionnelle ; cependant au congrès de Nantes comme

au CSN de novembre 2002, les motions et textes sur le lycée des métiers ont suscité une certaine réticence, probablement parce que ce concept distingue nettement la voie professionnelle des 2 autres. Au conseil supérieur de l'éducation, le SNPDEN a jusqu'au dernier moment cherché à amender le projet proposé, en s'inquiétant en particulier des modalités choisies par le ministère pour la labellisation.

Le SNPDEN souhaite pour chacun des élèves un parcours de formation adapté, qui permette à chacun de développer au mieux ses aptitudes ; cela signifie que la voie professionnelle ne doit en aucun cas être une voie de relégation ou une impasse. A cet égard, les tables rondes de décembre 2002 sur la revalorisation de l'enseignement professionnel nous ont plus inquiétés que satisfaits. Il a beaucoup été question de l'orientation dès la classe de troisième, voire de quatrième, de l'alternance, et du bac pro en 3 ans. Nous ne sommes pas a priori hostiles à ces propositions s'il s'agit de diversifier les parcours sans les rigidifier et si l'enjeu est de faire mieux connaître les métiers et les formations professionnelles à tous les élèves ; mais nous sommes hostiles à une orientation vers l'enseignement professionnel qui se déciderait dès la fin de la quatrième et serait réservée aux élèves en difficultés. De même nous n'avons pas refusé a priori le principe d'un bac pro en 3 ans, sous réserve que l'on ne crée pas 2 filières, ni le principe de l'admission des bacheliers professionnels en BTS, sous réserve que des dispositifs et des



moyens adaptés soient mis en œuvre pour les accueillir. Nous avons également fait valoir notre attachement à la voie technologique qui pouvait sembler menacée par les mesures annoncées.

Ces analyses nous ont conduits à des prises de position en CSE, et également lors des audiences avec les ministres, le cabinet ou la DESCO.

Dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie nous nous intéressons à la fois à la formation initiale et à la formation continue. La loi sur la décentralisation, la loi en débat sur la formation professionnelle tout au long de la vie et le dialogue social ont suscité à ce titre, de notre part, interrogations et réserves. C'est le ministère du travail et des affaires sociales, et non le ministère de l'éducation nationale qui mène la réflexion et provoque l'évolution de la législation sur la formation professionnelle, à la suite de la loi de décentralisation. Certes de nouveaux droits à la formation sont introduits pour les salariés mais qu'en sera-t-il pour les jeunes sans contrat de travail et sans expérience ? La suppression des contrats de qualification et leur remplacement par les contrats de professionnalisation risquent d'empêcher la préparation de diplômés de l'éducation nationale (BTS en particulier). Les formations proposées par les GRETA sont menacées. Deux motions votées à l'unanimité au CSN de novembre 2003 réaffirment l'attachement du SNPDEN au service public d'éducation et aux diplômés délivrés par l'Éducation nationale (« *Direction* n° 114 »).



La réflexion syndicale est en cours, elle se poursuit par une réunion de la commission nationale en mars et aboutira probablement à un texte élaboré en congrès à Toulon.

## L'AVENIR DES CLASSES DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR IMPLANTÉES DANS LES LYCÉES.

Dans le domaine des classes post-bac, la commission s'est attachée à mettre en œuvre les mandats du congrès de Nantes, en travaillant à l'élargissement de la perspective ouverte par la réflexion syndicale antérieure sur « le recrutement et la formation des élites ».

Notre positionnement syndical s'est précisé avec la poursuite des travaux du « groupe national CPGE », par échanges de courriers électroniques et par réunions nationales. Les comptes rendus détaillés de ces rencontres, rédigés par Jacques Sirot, ont été régulièrement publiés dans « *Direction* » : réunions d'octobre 2002 à Bordeaux (n° 104), de janvier 2003 à Versailles (n° 106), de mars 2003 à Paris (n° 108). Des rapports de synthèse annuels et un rapport général, rédigés par l'animateur du groupe, François Boulay, ont également été publiés (*Direction* n° 100 et n° 115). Nous avons d'autre part précisé nos positions sur l'enseignement supérieur à l'occasion du projet de loi sur l'autonomie des universités (motion du CSN de mai 2003 à Paris, n° 109).

