

Après Toulon, la commission carrière : pas en rade !

Patrick FALCONNIER

À l'heure où ces lignes sont écrites, début juillet 2004, soit quelques semaines après le congrès de Toulon, on peut déjà imaginer les grands dossiers à traiter par la commission carrière en 2004-2005 sur le plan syndical. Bien entendu ces dossiers intégreront (ou non...) les avancées des discussions en cours avec le Ministère.

DES DISCUSSIONS EN COURS...

La commission carrière, sous l'égide du secrétaire général, a pu présenter ses principaux mandats dès le 21 avril 2004 dans une réunion à la Direction des Affaires Financières, avec deux directeurs, Mme Moraux (DE) et M. Dellacasagrande (DAF). Dès le lendemain 22 avril la rencontre avec le nouveau ministre, François Fillon, et son directeur de cabinet, Jean-Paul Faugère, permettait de vérifier la pertinence de nos propositions, en particulier sur la mobilité et les promotions. Cependant c'est bien sûr le congrès de Toulon, grâce à la mobilisation forte qu'il traduisait, qui permettait de déboucher sur les premières propositions concrètes au plus haut niveau le 17 juin :

- application plus humaine de la mobilité, et mesures techniques pour éviter les blocages (voir motion du congrès, *Direction* 119 page 73)
- sur les promotions 2005, pour les maintenir à un niveau convenable aussi bien en hors classe (l'objectif est d'en avoir au minimum 200, le SNPDEN demandant 250) qu'en première classe (l'objectif est d'en garantir 900 au minimum, notre souhait étant 1 000), de préférence en augmentant le pyramidage (au pire en « lissant » les promotions sur quelques années)
- sur l'indexation des indemnités, qui ont pris du retard (et l'enjeu de l'indexation est d'autant plus important qu'un pourcentage des indemnités rentrera obligatoirement au 1^{er} janvier 2005 dans le régime additionnel des retraites)

... QUI TROUVERONT UN PROLONGEMENT SYNDICAL EN 2004-2005...

Ces discussions n'épuiseront pas nos demandes sur l'amélioration du statut actuel...ou son application ! Pensons en particulier aux multiples dérives sur l'évaluation, à la situation pitoyable de la formation des lauréats concours, au moins dans certaines académies dont ce n'est vraiment pas la priorité, à la création inadmissible ici ou là de « faisant fonction » (même si on les habille d'autres noms...). Toutes les académies sont invitées à nous faire part de ces dysfonctionnements afin bien sûr de les dénoncer, de les combattre et de faire des propositions à nos interlocuteurs.

... SUR LE FUTUR CLASSEMENT 2007-2010 : FAUT-IL LE DÉCONCENTRER ?

An congrès de Toulon, l'animateur a surpris en s'interrogeant à voix haute sur les éventuels avantages de la déconcentration du classement des établissements, alors même qu'habituellement on insistait plutôt sur les inconvénients... Pourquoi cette réflexion ? Parce que le prochain classement (2007-2010) accentuera obligatoirement les tendances lourdes des deux précédents, en particulier l'écart grandissant entre les zones perdant des élèves et celles qui en gagnent. Parce que celui qui est « déclassé » l'est toujours trop tôt et trop vite, et celui qui doit être « reclassé » l'est toujours trop tard. Parce que de toute façon la LOLF risque fort de changer la donne... Dans ce cadre en effet, un recteur pourrait disposer de son enveloppe de « points classement » (distribuée au départ selon des critères nationaux), et décider ensuite de sa ventilation, toujours avec les mêmes règles, mais en étant plus réactif. Chacun voit bien les problèmes que cela pose : nécessité de maintenir malgré tout la clause de sauvegarde, d'être forts sur le plan syndical pour éviter des « dérives » (personne n'imaginera qu'un recteur ou un IA puisse oublier le sens du service public au pro-

fit d'un système du style récompense ou punition), difficulté de connaître le classement pour changer d'académie, etc. Le congrès de Toulon, dans sa sagesse, n'a pas exploré ces pistes : cependant la réflexion est lancée pour les deux prochains CSN, d'autant que si un nouveau classement 2007-2010 devait être élaboré sur le plan national, il serait préparé sur les effectifs de la rentrée 2005.

DÉCLASSÉ EN 2004 ? ET PROCHE DE LA RETRAITE ? ATTENTION !

Un nombre limité d'établissements (5,5 % du total des établissements) est déclassé au 1^{er} septembre 2004 : la clause de sauvegarde (article 2 du décret 88-342 du 11 avril 1988) s'appliquera pendant trois ans (sur la bonification indiciaire), ou davantage si on avait déjà atteint les 60 ans à la date du déclassement de l'établissement. La clause de sauvegarde s'applique automatiquement, il n'est donc pas nécessaire de la demander.

