

# Carrière

## Commission



Patrick FALCONNIER

La commission carrière du CSN s'est réunie le 25 novembre 2004 de 15h15 à 18 heures.

Les membres de la sous-commission fin de carrière et retraite animée par Michel Rougerie s'étaient réunis la veille de 16 heures à 18h30 au lycée Turgot; la sous-commission était élargie à un actif par académie, la finalisation du Mémento retraites étant à l'ordre du jour. Elle a regroupé 40 participants représentant 25 académies. On a noté 29 interventions à propos des modalités de diffusion du memento; 18 interventions à propos des motions sur les retraites, et 17 interventions sur le dernier sujet à l'ordre du jour: les cotisations syndicales des retraités.

L'après-midi du 25, la Commission carrière a regroupé 76 participants, très expérimentés: un collègue totalisait 27 années de direction, la plus jeune 5; on comptait un quart de femmes. Toutes les académies métropolitaines étaient représentées. Les très nombreuses interventions sur tous les sujets traités se sont déroulées dans un excellent climat.

La Commission était présidée par Christine Joureau (académie de Versailles), animée par Patrick Falconnier; le secrétariat de séance a été assuré par Anne Berger, Françoise Charillon, Bernard Deslis, Laurence Colin, Alain Val.

**Le débat s'est d'abord organisé autour de l'actualité immédiate**, En parallèle pendant ce débat, et quand cela a été nécessaire, ont été rappelées les positions syndicales toujours d'actualité. Contrairement à l'habitude pour le CSN de novembre qui suit immédiatement un Congrès, un nombre intéressant de motions académiques ou départementales sont parvenues à la commission. D'autre part le thème du compte épargne temps a été transmis à la commission carrière, avec l'idée sous-jacente de le lier en particulier à la fin de carrière au moment où nous avons obtenu la réécriture de la clause dite de « pénibilité ». Il semblait cependant difficile de traiter du CET sans le rattacher peu ou prou aux conditions d'exercice du métier.

## L'ACTUALITÉ DE LA COMMISSION

### Commission fin de carrière et retraites: Michel Rougerie

La commission Fin de Carrière et Retraite, réunie au lycée Turgot le 24 novembre, a traité trois grands sujets:

- le memento retraite,
- les motions présentées à ce CSN,
- la cotisation syndicale des retraités.

### MÉMENTO RETRAITE

La réforme des retraites contenue dans la loi du 21 juillet 2003 et ses décrets d'application ont été mis en place contre la volonté des salariés. Le législateur a fondé son action sur l'harmonisation des retraites du secteur public et du secteur privé, remettant ainsi en cause des données essentielles du Code des Pensions civiles et militaires.

Aux fins d'informer les personnels des principales dispositions de la réforme et de les aider ainsi à gérer leur carrière, un « memento des retraites » a été élaboré. Il est conçu sous la forme de fiches, afin de permettre des remises à jour. La maquette remise aux participants à notre congrès de Toulon, a connu quelques mises au point. L'ensemble définitif comprend 22 fiches techniques précédées d'une introduction signée du secrétaire général et d'un rapport de notre motion de congrès. La sous-commission

a approuvé pleinement la démarche de mise au point du « memento retraite ».

Elle a discuté ensuite des conditions de sa diffusion et de l'utilisation qui doit en être faite.

1. Le memento serait expédié en priorité aux collègues en fin de carrière. La commission se prononce pour une diffusion aux collègues âgés de 55 ans, avec un « rappel » à l'âge de 58 ans.
2. Il serait implanté sur le net à l'intention de tous les syndiqués.
3. Il pourrait être diffusé par tranches à l'intérieur de la revue.

Il sera fourni aux responsables syndicaux locaux (SA, SD) et pourrait être fourni aux collègues qui en feraient la demande (par duplication au niveau académique).

La mise sur pied du memento doit permettre de former des correspondants locaux, de mettre sur pied des cellules d'information capables d'aider nos collègues dans la gestion de leur carrière. Cette information des actifs – qui sont les futurs retraités – doit être menée dans chaque académie; ainsi Versailles organise des réunions rassemblant des collègues en fin de carrière et des retraités.

### LA RÉFORME DES PENSIONS

Les membres de la commission fin de carrière retraites réaffirment l'aggravation permanente des effets de la loi du 21 août 2003 en particulier suite à la parution des décrets et circulaires d'application du 26 décembre 2003.