Pour les CPGE, notre organisation est désormais reconnue, auprès du ministère et des associations de spécialistes, comme un interlocuteur important, ce qui constitue une donnée nouvelle par rapport à la situation antérieure, et nous donne de nouvelles responsabilités, mais également la possibilité de peser dans les débats. La mise en place de la nouvelle procédure de recrutement et son amélioration progressive (*Direction* n° 100 de juillet-août 2003, n° 112 d'octobre 2002) doivent beaucoup au fort positionnement syndical, le nôtre et celui des syndicats enseignants – nous sommes, de plus, présents dans la commission nationale de suivi. Les résultats de cette procédure ont été d'emblée incontestables en matière de transparence, de pilotage national et de mise en valeur du réseau de formation, mais le problème de l'élargissement du recrutement et de sa diversification reste naturellement à traiter. Si en effet notre questionnement sur la démocratisation de cette filière a été repris à la fois par les associations de spécialistes, la Conférence des Grandes Écoles, particulièrement en 2002-2003, et par le ministère, nous pouvons légitimement nous interroger sur les suites concrètes de cette conversion, et sur la constance dans le temps de la prise en charge du pilotage national, que nous

avons demandé et qui a été obtenu. Le BN a donc décidé de prolonger le programme de travail du groupe national CPGE, dans une composition élargie, toutes les questions de fond demeurant ouvertes.

Pour l'enseignement supérieur et les classes post-baccalauréat en général, la commission a travaillé dans le sens d'une prise en charge systématique des dossiers, dans notre expression syndicale auprès du ministère ainsi que dans notre presse. La prise en compte dans notre intervention des STS, mais aussi de l'implantation et du fonctionnement des licences professionnelles, qui leur sont liées, conduit en effet à élargir encore le champ de nos analyses et de nos revendications. La question de l'attribution des crédits européens reste posée, les perspectives d'évolution de notre enseignement supérieur également.

Ces dossiers ont été présentés de manière spécifique (auprès de François Perret au cabinet, de Jean-Marc Monteil à la DES), mais également, par le Secrétaire général, à l'occasion de rencontres à caractère général (avec Luc Ferry, ou Gilbert Roger – conseiller du Premier ministre), et enfin par lettres ouvertes au ministre (« *Direction* » n° 109 de juin 2003, sur les STS, n° 111 de septembre 2003 sur l'avenir de l'enseignement supérieur); nous nous sommes intégrés au groupe fédéral des syndicats de l'enseignement supérieur UNSA-Éducation et intervenons également à ce titre. Il faut admettre que les aléas de la politique du ministre, aussi bien que les conflits croissants de compétences sur les classes post-bac au ministère, le poids des multiples lobbies et des corporatismes dans l'enseignement supérieur, rendent cette intervention souvent difficile.

La commission pédagogie a produit des articles plus généraux sur l'enseignement supérieur, en réaction à l'actualité nationale (« *Direction* » n° 101 de septembre 2002, n° 103 de novembre 2002, n° 115 de janvier 2004).

Nous sommes aujourd'hui en mesure d'apprécier les enjeux, toujours en relation avec l'actualité de l'enseignement supérieur et de ses perspectives européennes (LMD, ECTS), de ce qui nous concerne directement : CPGE, BTS et poursuites d'études, licences professionnelles, orientation vers l'enseignement supérieur, démocratisation, filières de formation des futurs ingénieurs, cadres, techniciens, professeurs, etc.

## AUTRES THÈMES

### Le conseil pédagogique

Le SNPDEN souhaite l'application des différentes dispositions prévues dans le protocole, notamment la mise en place du conseil pédagogique, et d'un bureau du conseil d'administration qui



remplacerait la commission permanente. Le conseil pédagogique, véritable espace de réflexion pédagogique émet des avis qui sont transmis au conseil d'administration par le chef d'établissement (CSN de mai 2003, « *Direction* n° 109 »).

### Débat sur l'école

Le congrès de Nantes a voté une motion demandant qu'ait lieu un débat au sein des assemblées parlementaires et que la représentation nationale définit les objectifs et les missions qu'elle assigne à l'école. Forts de ce mandat, nous avons pris toute notre place dans le débat national sur l'école, même si nous n'approuvons pas toutes ses modalités. Nous avons voté un texte sur le diagnostic du système éducatif (CSN de novembre 2003, « *Direction* n° 114 »), qui a servi de base à la contribution transmise par le SNPDEN – à côté d'autres textes sur le collège par exemple ou de textes émanant des autres commissions, du secrétaire général et des secrétaires généraux adjoints.