En revanche il sera INDISPENSABLE de demander avant le 31 août 2005 (si vous êtes concerné n'attendez pas, faites le en septembre 2004 !) l'application de l'article L15 alinéa 4 du Code des Pensions civiles et militaires si vous êtes dans le cas suivant : établissement déclassé au 1^{er} septembre 2004, mais vous souhaitez partir à la retraite bientôt avec votre indice précédent.

Pour y avoir droit vous devez avoir perçu au cours des quinze dernières années, et pendant quatre ans au moins, un indice supérieur à celui qui résultera du déclassement. N'hésitez pas à nous interroger sur ce sujet.

... SUR LES PROMOTIONS : QUELLES CONSÉQUENCES DE LA LOLF ?

Autant on peut s'interroger sur le classement, autant, pour le moment, je ne suis pas favorable à la déconcentration du système des promotions, y com-



pris pour les promotions en 1^{re} classe. Rappelons que la proposition de la centrale est de déconcentrer ces promotions à la 1^{re} classe et de garder au niveau national les promotions à la hors classe. S'il s'agit simplement d'un acte de gestion au niveau académique, alors que les calculs restent nationaux, pourquoi pas ? Cela signifie simplement qu'on supprime une CAPN... Mais si cela veut dire que dans le cadre de la LOLF les recteurs disposent de la possibilité de calculer eux-mêmes leur nombre de promotions, même si on leur demande de tendre à des pourcentages précis, là je dis : attention ! En effet en dissociant les deux niveaux de promotions, on risque de supprimer de fait l'effet « double pompe » (quand une promotion est prononcée à la hors classe, elle entraîne mécaniquement une promotion en 1^{re} classe) : cela revient en somme à nier un des avantages les plus importants du corps unique. Dès lors il semble urgent d'attendre... Mais là aussi la réflexion est lancée, et les académies voudront bien confirmer ou infirmer cette analyse dans l'année qui vient.

...SUR LA RÉFLEXION STATUTAIRE : QUELLE ANALYSE DE LA MOTION DE MONTPELLIER ?

Au congrès de Toulon, la commission carrière a pris connaissance de la très riche motion de l'académie de Montpellier, très « visionnaire » et qui offre l'avantage de poser un raisonnement d'ensemble. L'animateur s'est alors engagé à la porter à la connaissance de tous les syndiqués afin d'alimenter leur réflexion : la voici donc dans son intégralité :

« L'AGA de l'Académie de Montpellier constate que les « avantages » liés au statut négocié en 1999-2000 ont perdu de leur pertinence.

Cela est dû à :

- l'inflation, qui a grignoté les indemnités IRD/ISS non indexées.
- la réforme des retraites qui, poussant les collègues personnels de direction à

allonger leur temps de service, bloque l'effet positif du pyramidage, la HC et la 1^{re} classe ayant atteint leurs quotas respectifs de 8 et 45 %.

L'AGA de l'Académie de Montpellier

- ne se satisfait pas pleinement du classement des établissements. Elle prend acte avec satisfaction de nombreux reclassements mais :
 - * les nouveaux établissements restent pendant 2 ans en 1^{re} catégorie après leur ouverture alors qu'ils devraient être classés dès le départ à hauteur des effectifs attendus.
 - * il faudra attendre 2007 pour un nouveau classement alors que les critères de classement sont connus et pourraient s'appliquer automatiquement ou, du moins, plus rapidement.
- ne se satisfait pas d'un traitement qui fait la part belle aux indemnités.
- ne se satisfait pas d'une NBI appliquée aux seuls chefs d'établissement et cela, à compter de la 3^{ème} catégorie seulement.
- est consciente que passer à 12 % HC et 48 % 1^{re} classe est une nécessité immédiate mais ne saurait être la panacée à moyen terme sur le plan d'une promotion pour tous.
- rappelle que depuis le congrès de Toulouse la création d'un corps unique à échelle unique est réclamée.

C'est pourquoi l'AGA de Montpellier se place dans la perspective de la nécessaire évolution du statut de personnel de direction, vers une totale reconnaissance de la spécificité du métier donc de son appartenance à l'encadrement supérieur. Dans cette perspective, la composition du salaire doit traduire dès à présent cette évolution et la rendre lisible.

L'AGA demande donc comme nouvelle étape vers l'échelle unique :

- Qu'un salaire de base pour personnel de direction soit défini.