Ils mesurent les effets de la décote, qui croîtront avec l'allongement de la durée d'assurance, sur le niveau des pensions.

Ils soulignent les conditions financières inacceptables prévues pour le rachat des années d'études et des services à mi-temps.

Ils dénoncent avec force la situation faite aux femmes par la manipulation des bonifications pour enfants. Ils engagent les différentes instances de notre syndicat à alerter les élus sur les effets pervers de la réforme adoptée.

Les membres de la commission carrières et retraites constatent, au terme de la première année où les pensions sont indexées sur l'indice des prix, la dégradation de leur pouvoir d'achat. Après une perte de - 3,7 % lors des 4 années qui précèdent, la hausse de + 1,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2004 se révèle insuffisante (hausse de + 1,6 % en septembre). La correction prévue par la loi est bloquée avec l'impasse actuelle des négociations salariales.

Au terme de la première année d'application du nouveau dispositif, ils expriment leur volonté de lutter pour le maintien de leur pouvoir d'achat.

Ils refusent la paupérisation à terme de l'ensemble des pensionnés.

Ils revendiquent le retour au principe du traitement continué avec une application correcte des principes de péréquation et assimilation.

### ACTION SOCIALE

Alors que les appels à la solidarité nationale en direction des personnes âgées se multiplient au plus haut niveau de l'État, alors que des mesures démagogiques donnent l'illusion de régler les problèmes de financement de la situation des personnes âgées, les personnels de direction protestent avec la plus grande vigueur contre le projet de loi de finances 2005 sur l'action sociale interministérielle et exigent le maintien :

- de l'aide à l'amélioration de l'habitat qui est supprimée,
- de l'aide ménagère à domicile dont les crédits sont amputés de 18,7 %.

Ils exigent que soient revues les modalités actuelles d'attribution de l'APA (aide personnalisée à l'autonomie) en particulier le plafonnement des ressources qui permet d'écarter un nombre considérable de bénéficiaires potentiels. Ils demandent que soit instaurée la déduction fiscale du coût de la pension en établissement médicalisé.

Ils affirment que l'APA doit devenir une véritable prestation sociale, gérée par la sécurité sociale.

### LA PLACE DES RETRAITÉS, LEUR COTISATION

1. La réforme des retraites a mis fin au principe de la pension considérée comme un traitement continué. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2003, les pensions ne correspondent plus à un indice : elles ne varieront plus comme les traitements en fonction de la valeur

du point d'indice. Aussi conviendra-t-il d'étudier, en temps opportun, de nouvelles dispositions du règlement intérieur qui tiendront compte des tranches de revenus des retraités.

2. Le montant de la cotisation des retraités, fixée actuellement (à indice égal) aux 2/3 de la cotisation des actifs apparaît dans certaines académies comme un frein à la syndicalisation (malgré la déduction fiscale accordée). La hausse des cotisations mutualistes, la hausse de la CSG pour les retraités imposables, qui surviennent alors que les pensions sont décrochées des traitements, justifieraient une modération des barèmes de cotisations. Pour d'autres académies, le vague à l'âme des retraités tient à la situation nouvelle qui leur est faite par la réforme. Suggestion est faite que le SNPDEN tire, dans son mode de fonctionnement, toutes les conséquences de cette situation afin de maintenir les liens entre actifs et retraités (cf. la presse, les réunions) la convocation des retraités par courrier aux réunions syndicales départementales et académiques doit être la règle.
3. Fiscalité : la commission carrières - retraites demande :
  - le rétablissement de l'abattement fiscal de 10 % pour chaque pensionné, sans plafonnement,
  - le gel du taux de la CSG appliqué aux pensions de retraite.

### Vote du CSN : unanimité

### SALAIRES

Le ministre de la Fonction Publique doit dans quelques jours faire des « propositions » aux organisations syndicales concernant les salaires. Cependant, dans son analyse, il privilégie le « RMPP » (revenu moyen des personnels en place), avatar du GVT (glissement vieillesse technicité), dont il dit « qu'il progresse en moyenne de 4 % par an ». Alors même qu'il est prouvé que la valeur du point indiciaire a perdu 5 % depuis 2000, le ministre inclut dans son calcul l'ensemble des progressions liées au déroulement de carrière : en considérant que ce déroulement compense la hausse des prix, il en vient donc à nier purement et simplement la carrière des fonctionnaires. Début de la remise en cause du statut général ?