### Le problème de l'absentéisme

Un texte a été voté au CSN de novembre 2002 (« *Direction* n° 104 »), et la réflexion s'est poursuivie à partir du rapport de Claude Azéma présenté au conseil économique et social (« *Direction* » n° 105), puis des rapports Machard et Blaya, et des mesures proposées par Christian Jacob et Xavier Darcos (« *Direction* » n° 108).

### La question des élèves en grande difficulté

Nous avons souligné la nécessité d'une clarification du concept selon que l'on parle d'un élève de collège, d'EREA ou de lycée professionnel. Les réponses de notre système scolaire oscillent entre l'orientation vers des structures spécifiques et l'intégration dans des cursus généraux. La question des équipes d'encadrement et de leur qualification reste entière. Un texte a été adopté par le CSN de novembre 2002 (« *Direction* n° 104 »). Nous devons poursuivre notre réflexion à partir des questions posées.

Le travail que la commission Éducation et pédagogie a mené durant ces deux années de mandat a été largement nourri par les réunions avec les correspondants académiques. Ces réunions de travail ont permis une réflexion approfondie et des échanges qui se sont enrichis au fil des réunions. Le traitement transversal des principaux dossiers a permis d'enrichir la réflexion de fond sur les principaux dossiers qui nous préoccupent, et cela permet également des réponses cohérentes sur les dossiers d'actualité. Notre réflexion sur « l'éducatif et le pédagogique » est au cœur même de notre métier, elle lui donne sens, c'est ainsi que le SNPDEN défend sa conception du service public d'enseignement.

# Vie Commission syndicale

Jean Michel BORDES

Le Congrès de Nantes de mai 2002 a chargé la commission Vie Syndicale des missions suivantes :

- veiller à la bonne organisation des élections professionnelles de décembre 2002,
- procéder à l'analyse des nouvelles conditions de notre activité syndicale dans le contexte actuel en pleine évolution,
- adapter nos structures et nos modes d'action par la modification de nos statuts et de notre règlement intérieur, par la mise aux normes de nos pratiques et des changements de notre organisation financière,
- mieux intégrer nos nouveaux collègues et repenser notre formation syndicale,
- optimiser nos moyens de communication,
- prendre mieux en compte le fait européen,
- continuer la tâche entreprise au sein de la commission laïcité-vigilance-action, en un moment où nous sommes confrontés à de graves problèmes.

dans la très grande majorité des CAPA, son taux élevé de syndicalisation, notre syndicat maintient sa très forte représentativité et sa place unique parmi les personnels de direction et dans le champ syndical français.

## ÉCOUTER, EXPLIQUER, FORMER

**« Écouter, expliquer, former » est le slogan que nous avons adopté au Congrès de Nantes.**

« *Écouter* » – d'abord accueillir – tout particulièrement nos collègues qui accèdent toujours plus nombreux aux fonctions de direction et ceux qui, par mutation, entrent dans une nouvelle académie, donc dans de nouvelles sections départementales ou académiques.

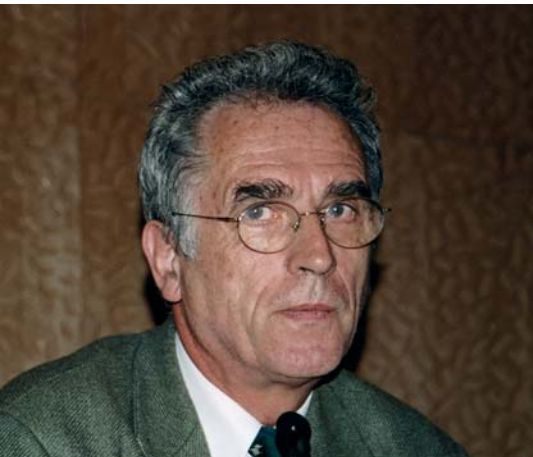
## LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE DÉCEMBRE 2002

L'année 2002 était l'an un de l'application du nouveau statut et du Protocole signé avec le Ministre Jack Lang que le SNPDEN a porté et gagné seul.

Malgré les avancées réelles obtenues, les changements ont suscité des interrogations chez certains de nos syndiqués, entraîné des insatisfactions dans nos rangs et des attaques de nos principaux concurrents.

Les résultats aux élections ont montré que notre action était largement approuvée. Avec 6265 voix et 66,20 % des suffrages exprimés, 7 sièges sur 10 au plan national, la majorité des sièges





**Multiplier nos actions de formation.**

**Les stages de niveau 1 : sensibiliser les nouveaux personnels de direction.**

Repérer les collègues susceptibles ou désireux d'assumer des responsabilités syndicales et les sensibiliser au plus près des sections départementales et académiques.