Ce salaire, lié à la fonction, serait constitué :

- du salaire afférent à la classe (HC 1^{re} classe, 2^e classe) à laquelle appartient le personnel de direction
- d'une Majoration Indiciaire de Direction (MID) unique, et constituée par la refonte pour tous de la NBI et de l'IRD.
- Qu'à ce salaire de base soit ajoutée une variable liée à l'emploi et à l'évaluation :
 - * les points indiciaires afférents à la catégorie à laquelle appartient l'établissement.
 - * l'ISS indexée sur la valeur du point d'indice.
 - * Promotions (changement plus rapide d'échelon et/ou de classe) liées à l'évaluation des résultats de la lettre de mission.

Le calcul de la pension civile se ferait sur la globalité.

Ainsi se trouveraient justifiées et reconstruites, dans le cadre d'une évolution néces-

saire de notre statut, la pénibilité du métier, sa revalorisation financière mais aussi morale, la reconnaissance de l'unicité de la fonction (personnel de direction), tandis que la notion de carrière serait, elle aussi, prise en compte :

- un CE ou adjoint, changerait d'emploi sans être triplement pénalisé par le discriminant ;
 - * « catégorie établissement »
 - * « ISS et IRD »
 - * « NBI »

Un salaire lié à la fonction lui serait garanti (base), l'emploi restant discriminant mais d'une manière plus discrète donc moins pénalisante lors d'éventuelles mutations (imposées chaque 9 ans). »

Cette motion avance des idées fortes (qui recourent mes propres réflexions sur certains points) mais pose également de nombreuses questions, dont voici les principales : a-t-elle une chance d'aboutir alors qu'elle ne s'inscrit pas dans le cadre du statut général de la fonction publique ? alors qu'elle est en contradiction avec la réforme d'août 2003 sur les retraites ? Ne risque-t-on pas d'aller vers une reconnaissance « au mérite » ? D'aller vers des statuts d'emploi au lieu d'un statut de corps ? Etc. Réflexion en cours !

Voilà donc les pistes qui attendent la commission carrière pour 2004-2005, et je n'ai pas parlé des retraites, qui font l'objet d'un article à part : à la veille du CSN de novembre, nous nous retrouverons avec deux représentants par académie, un actif et un retraité, essentiellement pour parler du « Mémento retraites », mais aussi des sujets qui vous préoccupent sur la carrière : merci à toutes celles et à tous ceux qui continuent à s'impliquer sur ces sujets dans les départements et les académies !

Commission Métier

Michel RICHARD



L'action syndicale de « résistance professionnelle » décidée par le SNPDEN lors de son congrès de Toulon en mai 2004 a profondément marqué de son empreinte l'année scolaire 2003-2004.

Elle traduit le degré d'exaspération des personnels de direction qui tient autant à la dégradation continue des conditions d'exercice de leur métier, qu'au refus permanent durant ces deux dernières années du ministre Luc FERRY d'ouvrir des discussions sur tous les sujets qui concernent la vie de notre profession.

Incontestablement, l'arrivée d'un nouveau titulaire rue de Grenelle a modifié la nature des relations avec les organisations syndicales représentatives des personnels de direction. Dès le 22 avril 2004, lors d'une audience avec le nouveau ministre de l'Éducation Nationale, la délégation du SNPDEN lui proposait la constitution d'un groupe de travail pérenne au niveau national sur les conditions d'exercice du métier de personnel de direction. Cette proposition trouvait sa confirmation lors d'une rencontre le 2 juin 2004 avec le directeur de cabinet du ministre.

Au moment où vous prenez connaissance de cet article, deux réunions du groupe de suivi permanent se sont tenues les 17 juin et 8 juillet 2004. Une troisième est prévue dès la rentrée.

Au-delà des ouvertures ministérielles sur le statut et la carrière, il faut noter une nouvelle fois que l'analyse portée par le SNPDEN sur le métier de personnel de direction s'est révélée particulièrement pertinente. Cette pertinence se nourrit d'une part du référentiel de métier de personnel de direction (cf. protocole su 16 novembre 2000), et d'autre part du « Livre Blanc » sur les conditions d'exercice du métier de personnel de

direction publié le 15 janvier 2004. Ainsi, une nouvelle fois, un ministre de l'Éducation Nationale reconnaît le bien-fondé des analyses du SNPDEN en acceptant d'ouvrir une négociation sur le rôle et la place des personnels de direction dans le fonctionnement de l'EPLÉ. En outre, notre niveau d'expertise sur l'environnement humain du personnel de direction, c'est-à-dire la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leur mission, se trouve ici reconnue et validée.

Tous ces points étant le prélude à une réflexion plus large sur la notion de pôle administratif moderne et rénové.

Pour autant, le thème de l'aménagement du temps demeure très prégnant car les personnels de direction syndiqués au SNPDEN ne sauraient se satisfaire du nouveau refus d'un ministre de l'Éducation Nationale de leur accorder les dispositions contenues dans les décrets et arrêtés relatifs à l'ARTT, que ce soit en terme de CET, de CPA ou d'aménagement des fins de carrière.