Les trois interventions (Versailles, Nancy, Paris) rappellent la nécessité à la fois de ne pas remettre en cause le statut général de la fonction publique, sans s'interdire pour autant l'accès à l'encadrement supérieur.

### MOTION

*Le SNPDEN demande à l'UNSA, dans le cadre unitaire le plus large possible, de tout mettre en œuvre pour obtenir un rattrapage conséquent du pouvoir d'achat des fonctionnaires, en n'acceptant aucun raisonnement qui*

*pourrait remettre en cause le statut général de la fonction publique sans aucun avantage pour les personnels.*

### Vote du CSN : unanimité

## CARRIÈRE, PYRAMIDAGE DU CORPS ET STATUT

Il avait été demandé pour ce CSN de réfléchir à la motion très riche de Montpellier présentée au congrès de Toulon en mai dernier. Peu d'académies se sont exprimées ; il est vrai que la réflexion s'engage sur le long terme, et qu'elle devra intégrer des éléments comme la LOLF, la modernisation de la fonction publique (la notion de « métier », le regroupement de nombreux corps, etc.), toutes notions qu'il nous faudra intégrer avant d'adopter des positions syndicales assurées. Dans ce contexte, si Strasbourg se déclare favorable à l'évolution vers un nouveau statut, pour offrir un débouché « vers le haut » mais en rappelant que la mobilité qui en résulterait « a ses limites », Toulouse préfère ne pas se prononcer, et rappelle les grandes lignes des mandats en cours, par exemple le pyramidage du corps, le traitement des adjoints dans les cités scolaires, ou encore la NBI, souci partagé par Dijon, Limoges et pour partie par Lyon.

Les trois interventions sur ce sujet (Dijon, Toulouse, Versailles) rappellent en particulier les réflexions sur le corps unique et l'échelle unique, qui ont été un levier pour construire notre corps actuel. Cependant dans le cadre des projets sur « la modernisation de l'État » qui prévoit la disparition des 900 corps actuels de fonctionnaires pour les fondre dans 28 cadres statutaires, il ne semble pas urgent à la commission de faire des propositions allant dans le même sens... Et comme sur tous ces sujets les motions de congrès sont fortes, la commission propose donc de les maintenir en les considérant comme légitimées à nouveau



par ce CSN. Un point cependant mérite une motion nouvelle: l'extension de la clause dite de pénibilité aux adjoints.

### MOTION

*Le CSN exige que la clause dite de pénibilité s'applique à tous les personnels de direction.*

**Vote du CSN: Unanimité**

## LA DÉCONCENTRATION DES PROMOTIONS ET DU CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

Les trois grands actes de gestion collective du corps de direction qui ont des répercussions individuelles pour nos syndiqués, à savoir mutations/promotions/classement des établissements, font toujours l'objet de propositions nombreuses. Pour ce CSN cependant se posait avant tout la question de la déconcentration de ces actes de gestion collective. Les réponses sont très différentes selon le thème considéré:

- à propos de la déconcentration des promotions (1<sup>re</sup> classe et hors classe) la cause est entendue: les académies qui s'expriment (Caen, Lille, Limoges, Orléans-Tours, Toulouse) s'y déclarent défavorables, Caen expliquant le plus clairement les risques encourus. Créteil, qui appelle à une grande vigilance sur ce sujet pour garantir l'équité entre les académies, propose même de pouvoir faire appel au niveau national.
- à propos du classement des établissements coexistent deux types de motions, celles qui s'attachent à le modifier (Caen, Créteil, Paris) ou le redéfinir (Rennes), et celles qui, répondant à la question posée au CSN, se déclarent favorables à une dose de déconcentra-

tion afin de mieux prendre en compte les situations locales (Orléans-Tours, Toulouse), tout en gardant des critères lisibles et nationaux (Paris). De façon parallèle Limoges s'inquiète d'une déconcentration qui ferait perdre le caractère national du classement.

En somme on s'accorde à la fois sur la nécessité de mieux « coller » à la réalité du terrain, tout en conservant une vision nationale pour éviter des dérives académiques. Quels changements faut-il introduire pour répondre à ce double impératif, tout en gardant à l'esprit les changements que pourrait induire la LOLF?