Au cours de l'année syndicale 2002-2003, une dizaine de stages a été organisée. Les participants et les organisateurs se sont dits globalement satisfaits. Ils ont souhaité une participation plus grande de membres du BN ou de commissaires paritaires nationaux qui sont en mesure d'apporter une information plus diversifiée.

Cette année 2003 – 2004, les sections académiques se sont engagées en plus grand nombre. Le mouvement donc très largement amorcé donne satisfaction. Il doit être poursuivi et approfondi afin que soit accompli un réel travail de terrain, méthodique et fructueux.

**Les stages de niveau 2 : Former les cadres.**

Trois stages organisés cette année : à Lyon et Paris en janvier, à Tours en mars 2004. Le but est d'approfondir certains thèmes concernant notre structure, nos finalités, les problèmes auxquels nous sommes confrontés, les attentes de nos collègues, les grands problèmes de l'heure... etc. et d'amener une réflexion des stagiaires intéressante pour leur propre formation et pour notre syndicat.

**Niveau 3 :**

Est à l'étude le principe d'informations spécifiques, faites par des intervenants extérieurs à notre syndicat sur de grands sujets d'actualité, à l'occasion de BN élargis aux SA ou aux SD. Pourraient ainsi faire l'objet de communication et de réflexion des thèmes portant par exemple sur notre syndicat et l'Europe, la laïcité, le syndicalisme aujourd'hui... etc.

**ADAPTER NOS STRUCTURES**

Le CSN de mai 2003 a donné à la commission les mandats suivants, votés à l'unanimité ou à la très grande majorité des votants :

- "Le CSN, 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 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 les instances :*

- Dans le cadre du scrutin uninominal à un tour, pour le CSA,
- 3 catégories représentées au lieu de 7 – chefs d'établissement, adjoints, retraités (art. R2)
- 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. R3).

*Adaptation de nos instances nationales (CSN et Congrès)*

- Par un resserrement de leurs effectifs
- CSN : aux alentours de 220 membres au lieu de 250
- Congrès : aux alentours de 350 au lieu de 450
- Par un éventuel aménagement des calendriers
- Par une actualisation de leurs modalités de fonctionnement.

*Adaptation de notre organisation financière."*

Le CSN de novembre a approuvé à de très larges majorités les modalités d'aménagement suivantes qui seront soumises aux votes du CSN et du Congrès de Toulon de mai 2004 :

**Répartition des emplois en trois catégories**

- Chefs d'établissement (proviseurs de lycée, lycée professionnel, principal de collège, directeur d'établissement régional d'enseignement adapté).
- Chefs d'établissement adjoints (proviseurs adjoints de lycée, de lycée professionnel, principal-adjoint de collège, directeur-adjoint d'établissement régional d'enseignement adapté)
- Retraités.

**Vote : 172 pour, 20 contre, 28 abstentions.**

**Resserrement des effectifs au CSN et au Congrès**

- CSN : aux alentours de 230 membres : 172 pour, 28 contre, 11 abstentions
- Congrès : aux alentours de 350 membres : 161 pour, 42 contre, 8 abstentions

- Nous avons été attentifs à :
- \* considérer avec soin, sinon repenser, les modalités d'accueil, d'aide et d'encadrement,
- \* expliquer et adapter nos méthodes de travail afin que nos collègues soient mieux intégrés dans nos instances et qu'ils assument des responsabilités.
- « Expliquer » afin de :
- \* prendre en compte la diversité des origines et des expériences syndicales antérieures,
- \* placer les évolutions actuelles, les luttes et les acquis obtenus par notre syndicat, dans le contexte de notre passé et des luttes syndicales menées antérieurement.
- « Former » : sensibiliser les nouveaux à la nécessité de militer dans notre syndicat, former les cadres syndicaux qui prendront la relève de ceux qui partent.





- Allongement de la durée des CSN à 2 jours 1/2 : Proposition rejetée par 151 contre, 30 pour, 30 abstentions.

**Par ailleurs a été approuvé le principe de lignes directrices souples quant à la représentation des sexes et des emplois à l'occasion des élections au CSA qui sont :**

- L'année des élections, le dernier CSA de l'année syndicale arrête la répartition des membres du CSA en tenant compte des effectifs constatés pour chacun des emplois (chefs d'établissement et adjoints) et des retraités.
- Il sera également indiqué la répartition *a minima* entre hommes et femmes, en nombre et en pourcentage.
- Conformément à l'article B sont déclarés élus les représentants du sexe le moins représenté ayant obtenu le plus grand nombre de voix. Ils sont ensuite comptabilisés dans la répartition par emploi.