Le nouveau ministre de l'Éducation Nationale doit savoir que les personnels de direction syndiqués au SNPDEN sont particulièrement déterminés à obtenir des avancées notoires sur ce thème, et que, contrairement à d'autres organisations syndicales qui se vantent de pratiquer un syndicalisme discret, ils rejeteront toutes compromissions sur cette question et demeureront fidèles à leur volonté de voir réellement prise en compte la question de leur temps de travail.

Mais à l'aune de cette nouvelle année scolaire, la place de l'EPLÉ dans un service public décentralisé ne manquera pas de prendre davantage d'acuité. Nous devons, lors du CSN de novembre 2004, réfléchir collectivement aux conséquences de la nouvelle étape de la décentralisation sur la vie quotidienne de nos établissements. Le principe d'autonomie, créé par les lois de décentralisation de 1982-1983 et le décret du 30 août 1985, mais plus souvent évoqué que mis réellement en pratique dans la gestion quotidienne de l'EPLÉ, devra être préservé de toute tentative visant à en diminuer la portée. A titre d'exemple, le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales ne manquera pas de venir se heurter au principe de spécificité de l'EPLÉ en tant qu'acteur local d'une mission de service public de l'État.

Bien évidemment, les personnels de direction syndiqués au SNPDEN accorderont également une attention toute particulière à la mise en place de la LOLF d'une part, et à la stratégie ministérielle de réforme de l'État d'autre part, dans la mesure où ces deux importantes réformes à venir vont être porteuses de bouleversements dans l'organisation interne de l'EPLÉ.

Dans le cadre des ordonnances relatives à la simplification administrative, un décret modifiant celui du 30 août 1985 va alléger le contrôle de légalité des actes administratifs. Un petit pas est franchi dans ce domaine, mais de larges marges de progrès demeurent avec la mise en place des nouvelles structures que sont le bureau du conseil d'administration en lieu et place de la commission permanente, et la création d'un conseil pédagogique.

Le mouvement de « résistance professionnelle » que nous avons initialisé en mai 2004 et qui est suivi par une large majorité de collègues fournit la démonstration que l'EPLÉ continue de bien fonctionner, voire même mieux, quand les chefs d'établissement et leurs adjoints se recentrent sur leur mission.

A ce jour, il devient donc indispensable de poser la question fondamentale en termes d'équilibre fonctionnel : comment un EPLÉ peut-il assurer toutes les missions qui lui ont été dévolues au cours des dernières années ?

L'intérêt de cette question réside dans le fait qu'elle permet d'ouvrir le débat sur le lien qui doit unir les différents échelons de la hiérarchie (administration, centrale, rectorale et académique) et l'EPLÉ.

Dès lors, il apparaît logique et donc légitime, d'élaborer un cahier des charges de ce que l'on demande aux établissements secondaires, et de le replacer au sein d'un calendrier des sollicitations.

Enfin, tous ces divers éléments ne sauraient nous faire oublier que l'année scolaire 2004-2005 devrait voir adopter par le parlement une nouvelle loi d'orientation sur l'école.

Les prochains mois devraient être riches d'événements liés directement ou indirectement à l'exercice de notre métier. Plus que jamais, nous devons rassembler ce qui nous unit et repousser ce qui nous divise afin d'être un élément fédérateur de l'action syndicale menée tant au profit des usagers du service public d'éducation que pour la préservation des intérêts particuliers des personnels de direction que nous syndiquons.

Commission Vie syndicale

Jean-Claude LAFAY



La commission nationale « vie syndicale » doit animer la réflexion sur l'organisation interne du SNPDEN, sur la préservation de ses valeurs, et en même temps sur les nécessaires adaptations aux évolutions de la société et de l'État : montée en puissance des collectivités territoriales, déconcentration des décisions au niveau académique, évolution des relations sociales et des contextes culturels. Nous sommes un syndicat largement majoritaire, dans un contexte national que l'on sait marqué par la dispersion des organisations et les dérives minoritaires, et dans une profession qui tient une place importante dans le fonctionnement du service public d'éducation, mais qui représente au total un nombre restreint de personnes : la représentativité de notre syndicat, la qualité de son fonctionnement interne, sa capacité de renouvellement, de formation mutuelle et de réflexion, la cohérence de ses positions et la responsabilité de ses propositions sont des enjeux essentiels.

Après le congrès de Toulon, l'actualité de notre syndicat a été marquée par une mobilisation nécessaire des personnels de direction, en réaction au déni de dialogue social qui a marqué les deux dernières années de notre ministère, et aux conséquences de cet état de fait sur les conditions d'exercice de notre métier et sur notre positionnement professionnel.