Les très nombreuses interventions sur le sujet (17), confirment ces analyses mais montrent quelques inquiétudes sur la déconcentration du classement; il semble cependant à l'animateur préférable de conserver nos positions actuelles sur le classement pour éviter d'aller trop vite et sans réflexion syndicale vers une « cotation » des emplois. La discussion montre la nécessité de séparer dans les motions le problème de la déconcentration des promotions, et celui du classement des établissements.

### MOTIONS

*Le SNPDEN se déclare résolution hostile à toute déconcentration des promotions en 1<sup>re</sup> classe comme en hors classe.*

**Vote du CSN: unanimité moins 5 abstentions**

*Pour le classement des établissements le SNPDEN n'est pas défavorable à une forme de déconcentration qui consisterait à mieux prendre en compte dans chaque académie les réalités locales, à la triple condition:*

- que les pourcentages et les critères de départ pour déterminer les attributions académiques restent nationaux
- que les répartitions dans chaque académie en volume (points de BI et de NBI) se fassent en toute transparence avec une représentation syndicale académique, en respectant le sens des critères nationaux.
- que soit maintenu un groupe national qui, une fois les propositions académiques arrêtées, puisse être saisi d'éventuelles distorsions.

*Le CSN mandate le Bureau National pour porter ces propositions à la DESCO et étudier les conséquences d'un tel dispositif dans le cadre de la LOLF et du projet de « modernisation de l'État ».*

**Vote du CSN: majorité moins 32 abstentions et 4 contre**

## AUTRES THÈMES

Limoges s'est inquiété du mouvement 2004 à cause du petit nombre de nomina-

tions d'adjoints (deux!) sur des postes de chef; leurs demandes sont transmises aux commissaires paritaires nationaux.

Pour sa part Grenoble rappelle justement que dans le cadre de la formation des personnels de direction stagiaires, seuls sont rémunérés (et encore!) les tuteurs, et pas les chefs d'établissement d'accueil, ce qui est injuste car les personnels de direction sont également des formateurs, et les seuls à ne pas bénéficier d'indemnités de formateurs: motion déjà portée (en vain...) par le SNPDEN. A ce propos le SNPDEN rappelle une position simple et constante: à chaque tâche nouvelle et spécifique doit correspondre une indemnité nouvelle et spécifique.

## LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS

La parution de l'arrêté et de la circulaire au BO du 23 septembre sur le compte épargne temps a brutalement fait comprendre à chacun de nous

- que nous avions – très théoriquement! – droit au CET
- qu'en réalité nous étions très loin de notre demande syndicale
- et que ces textes comportaient pour nous de réels dangers...

Les académies s'entendent sur la nécessité d'une alimentation forfaitaire du compte épargne temps, seule solution « adaptée à la spécificité de notre métier » (Bordeaux); Lyon et Nantes ont la même revendication, sans préciser le nombre de jours, que Rennes fixe à 20 jours par an, alors que Caen et Poitiers s'en tiennent au maximum autorisé, 22 jours par an. En somme ces analyses et prises de position rejoignent déjà nos mandats de congrès en les renouvelant; la motion de Bordeaux est ainsi un excellent résumé de notre doctrine sur le sujet.

Cependant Caen propose une action syndicale consistant à modifier les annexes officielles sur le CET en demandant les 22 jours au titre de la réduction du temps de travail. Avantage de cette action: manifester notre mauvaise humeur en rappelant nos positions. Inconvénients: demande facilement « retoquée » par notre hiérarchie, puisqu'aucune alimentation forfaitaire n'est actuellement possible, et surtout risque de se voir demander un tableau très précis de nos vacances, voire de notre temps de travail quotidien ou hebdomadaire (bientôt la pointeuse?).

Les nombreuses interventions (16) de presque toutes les académies, montrent à la fois la nécessité syndicale de maintenir une revendication sur ce sujet tout en refusant de rentrer dans un système qui consisterait à comptabiliser nos heures de travail. Si le contexte actuel de revendication d'aménagement et de réduction du temps de travail n'est pas favorable, il n'en reste pas moins que des modalités autres pourraient être envisagées (par



exemple une bonification qui pourrait être comptée en durée d'assurance).