Sont ensuite déclarés élus en complément et conformément à l'article A les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

**Dispositions adoptées par : 114 pour, 56 contre, 41 abstentions.**

#### L'organisation financière :

*Mise en conformité avec les textes réglementaires en vigueur*

*Répartition des sommes destinées aux académies :*

- 50 % des sommes sur le nombre des adhérents
- 50 % sur le critère géographique avec modulations qui tiendront compte de la configuration de certaines académies

*Les sommes excédentaires seront réparties comme suit :*

- un fonds de réserve académique à hauteur d'une année de fonctionnement,
- un fonds de réserve national constitué de l'excédent à des fins de solidarité et pour des actions d'envergure nationale.

*Gestion des déplacements et des hébergements.*

- gestion directe par la trésorerie nationale des déplacements individuels du BN, des BN élargis, des CAPN, des groupes de travail ainsi que ceux des DOM.
  - déplacements et hébergements collectifs – CSN et Congrès - seront transférés aux académies.
- Le trésorier national délèguera la somme correspondante aux académies avant chaque CSN ou Congrès.

Les critères de calcul seront réétudiés pour une meilleure adaptation aux réalités du terrain par une réflexion impliquant trésoriers académiques et nationaux.

Les procédures indiquées seront mises en place pour une période de deux ans à l'issue de laquelle sera fait un bilan d'étape.

**Vote du CSN sur l'ensemble des modalités décrites ci-dessus : 209 pour, 0 contre, 2 abstentions.**

## OPTIMISER NOTRE COMMUNICATION



Voici ce qui a été mis en place, conformément aux préconisations et ce qui est en train d'être réalisé :

#### Information

- Nouvelle ligne graphique
- Le renouvellement de *Direction*
- L'amélioration de l'information grâce aux moyens informatiques : SA-SD par courrier électronique et Internet

Une réflexion écrite sur information et communication à laquelle chacun peut se référer. La présence de Valérie Faure dont le travail au siège est propre à fournir les archives et la documentation nécessaire.

#### Communication

1. Le développement du site ;
2. La mise en ligne de *Direction* et du travail des commissions ;
3. L'accès sécurisé fonctionne ;
4. La mise en ligne dans "Vos questions", de synthèses réalisées par les commissions sur des sujets touchant tous les personnels de direction avec les références aux textes officiels et des corrélats.
5. L'activation de l'adhésion en ligne ;
6. L'actualisation régulière de "Quoi de neuf" : tout en gardant l'information déjà présentée (textes officiels), une

décision peut être prise à la fin de chaque BN sur l'enrichissement de son contenu en fonction de notre actualité syndicale ;

7. La réalisation d'une nouvelle base de données à partir de l'audit et des propositions faites par notre Webmaster au service des commissaires paritaires, des permanents, des SA et des SD.

8. Formation à la création de sites académiques :

Un groupe d'adhérents experts et chevronnés a été constitué pour

- Étudier les modalités d'aide attendues par les académies qui souhaitent créer leur site académique.
- Faire des propositions au BN sur les modalités d'échange entre adhérents
- Être les formateurs de stages répondant aux attentes des académies intéressées.

Ce qui est en train :

Le contenu de la formation, conséquence de la décision du BN du 13 janvier 2004, sera le suivant :

Une formation "autonome" qui demandera des compétences réelles chez les adhérents formés, pour aider à la création de sites académiques tous uniques, même s'ils sont faits à partir d'un modèle identique.

Ce qui n'est pas acquis :

La mise en œuvre du principe que, pour une communication vivante, proche du terrain, à l'image de notre vécu et de nos préoccupations, la production soit réciproque et interactive, que les contributions écrites soient nombreuses, fournies et riches, des départements comme des académies.

## PRENDRE EN COMPTE LE FAIT EUROPÉEN



La prise en compte du fait européen commence par une information plus large de nos syndiqués sur l'existant et le rôle que joue le syndicalisme éducatif international. Interviews, articles de réflexion, documents d'information, vie syndicale européenne et mondiale, nous essayons de diversifier les pages internationales.