Mais le congrès a été riche aussi de demandes et d'expression en matière de vie syndicale, et la commission doit prendre en charge, dans l'année à venir, des dossiers nombreux, sans négliger l'horizon 2005-2006 et les élections professionnelles : échéance évidemment importante, qui visiblement obsède certains de nos concurrents, déjà en campagne électorale...

LAÏCITÉ, VIGILANCE, ACTION

Premier dossier : celui de la vigilance et de l'action en matière de laïcité pour l'application de la loi du 15 mars 2004. Le groupe de suivi qui a été mis en place pour permettre à tous les collègues de trouver un appui et de signaler les difficultés est aussi un moyen d'évaluer la situation et de participer au bilan que le Parlement a choisi d'effectuer au terme d'une année d'application de la loi. Le groupe « laïcité-vigilance-action » aura sa place à tenir en ce domaine, mais aussi pour explorer les dimensions nouvelles de la laïcité en matière de lutte contre les discriminations, en particulier sexistes, et pour l'égalité. Les analyses et les propositions de la commission Stasi, vite oubliées, méritent en ce domaine d'être prises en compte.

L'INFORMATION

Second dossier : celui de la circulation de l'information interne et de l'animation des groupes de travail nationaux. Il faut permettre aux syndiqués et à toutes nos structures nationales, départementales et académiques, d'agir de manière efficace et de mutualiser expériences, connaissances, réflexions, dans le contexte d'une action syndicale diversifiée et complexe : elle doit en effet se situer à la fois au niveau national, avec le ministère et devant l'opinion, avec nos partenaires syndicaux ou associatifs, mais aussi dans les régions et les départements, avec les structures déconcentrées, les IA et les recteurs, les collectivités territoriales, devant l'opinion publique de la même manière, et là encore avec nos partenaires sur le terrain. Les nouvelles technologies (internet et messagerie) peuvent apporter beaucoup, en complément de notre presse (« Direction ») et des systèmes déjà éprouvés (courriers SA/SD, sites académiques lorsqu'ils existent, site national, bulletins académiques et messageries) ; mais nous devons en définir la place, l'usage et l'adaptation, selon nos modes actuels d'organisation et nos principes de fonctionnement, et aussi pour les faire progresser.

LA FORMATION

Troisième dossier : celui de la formation, nécessaire à tous mais d'autant plus que de nombreux nouveaux syndiqués nous rejoignent, qu'ils doivent bénéficier de l'expérience de leurs aînés, apporter leur propre expérience, se préparer à prendre le relais dans les responsabilités syndicales. Les stages de « niveau 1 », dans les académies, ont été très appréciés lorsqu'ils ont été organisés,

les stages de « niveau 2 », par regroupement et pour un approfondissement des pratiques et des analyses, également. Il faut envisager, pour l'année à venir, un investissement particulier en direction des syndiqués représentants des personnels dans les commissions paritaires (à tous les niveaux, en particulier au niveau national, mais aussi dans toutes les académies), et de tous ceux qui sont susceptibles d'assurer la relève : la situation du paritarisme est toujours significative des politiques ministérielles et académiques, et l'enjeu pour les personnels défendus est lourd sur le plan personnel. Notre syndicat a donc des responsabilités à assumer, il doit se donner tous les moyens d'aider ses nombreux élus à y faire face.

ADAPTER LES PRATIQUES SYNDICALES

Quatrième dossier : celui de la réflexion sur l'adaptation de nos pratiques et de notre fonctionnement syndical, en rapport avec les évolutions mentionnées. Les décisions prises au dernier congrès (et largement engagées auparavant) vont dans le sens d'un meilleur équilibre, dans l'initiative et l'action, entre l'échelon académique et l'échelon national. Mieux en prise avec la réalité, nous sommes conduits à envisager des rythmes différents dans la mise en œuvre de nos projets et dans la programmation de nos congrès, qui sont toujours des moments très forts mais aussi très lourds. La question a été posée d'un rythme de trois ans plutôt que deux, rythme qui est déjà celui des grandes organisations syndicales, et aussi celui des élections professionnelles ; mais nous devons en mesurer les implications : sur cette durée, qui laisse du temps au développement des actions et des réflexions nationales, académiques et départementales, il faut préserver la cohérence qui fait notre force, mais aussi travailler à l'adhésion et à l'implication des adhérents et des responsables qu'ils désignent, préciser les délégations, définir les conditions de mise en place et de renouvellement de toutes nos instances.

En même temps, nous devons tenir compte de la place de notre syndicat dans sa fédération, l'UNSA Éducation, dans la confédération (UNSA), de son positionnement propre, et de ses relations avec d'autres syndicats comme ceux de la FSU ; nous devons nous préparer à prendre notre place dans la construction d'un syndicalisme international des personnels de direction des établissements scolaires, au centre des questions posées par l'éducation, les politiques publiques, la notion de bien public que représente le système éducatif de chaque pays.