### MOTION

*Le SNPDEN, considérant la spécificité des fonctions de personnel de direction, la très grande diversité des situations d'établissement, la lourdeur de nos conditions de travail, les responsabilités qui sont les nôtres à tout moment et notre temps de travail quotidien, exige que soit mise en place au plus vite une ARTT des personnels de direction sous forme d'une attribution forfaitaire de jours cumulables, pour tous, dans le cadre du compte épargne temps, utilisables soit en cours de carrière soit en fin de carrière.*

*Le SNPDEN, qui revendique l'abrogation de la circulaire de 1996 sur les services de vacances, s'opposera à toute tentative pour nous demander de rendre compte de notre temps de travail au quotidien ou sur l'année. Il décide d'une « lettre - pétition » nationale pour revendiquer l'alimentation forfaitaire de notre compte épargne temps.*

**Vote du CSN : unanimité moins 5 abstentions.**

## GESTION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE DE LA CARRIÈRE

Et comme l'habitude en a maintenant été prise depuis 3 ans, la commission carrière du Bureau National rend compte de son activité depuis la dernière rencontre syndicale (Congrès de Toulon), activité certes limitée depuis le proche mois de mai :

- participation à la rencontre au Cabinet le 17 juin, qui a permis d'obtenir plusieurs avancées,
- participation à la rencontre au Sénat avec Philippe Richert le 20 octobre, pour discuter du budget 2005 et déjà évoquer 2006,
- déplacement du secrétaire de la commission aux assemblées générales académiques de Strasbourg (29 septembre) et de Grenoble (6 octobre), et au CSA de Clermont-Ferrand (17 novembre),
- relativement peu de courrier syndical à la commission sur cette période : quelques-uns sur le classement, et surtout des interrogations sur les retraites,
- les principaux thèmes traités ou abordés en commission : analyse des récentes modifications du statut, analyse des différentes circulaires de gestion du corps (tableaux d'avancement, mutations, évaluation), étude du PLF (projet de loi de finances) 2005, étude sur les flux de sortie du corps des personnels de direction, présentation du régime additionnel fonction publique, information sur la pension de réversion, et bien sûr mise au point du Mémento retraites.

# Vie syndicale

## Commission

Jean Claude LAFAY

La commission nationale a réuni 46 participants, représentant 26 académies, sous la présidence de Jean-Pierre Le Bris, secrétaire académique de Rennes.

Nous avons d'abord à faire le point sur l'application de la loi du 15 mars 2004, relative à l'application du principe de laïcité. Nous avons souhaité ce texte, c'était l'un de nos mandats, et nous l'avons approuvé : l'enjeu était de sortir d'une situation marquée jusqu'ici, dans beaucoup de nos établissements, par la pression croissante des communautarismes et par la remise en cause du principe de laïcité. Nous savions que les premiers mois de cette année scolaire constituait une période difficile mais décisive ; nous devons en tirer les premières leçons.

Nos positions en matière de laïcité restent, de manière générale, définies par la motion votée à l'unanimité de notre congrès de Toulon : bien entendu, la laïcité ne se réduit pas pour nous à la question traitée par la loi du 15 mars 2004.

Mais nous sommes d'autant plus attentifs à sa bonne application : plusieurs de nos collègues ont eu à connaître des situations pénibles, moins du fait des difficultés d'application de la loi, au contraire même, que du fait de pressions inattendues, inavouées mais pesantes, d'éléments de notre propre hiérarchie, pour en perturber le processus d'exécution.

Cette actualité, qui engage l'avenir, justifie la motion proposée au CSN.

Selon deux mandats reçus du congrès de Toulon, la commission proposait d'autre part au CSN :

- de se prononcer sur l'amélioration de notre dispositif d'information syndicale, en direction des adhérents mais aussi des non-adhérents ;
- d'aborder l'étude des modifications de notre organisation interne, dans l'esprit des premières dispositions retenues au CSN et au congrès de Toulon.

La réflexion de la commission « vie

syndicale » s'effectue toujours dans le contexte reconnu lors du dernier congrès, et dans la continuité de ses débats précédents.

### QUEL EST CE CONTEXTE ?

Nous devons assumer, d'une part, les nouveautés en matière de répartition de compétences entre l'État et les collectivités territoriales et au sein des services de l'État, l'évolution des pratiques de gouvernement, de débat politique et de gestion.

Cette évolution a conduit à décider le rééquilibrage de nos pratiques et de nos moyens en faveur des structures académiques et départementales ; mais elle fait peser sur nous, en termes de champs d'intervention et de temps pour les responsables, en termes de réactivité obligée, d'information attendue « en temps réel », des contraintes importantes.