Le SNPDEN est aussi de plus en plus un acteur. Son expertise sur ces questions est reconnue. Sa participation es qualité aux instances internationales, fédérales et de l'UNSA est effective. Il partage par l'intermédiaire de sa fédération et de son Union les valeurs et les positions de la Confédération européenne des syndicats (CES), du Comité syndical européen de l'Éducation (CSEE) et de l'Internationale de l'Éducation (IE). Les contacts sont pris avec les représentants de ces trois instances.

Comparaison n'est pas raison, une orientation politico stratégique ou une innovation naît dans un contexte national précis, il peut en prédéterminer le sens mais n'est en général pas exportable.

L'intérêt pour l'information et la comparaison internationale est de faire réfléchir à d'autres voies possibles d'action et de vérifier à quelles conditions d'adaptation au contexte national elles pourraient significativement répondre aux questions clés soulevées.

Il y a très peu d'informations accessibles sur les résultats des changements opérés. On dispose davantage d'informations sur les législations et les structures que sur l'impact réel que ces éléments auraient pu avoir. Parmi les transformations récentes figurent en bonne place des modalités diverses de décentralisation supposées accroître l'efficacité des systèmes par un transfert des responsabilités de la gestion à la périphérie.

C'est pourquoi autant que la comparaison internationale c'est aussi la prospective internationale qui nous concerne, comme syndicalistes, car nous voulons être acteurs dans la construction de l'avenir, et comme professionnels de la direction des établissements du futur.

L'économie de marché rattrape les idéaux de Lisbonne qui peinent à se réaliser. La théorie du moins d'État cherche à privatiser, sans analyse de la nature et des objectifs des missions à rendre, des pans entiers de missions dévolues jusqu'à présent aux services publics. Les répercussions de ce mouvement se font sentir sur les systèmes éducatifs, les établissements scolaires, et donc sur les conditions d'exercice de notre métier.

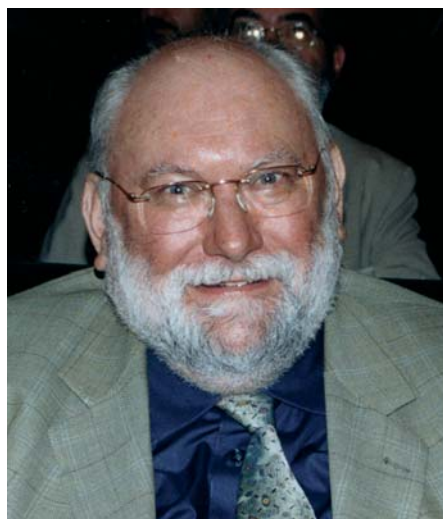
Les organisations syndicales européennes ont une responsabilité particulière face aux tentatives de destruction du collectif, à l'appropriation par le marché et

le privé des sphères publiques et sociales, sans autre forme de régulation. Le mouvement syndical éducatif mondial avance vers davantage de cohésion pour créer un rapport de force qui transforme la mondialisation en processus qui change et renforce les institutions mondiales et européennes afin qu'elles placent le marché dans le contexte des valeurs humaines et syndicales.

Plus que jamais le SNPDEN se sent lié au mouvement syndical éducatif mondial. Il souhaite y faire entendre la voix des personnels de l'encadrement des systèmes, du pilotage et de la direction des établissements. A ce titre, il est à l'initiative de la constitution d'un groupe de travail dans le cadre de l'IE pour les pays de l'OCDE. L'objectif de ce groupe permanent est de constituer et de structurer au sein de l'IE une identité visible au niveau international afin que nos professions contribuent davantage au développement de l'éducation et à l'émergence d'un leadership professionnel des personnels de l'encadrement du pilotage et de la direction des systèmes éducatifs définissant leurs engagements et leurs revendications.

Plus que jamais, le SNPDEN se sent au cœur de sa profession. La pratique de la "gouvernance" à l'échelon national et international le conduit à être présent sur tous les terrains afin de faire circuler ses idées et d'enrichir la réflexion collective de l'ensemble de la profession. A ce titre, sa participation par l'intermédiaire du BN à certains groupes ou associations selon des modalités à définir ne pourrait que conforter sa participation à l'œuvre entreprise aux plans européen et international.

## LE SNPDEN, SYNDICAT DE L'UNSA – ÉDUCATION



Le SNPDEN a fait le choix, confirmé définitivement au Congrès de Toulouse (2000), d'être à part entière syndicat de l'UNSA-Éducation. Ce choix implique qu'il assume ses responsabilités et prend toute sa place dans l'UNSA-Éducation, fédération de branche de l'UNSA, regroupement interprofessionnel.