Laïcité : valeur fondatrice de la République

Pierre RAFFESTIN

J'avais intitulé l'article pour le bulletin de Direction de rentrée 2003 : « La laïcité et le pacte républicain ». Le titre est toujours d'actualité. L'article rappelait notre analyse de la montée des communautarismes, notre motion du congrès de Nantes 2002, notre mandat du CSN de mai 2003 dont il faut rappeler les termes : **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.**

Avec une telle revendication, nous étions loin d'être majoritaires, y compris dans le camp laïc. Au cours de l'année scolaire 2003-2004, les événements se sont précipités parce que la « pression » de la société, tant dans un sens que dans l'autre, s'est faite plus forte.

Dans la foulée de notre mandat de mai 2003, le SNPDEN s'est investi pleinement dans la procédure parlementaire qui a conduit au vote de la loi du 15 mars 2004 et, encore plus, dans l'élaboration de la circulaire d'application du 17 mai 2004, qui est passée par des moutures successives. L'évolution de sa rédaction tient beaucoup aux interventions fermes du SNPDEN. Au terme de cette période, le bilan est positif : les dispositifs d'application de la loi sont en place, l'encadrement syndical adopté au congrès de Toulon est opérationnel à la rentrée 2004.

Mais des moments difficiles nous attendent et, passée la temporisation de la médiatisation de juin 2004, les provocations s'organisent, notamment de la part de l'Union des Organisations Islamiques de France (UOIF), en ce début juillet, au moment où ces lignes sont écrites.

On ne saurait passer sous silence que le débat de l'année 2003-2004 a modifié en profondeur la physionomie du mouvement laïc : des organisations « complémentaires de l'École publique » se sont réfugiées dans un attentisme prudent, la FCPE s'est déchaînée contre le projet de loi et sa circulaire d'application avec, en sus, à son congrès de Nantes, des propos désobligeants à l'égard des personnels de direction, les syndicats de la FSU n'ont pu trouver leur positionnement, mais l'avaient-ils trouvé antérieurement ? Les confédérations ouvrières ont évité de participer au débat et un parti de gauche ayant une représentation parlementaire à l'Assemblée nationale et au Sénat, a majoritairement voté contre la loi du 15 mars 2004.

Le gâchis est d'importance, et, bien sûr, il faudra reconstruire. Mais pour cela, encore faudra-t-il analyser les évolutions profondes au sein du corps social qui ont fait que se soit élaborée une nouvelle conception de la société, fondée sur les communautarismes identitaires se substituant à l'état républicain regroupant, au delà des ethnies et des options

philosophiques, des citoyens libres et égaux en droits et en devoirs. En effet, à lire le texte de loi, et plus encore celui de la circulaire d'application, précis et aux termes appuyés, on ne peut que s'interroger sur les motivations qui ont conduit les responsables des organisations sus citées à les refuser. Jamais, un texte d'origine ministérielle ne sera allé aussi loin sur un sujet aussi idéologique et politique.

On peut se féliciter que la société française ait commencé de se réapproprier cette valeur fondatrice de la République qu'est la laïcité. Et ce combat dépasse nos frontières. La pression vaticane pour inscrire le christianisme dans le futur « traité constitutionnel européen » prouve la persistance de la volonté de la hiérarchie catholique d'avoir prise sur l'ordonnement de la société civile. L'islam associe étroitement, via l'état, religion et organisation de la société. Il en va de même pour d'autres religions, perçues dans l'opinion publique comme plus libérales, mais qui ne répugnent pas aux délices du cléricalisme.

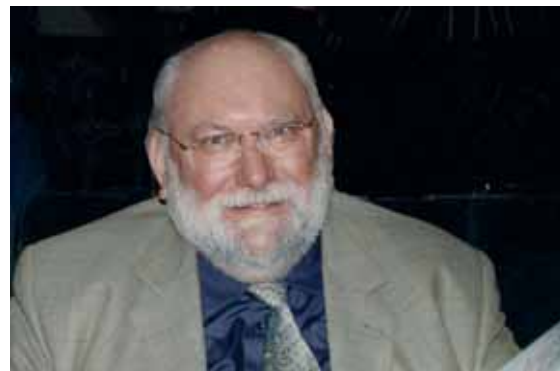
L'année 2005 verra la commémoration du centenaire de la loi du 9 décembre 1905, portant séparation des Églises et de l'État. Aujourd'hui, la grande majorité des responsables politiques de tous bords s'accordent pour dire qu'elle a été une loi de progrès et d'avancée sociétale. Comme l'histoire avance vite ! La société française devra s'approprier cette commémoration et le SNPDEN y prendra toute sa place avec sa fédération l'UNSA-Éducation.