Nous devons assumer, d'autre part, les responsabilités du SNPDEN comme organisation majoritaire et représentative des personnels, capable de réflexion, d'expertise, d'action, dotée d'une tradition d'organisation désormais établie et de valeurs qui l'inspirent.

Cela nous impose certes l'affirmation et la pratique de ces valeurs, mais aussi la visibilité et la transparence en termes d'expression publique et de





proximité des personnels, toutes obligations qui imposent de diversifier et de compléter notre communication.

Nous savons enfin que le renouvellement de nos adhérents, lié au renouvellement accéléré des personnels de direction eux-mêmes, ne nous permet plus de nous reposer sur une mémoire commune de l'histoire syndicale, sur une tradition militante qui pourtant nous sont encore familières.

Nous sommes confrontés au sentiment souvent exprimé de l'éloignement des responsables académiques ou nationaux, de l'insuffisance de l'information voire de sa confiscation. Nous voyons bien en même temps la contradiction entre la tendance accrue à la délégation et la revendication d'une décision rapprochée. Ce sont des éléments dont nous devons tenir compte, mais que nous devons aussi chercher à réduire par des mesures appropriées.

Si nous avons à répondre à des attentes si différentes de celles que nous pensions connaître, nous restons en effet convaincus, par expérience, de l'importance et de la nécessité d'une organisation syndicale forte et unie, pour peser sur la décision: en matière de statut, de carrière, de conditions d'exercice du métier, d'organisation du service public.

Pour beaucoup de nos collègues, cette nécessité est au contraire à découvrir ou à redécouvrir; cela nous impose d'être présents, vigilants, et convainquants.



## APPLICATION DE LA LOI DU 15 MARS 2004

### PRÉSENTATION

La loi sur l'interdiction du « port de signes ou de tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse » a été votée le 15 mars 2004. Elle répondait aux objectifs que s'était fixés le SNPDEN depuis le CSN de mai 2003, et qui ont été confirmés au Congrès de Toulon en mai 2004. Son libellé, souvent déformé dans la presse, a notre agrément car il gomme l'aspect subjectif qui préoccupait les personnels de direction: ce ne sont pas les signes religieux ostensibles qui sont interdits, selon une liste impossible à établir, mais, très précisément et par la volonté générale exprimée par la représentation nationale, « le port de signes ou de tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse ».

A ce jour, si personne n'ose contester le caractère opérationnel de la loi, donc son opportunité, il n'en reste pas moins que nombre de représentants institutionnels, politiques et associatifs ne se reconnaissent pas dans cette loi et que les difficultés à venir ne manqueront pas: les débats de société sont toujours évolutifs, contradictoires et ne se concluent pas aisément.

La réouverture hasardeuse, par Nicolas Sarkozy, du débat sur la loi de 1905 en est une preuve supplémentaire, ainsi que l'agitation persistante entretenue par quelques groupes minoritaires. La loi est entrée en vigueur à la rentrée 2004. Elle s'est appliquée relativement sereinement, et les personnels de direction y ont apporté toute la rigueur requise. Le SNPDEN, en tant que syndicat national, s'est impliqué totalement dans cette action, en témoigne la lettre du Secrétaire Général à tous les personnels de direction, datée du 26 août 2004; objectivement, le SNPDEN peut revendiquer d'avoir tout au moins joué un rôle important, et peut-être décisif, dans les dispositions nouvelles et leur mise en œuvre.

La deuxième phase de la concrétisation de la loi, au-delà de la première phase de dialogue, a été plus problématique. Ce « hiatus » était sans doute inévitable, le recours aux conseils de discipline devait nécessairement donner force exécutoire à la loi et il ne pouvait être envisagé sérieusement le succès sans aucune exception du dialogue, mais notre institution n'était pas non plus prête partout, nous pouvions le craindre avec raison, à assumer cette contrainte. **A tous les niveaux, l'exercice de la responsabilité est exigeant, mais il y a eu des recteurs, des correspondants académiques, des services de l'institution, pour ne pas vouloir l'assumer pleinement.**

Il a fallu une intervention déterminée du secrétaire général auprès du ministre (courrier du 4 octobre 2004, message « SA-SD » n° 11, extraits dans « Direction » n° 123), et des secrétaires académiques auprès des recteurs concernés, pour débloquer une situation qui menaçait de s'enliser.