Le SNPDEN est représenté dans toutes les instances de l'Union (Conseil national de l'UNSA – Commission administrative de l'UNSA-Fonctionnaires – UNSA Retraités – Exécutif fédéral national – Bureau fédéral national – Conseil fédéral national de l'UNSA-Éducation). Au cours des deux années écoulées, le SNPDEN a assuré sa participation à toutes ces instances et est intervenu sur tous les sujets relevant de son champ de syndicalisation. La laïcité y a, bien sûr, occupé une place de choix, mais aussi une réflexion sur le fonctionnement fédéral pour le rendre plus opérationnel et sur les rapports bilatéraux entre les syndicats. Le SNPDEN a pesé normalement dans tous ces débats.

L'UNSA-Éducation tiendra fin mai, un congrès décisif.

Le Congrès s'articule autour de deux textes, ce qui est traditionnel: la discussion du rapport d'activité de l'équipe sortante au cours des trois dernières années et la discussion d'un projet de résolution générale qui fixera les orientations de la fédération pour les trois années à venir.

Ce dernier texte est en préparation et le SNPDEN, sous la responsabilité du Bureau national, y a apporté des amendements significatifs sur:

- la construction européenne et la mondialisation,
- le rôle régalien de l'État en matière d'éducation,
- la deuxième phase de la décentralisation et l'autonomie des établissements,
- la réforme du LMD et la prise en compte des étudiants des classes post-bac de nos lycées,
- nos revendications de personnels de direction (ARTT, conditions de travail) et de fonctionnaires.

Du 15 mars au 5 mai 2004 se tiendront les congrès académiques préparatoires du congrès national. L'UNSA-Éducation est une fédération fragile; il nous faut, par notre intervention dans cette période particulière, continuer de la conforter.



# Commission Laïcité - Vigilance - Action

Ce groupe de réflexion a été constitué au Congrès de Reims (1998) dans la foulée d'un premier bouleversement électoral qui avait débouché sur la désignation dans les conseils d'administration des lycées et de quelques collèges de représentants d'un parti (FN) dont les valeurs étaient, et restent, antinomiques de celles de l'École républicaine, désignation qui témoignait d'une première démission des tenants des partis républicains. D'autres devaient, hélas, suivre...

Au moment où les lignes de ce rapport seront soumises à la réflexion des adhérents, nous connaîtrons les tendances du renouvellement des conseils régionaux. La confusion politique est si grande que la vigilance que nous nous sommes donnée pour règle, en 1998, en devrait être légitimée.

L'actualité du groupe a été confortée au Congrès de Toulouse (2000) et son champ d'investigation s'est élargi, se traduisant dans son intitulé même, «Vigilance-Action» devenant «Laïcité-Vigilance-Action». Cet élargissement témoignait de la volonté du SNPDEN de s'inscrire dans une réflexion plus large, laquelle s'est traduite dans l'adoption d'un texte de référence au Congrès de Nantes (*Direction* n° 99, p. 72).

## L'ACTION CONTINUE DU SNPDEN

Dans le prolongement de son travail depuis 1998, le groupe a tenu des réunions régulières, préparatoires au CSN, et dont les comptes-rendus ont été publiés dans *Direction* (n° 104 - p. 36/37 - 114 - p. 44/45).

A chaque fois, les problèmes d'actualité récurrents pour certains, ont fait l'objet d'un suivi attentif :

- Le positionnement des représentants FN dans les conseils d'administration des lycées, dont le cheminement a été analysé au cours de la mandature 1998-2004 (*Direction* n° 114) ;
- Les incidences de la deuxième phase de la décentralisation qui, par les transferts de compétences et de personnels afférents, inaugure la première phase d'une régionalisation porteuse en elle-même, si nous n'y prenons garde, d'une atteinte à l'unicité de l'État républicain et aux principes qui la fondent, dont la laïcité. La réflexion est appelée à se poursuivre...
- A l'investiture du gouvernement Raffarin, le ministre de la Jeunesse, Luc Ferry, avait annoncé une politique associative audacieuse (*Direction* 104, p. 37), restée plus ou moins sans lendemain. Le secteur associatif avait été plus ou moins laissé en déshérence. Le SNPDEN a développé

une intervention forte pour que le Conseil National des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public (CNAECEP) remplisse sa fonction d'organisation et de régulation des relations entre les associations et l'école (Comptes-rendus dans *Direction* 101, p. 19/20 - 105, p. 29 - 106, p. 29 - 107, p. 18 - 110, p. 22/23).