De par leur place dans le système éducatif, les personnels de direction ont une vocation particulière : y promouvoir une société de droit, lutter contre toutes les formes de discriminations quels qu'en soient les fondements, développer l'esprit critique, éduquer à la citoyenneté.

Le SNPDEN se retrouve pleinement dans l'orientation de l'UNSA-Éducation, exprimée au congrès du MANS par son secrétaire général, Patrick Gonthier :

Nous avons dégagé ensemble une position commune qui a été au Conseil Supérieur de l'Éducation du 17 mai dernier celle de la fédération et de ses syndicats, autour du principe de la loi et de la condition de son application. L'UNSA-Éducation a choisi de s'exprimer clairement, avec responsabilité, refusant les silences équivoques ou les indignations outrées ; elle a choisi une école préservée des affrontements communautaires et des emprises religieuses, elle a choisi le parti de l'égalité entre hommes et femmes, elle a choisi de rappeler que ce n'est pas parce qu'un signe d'aliénation est librement consenti qu'il cesse d'être un signe d'aliénation.

La laïcité ne se limite pas aux signes religieux. Les discriminations sociales et urbaines constituent autant d'outrages au « vouloir vivre ensemble. » La laïcité est aussi un combat pour l'égalité. Les confusions entre État et religions



constituent autant d'altérations au principe de laïcité. La laïcité est un principe qui ne supporte pas les accommodements fussent-ils avec le ciel.

La laïcité est notre colonne vertébrale, elle motive nombre de nos combats. Elle est un principe constitutionnel que nous devons faire respecter, mais aussi, mais surtout un espoir pour ceux et surtout celles qui en sont privés, pour ceux et celles qui doivent se soumettre aux cléricalismes, aux lois religieuses qui bafouent la liberté. La laïcité est un outil pour l'émancipation. La laïcité refuse les dogmes ; c'est elle qui affirme l'unité du vivre ensemble sans nier les différences, c'est elle qui permet à ces différences de s'exprimer sans remettre en cause l'unité, c'est elle qui sert de pacte utile contre les dérives et les montées communautaires.

A nous de porter et de faire vivre cette orientation !

POSITIONS SNPDEN : POINTS DE REPÈRES

- Motion Congrès de Nantes, mai 2002, *Direction* n° 99 juin 2002, page 72.
- « Laïcité-Vigilance-Action ». CSN de novembre 2002, *Direction* n° 104 décembre 2002, pages 36-37
- Motion CSN, mai 2003, *Direction* n° 109 juin 2003, page 44-45
- Actualité laïque. Colloque J. Dubernard à l'Assemblée Nationale, *Direction* n° 110 juillet 2003, page 22.
- Laïcité et pacte républicain. *Direction* n° 111, septembre 2003, page 23.
- Intervention de Ph. Guittet, Secrétaire Général du SNPDEN devant la Commission STASI, le 7 octobre 2003, *Direction* n° 113, pages 14-15
- Une loi laïque nécessaire. Éditorial de Ph. Guittet, *Direction* n° 115 janvier 2004, page 3

CONGRÈS DE TOULON MAI 2004

- Rapport d'activité national *Direction* n° 116, mars 2004, page 36
- Complément au rapport d'activité de Ph. Guittet, *Direction* n° 119, juin 2004, pages 27-28-29-30
- Rapport de la Commission « Vie syndicale » sur la loi du 15 mars « La loi, rien que la loi, mais toute la loi ». Motion n° 3, *Direction* n° 119, juin 2004, pages 67-68

Commission Éducation et Pédagogie

Les questions pédagogiques sont des questions politiques, les choix effectués renvoient à une certaine conception de la société.

Hélène RABATE

Le CSN de novembre 2003 et le congrès de Toulon en mai 2004 ont durant l'année scolaire 2003-2004 rythmé le travail de la commission Éducation et Pédagogie, par ailleurs beaucoup sollicitée par la nécessité de réagir à des réformes ministérielles de fond qui modifient ou risquent de modifier l'organisation générale de l'offre de formation sans permettre de réels progrès dans le sens d'une plus grande égalité des chances.

La commission Éducation et Pédagogie du bureau national s'appuie sur les travaux des départements et des académies, relayés par des correspondants qui constituent de façon informelle une commission nationale plus spécifiquement centrée autour des questions pédagogiques.

Le champ de ces réflexions est vaste, du collège que nous souhaitons collège unique, collège pour tous aux classes de l'enseignement supérieur dans les lycées, de la formation initiale, générale, technologique ou professionnelle à la formation continue et au réseau des GRETA. Sans omettre des problèmes transversaux comme la grande difficulté scolaire, l'absentéisme, la violence. Sans oublier de poser les questions relatives à l'enseignement adapté.