La réunion du groupe Laïcité-Vigilance-Action s'est tenue le 20 octobre 2004 pour dresser un premier bilan de l'application de la loi. Elle prolongeait une première réunion du groupe national de suivi en date du 15 septembre 2004. Sur les 26 académies métropolitaines, 22 étaient représentées, ce qui constitue une participation significative. Elles se sont toutes exprimées, ce qui nous a permis d'avoir une première vision générale de la situation.

De ce tour d'horizon, il résultait que:

- 5 académies ont connu des tensions fortes et des blocages: Caen, Créteil, avec notamment le problème des sikhs à Bobigny, Lille, Lyon, Strasbourg, auxquelles il faut ajouter, pour un cas ponctuel, Dijon.

- 15 académies ont connu des cas isolés, parfois durs, mais qui se sont résolus.
- Sur les 4 académies non représentées, 3 n'étaient pas réputées sensibles (Limoges, Poitiers, Reims). Des cas recensés à Grenoble en début d'année semblent avoir eu des débouchés positifs.
- Par ailleurs, Paris, bien que sous les feux des médias en permanence à l'af-fût, a offert une image de calme.

Il convient de constater que dans un premier temps, et souvent au-delà dans la plupart des cas, les responsables rectoraux ont été rigoureux et aux côtés des chefs d'établissement. Toutefois, on ne peut pas ne pas évoquer les dérapages qui ont pu conduire ici ou là à de vraies tensions: inscriptions prématurées au CNED, encouragement à telle inscription dans le privé, pressions exercées sur des chefs d'établissement pour les dissuader de convoquer en temps voulu le conseil de discipline, interprétations de la loi ou consignes données par des services juridiques, qui trop souvent ont nui à la clarté de son application, et rendu plus difficile l'action des chefs d'établissement.

**Avec la seconde quinzaine d'octobre, nonobstant les vacances d'automne, ont débuté les conseils de discipline.**

A la date du 6 octobre 2004, le ministre François Fillon dénombrait moins de 80 cas problématiques.

Avant le départ en vacances, 10 exclusions avaient été prononcées, sur 4 académies, Caen, Dijon, Lyon et Strasbourg. Les conseils de discipline étaient appelés à se poursuivre en novembre. C'est la condition incontournable de la crédibilité de la loi et de ceux qui la mettent en œuvre,

dans toutes les situations où le dialogue n'a pas abouti. Il faut donc attirer l'attention des quelques collègues qui seraient tentés par des accommodements : le dialogue ne devant pas se confondre avec une négociation, le maintien de compromis placerait ces collègues dans une situation contraire aux obligations fixées par la loi et les mettrait en difficulté à plus ou moins brève échéance.

Tous les collègues sont naturellement assurés du soutien plein et entier du SNPDEN. Ce soutien s'est concrétisé notamment par l'ensemble des recommandations que nous avons diffusées depuis juin et par l'activité de la cellule nationale de suivi. La commission rappelle que ces recommandations sont destinées à être systématiquement communiquées à tous les adhérents.

Prochaine, le comité national de suivi se penchera sur la préparation de l'évaluation de la loi, prévue à son article 4.

A ce jour (25 novembre), nous avons recensé 35 exclusions définitives d'un établissement scolaire par conseil de discipline, en application de la loi du 15 mars 2004 ; plusieurs autres conseils se tiennent en ce moment ou sont convoqués.

En incidence de l'application de la loi du 15 mars, divers points ont été examinés :

- La pratique de validation des dossiers, support d'un conseil de discipline, par les cellules juridiques des académies, voire la DAJ, est unanimement rejetée. La commission souhaite que cela soit rappelé par le CSN.
- A été posé le problème de la conduite à tenir par rapport aux stagiaires des GRETA. Quelle que soit l'assimilation qui peut en être faite ou non à des élèves, il reste que la distinction pratique n'est pas toujours évidente à faire, et qu'en tout état de cause il convient toujours de prendre les mesures nécessaires pour éviter de manière générale, dans l'enceinte des établissements, des comportements qui pourraient relever du prosélytisme ou troubler leur bon fonctionnement.
- Le point a été fait également par rapport à certain(e)s intervenant(e)s adultes dans la vie des établissements, que la loi du 15 mars 2004, relative aux élèves, ne concerne pas. Il n'y a donc pas à interdire, sur la base de tenues ou de signes qui sont interdits aux élèves, la participation de parents élus aux conseils d'école, d'administration, de discipline. En ce qui concerne les collaborateurs permanents ou occasionnels (par exemple les accompagnateurs de sorties scolaires), s'agissant de l'encadrement d'activités pédagogiques, et de personnes bénéficiant de la garantie de l'État pour leur responsabilité civile, nous pensons que nous devons attendre d'eux qu'ils relè-