Dans le même esprit, le SNPDEN a œuvré pour la réactivation des CAAECEP, déclinaisons académiques du CNAECEP dont les 2/3 n'avaient qu'une existence formelle. Ils ont été confortés dans leur mission et nous avons sollicité les secrétaires académiques pour que la vigilance soit la règle.

Le SNPDEN pense que la «régionalisation», le développement des comportements communautaristes, l'isolement relatif des personnels de direction, nécessitaient un renforcement du rôle de l'État. L'actualisation du décret 92-1200 du 6 novembre 1992, en discussion au CNAECEP et pour laquelle le SNPDEN a donné son accord, va dans ce sens. Souhaitons qu'elle se concrétise rapidement.

## LE SNPDEN ET LA QUESTION LAÏQUE

La période 2002-2004 est marquée par l'irruption, très médiatisée, de la question laïque sur le devant de la scène politique. Des circonstances, pas toutes clairement identifiées, ont eu pour traduction une prolifération de «foulards islamiques», avec manipulation d'adolescentes et de jeunes femmes, le tout sur fond d'une consultation patronnée autoritairement par le ministre de l'Intérieur pour constituer le Conseil français du culte musulman (CFCM), prolongeant en cela la politique de ses prédécesseurs place Beauvau.

Notre analyse nous a conduits à penser que nous étions confrontés à un problème plus politique que religieux et que la véritable opposition était entre deux conceptions de la république, la première que nous transmettons avec l'École laïque, définie comme le regroupement de citoyens égaux en droits et devoirs et la seconde qui serait une juxtaposition de communautés dont les règles propres primeraient sur celles de la république. Nous avons développé cette position dans l'article «Laïcité et pacte républicain» (*Direction* 111, p. 23) et au CSN de novembre lors de l'intervention du Secrétaire général (*Direction* 114).

Le SNPDEN s'est trouvé aux avant-postes pour exprimer la nécessité de légiférer.

Le CSN de mai 2003 a donné un mandat clair, quasi unanime, au BN que ce dernier a mis en œuvre scrupuleusement (*Direction* 109, p. 44/45).

Le temps fort en a été manifestement l'intervention du Secrétaire général devant la commission Stasi (*Direction* 113, p. 14/15). Cette intervention constitue pour le SNPDEN un nouveau texte de référence.

Dans la mise en œuvre du mandat du CSN, notre action a été forte au sein de l'UNSA-Éducation, au sein de laquelle les divergences les plus grandes se sont étalées. Notre action a contribué à ce que l'UNSA-Éducation, notre fédération, relayée par l'UNSA, notre union, affirme une position claire sur le besoin de législation concernant les signes religieux et politiques à l'école, dans la droite ligne de celle du SNPDEN. Le syndicat des inspecteurs de l'Éducation Nationale (SIEN) a rejoint notre position, pratiquement en termes identiques. Il est significatif que les deux syndicats de personnels d'encadrement de la fédération aient adopté la même position.

Il va de soi que le premier semestre 2004 sera dense sur le sujet, mais le SNPDEN est de loin, parmi ses «partenaires naturels» le mieux armé pour affronter les difficultés qui ne manqueront pas de surgir.

## PERSPECTIVES

En prise avec une actualité pressante, le travail du groupe a inévitablement été incomplet et des thèmes n'ont été qu'abordés, ainsi en est-il de l'enseignement du fait religieux... Le travail est appelé à se poursuivre et le Congrès de Toulon en fixera les objectifs. Appel est lancé dans toutes les sections académiques pour qu'elles s'y investissent.

Pour terminer, des remerciements au secrétariat permanent du SNPDEN et à son service de documentation sans lequel nous ne pourrions mener un travail efficace.

La commission Vie syndicale se réjouit du climat qui a régné dans son sein et lors des réunions tenues pendant les CSN ou plus spécifiquement afin que soient mises au point analyses et propositions en matière financière, de communication, ou d'éthique dans la commission laïcité-vigilance-action. De même elle a noté avec satisfaction que les propositions présentées ont fait l'objet d'un large consensus puisqu'elles ont été votées à une large majorité. Elle demeure confiante en l'avenir. Elle soumettra au vote du Congrès les ultimes propositions qui seront l'aboutissement d'un travail patient accompli au long des deux années de notre mandat. Que tous en soient vivement et cordialement remerciés !