La commission ne peut tout à la fois aborder tous ces problèmes. Pas à pas, la réflexion syndicale avance et se construit sur des thèmes de fond en même temps que sont traités les sujets d'actualité.

2003-2004: UNE ACTUALITÉ PRESSANTE, DES PROBLÉMATIQUES FONDAMENTALES

La particularité de l'année 2003-2004 est peut-être que les questions de fond sont devenues d'une actualité pressante alors que les questions que nous pouvons dire « d'actualité » renvoyaient à des problématiques fondamentales. Ce fut le cas en particulier de notre contribution au débat sur l'école, réflexion de fond et réponse à une demande. Ce fut le cas également pour tout ce qui concerne la formation professionnelle: nous avons exprimé notre inquiétude face à de nouvelles étapes de la décentralisation, aux lois annoncées ou promulguées sur la formation professionnelle et le dialogue social, l'apprentissage. C'est le cas enfin pour les classes de l'enseignement supérieur dans les lycées dont le statut est incertain au sein de l'espace européen de l'enseignement supérieur, alors que les universités basculent les unes après les autres

dans le système LMD (licence, maîtrise, doctorat).

AU CŒUR DE NOTRE RÉFLEXION, AU CŒUR DE NOTRE MÉTIER

Plus que jamais il apparaît que les questions pédagogiques sont des questions politiques, que les choix effectués renvoient à une certaine conception de la société. Elles sont au cœur de notre réflexion sur notre métier, elles sont aussi au cœur de nos engagements personnels et professionnels. Ce n'est sans doute pas un hasard si la commission s'est un temps enflammée au congrès de Toulon sur un thème a priori un peu abstrait, un peu en marge des problèmes immédiats: « quel rôle pédagogique pour les personnels de direction ? ». Derrière les problèmes liés à une rentrée annoncée comme difficile s'est profilée une inquiétude réelle, celle de ne plus reconnaître l'école pour laquelle nous nous mobilisons, l'école qui pourrait permettre l'égalité des chances et une réelle démocratisation. Inquiétude de manquer de moyens dans certaines académies, mais aussi inquiétude face au risque de voir réapparaître et institutionnaliser la filiarisation, l'orientation par l'échec alors que dans l'Europe qui se construit, on a besoin de toutes les ressources humaines. Le nouvel arrêté organisant la classe de troisième ne nous rassure pas, bien au contraire. Tout esprit d'innovation, tout souci d'évolution semblent balayés; les élèves repérés en difficulté dès la classe de quatrième, voire de cinquième, auront devant eux un parcours tracé quasi définitif. Le fossé paraît se creuser entre l'école que nous défendons et celle qui se dessine. Nous restons réalistes et savons que la situation actuelle ne répond ni aux aspirations des individus ni aux besoins du système, mais c'est par l'évolution des pratiques pédagogiques, de l'évaluation, la mise en place de passerelles efficaces, que des progrès sont possibles, pas par une rigidification des structures ou par un durcissement de l'orientation fondés sur le postulat que la voie professionnelle est le remède à la difficulté scolaire.

PERSPECTIVES

Durant l'année 2004-2005, la réflexion et l'action syndicales vont se poursuivre autour de quelques axes forts:

- la question des missions du collège qui rejoint celle du socle commun et plus



généralement de l'enseignement obligatoire. Cette question va être au premier plan de l'actualité au moment du vote d'une nouvelle loi sur l'école.

- La formation professionnelle initiale et continue, la place de l'apprentissage dans les EPLE, les GRETA. Formation initiale et continue font partie de nos champs de compétences, elles doivent se compléter sans qu'au nom de la théorie de la deuxième chance la première ne soit sacrifiée à la seconde.
- La place des classes de l'enseignement supérieur des lycées dans le système LMD. La commission CPGE s'élargit et devient une commission enseignement supérieur dans les lycées (CPGE - BTS)
- Les différents niveaux et les différentes formes de la validation des acquis, les problèmes de l'organisation des examens et concours.

UN RÔLE D'EXPERTISE, UNE FORCE DE PROPOSITION, LA DÉFENSE DE NOS VALEURS

Nous continuerons à être force de proposition et de protestation. Nous pensons en effet que notre place dans l'institution nous confère un rôle d'experts généralistes, capables de mesurer les conséquences induites par les mesures annoncées ou décidées, d'alerter sur les risques encourus, capables aussi de proposer de vraies réformes pour assurer à la fois l'épanouissement de l'individu dans le cadre de l'éducation et la formation tout au long de la vie, et la défense des valeurs qui fondent une société républicaine.