vent, comme les fonctionnaires qu'ils secondent, de l'obligation de neutralité du service public. L'appréciation de la cellule juridique est sollicitée sur ce point, car les collègues sur le terrain sont demandeurs de prescriptions précises.

A la fin de novembre, la 2<sup>e</sup> phase de l'opération, à savoir celle des conseils de discipline, devrait être close. Commencera la 3<sup>e</sup>, celle des recours : ces recours étaient annoncés et donc sont attendus. Le suivi syndical du SNPDEN devra s'exercer comme pour les deux premières phases. Le groupe national de suivi se réunira dès janvier 2005 pour faire le point.

Ensuite, nous devons nous pencher sur la phase d'évaluation de la loi.

La motion proposée ne reprend pas l'ensemble des positions du SNPDEN sur la laïcité, qui ont fait l'objet de la motion du congrès de Toulon et dont le champ est plus large. Elle porte sur le bilan partiel d'application de la loi du 15 mars 2004 après les deux premiers mois de l'année scolaire.

### MOTION « LAÏCITÉ »

« Le SNPDEN a approuvé le vote d'une loi sur la laïcité.

Les personnels de direction ont appliqué avec discernement et sens de l'écoute le dialogue prévu par la loi du 15 mars 2004.

Ils ont trouvé, auprès de presque tous les élèves concernés, une vraie compréhension des nécessités de la loi, parfois à la suite d'une discussion difficile.

Cette loi, et les procédures de dialogue qu'elle a suscitées, ont permis dans la plupart des cas un apaisement de situations auparavant difficiles et parfois inextricables.

Dans quelques cas, l'échec du dialogue a conduit à engager une procédure disciplinaire.

Les conseils de discipline sont une ins-

tance à caractère éducatif ; il a été prévu de manière explicite leur convocation à l'issue d'une phase de dialogue, dans le cas de refus manifeste de l'élève de se conformer à la loi. Cette procédure n'est pas exceptionnelle, elle fait partie de la vie des établissements, et permet une expression contradictoire.

Le SNPDEN rappelle que la convocation, l'organisation, le montage du dossier et le déroulement de ces conseils de discipline relèvent de la seule autorité du chef d'établissement : le texte de la circulaire d'application, les déclarations du ministre et, le cas échéant, des recteurs se sont fait amplement l'écho de cette disposition.

Cela exclut toute procédure supplémentaire imposée ou toute « autorisation » préalable, sous couvert de validation juridique par les cellules juridiques rectoriales et la direction des affaires juridiques, ce que ne prévoit aucun texte actuellement en vigueur.

Le SNPDEN proteste contre les pressions, les tergiversations, les décalages dans le temps, les interdictions subies par les collègues de la part de notre hiérarchie pendant le mois d'octobre 2004, pour retarder ou empêcher la tenue des conseils de discipline dans plusieurs académies.

Le SNPDEN exige qu'il soit demandé à chaque recteur de présenter le bilan de cette rentrée devant les groupes permanents académiques dits « commissions Blanchet », sur les conditions d'application de la loi du 15 mars 2004 dans leur académie.

Il demande également que le dialogue soit clairement limité dans le temps, et que les conditions d'accueil pendant cette période soient précisées.

Le CSN demande au Bureau National et aux CSA de tout mettre en œuvre pour que l'application de la loi républicaine soit effective et immédiate ».



**Vote du CSN : unanimité.**

## COMMUNICATION SYNDICALE

### PRÉSENTATION GÉNÉRALE ET HYPOTHÈSES DE TRAVAIL.

Notre communication syndicale s'exprime aujourd'hui par des canaux de communication éprouvés et appréciés (« *Direction* », bulletins locaux, site national, sites académiques, bulletins SA/SD). Mais elle doit évoluer, pour répondre à la demande d'une information plus réactive en matière d'actualité syndicale, et mieux adaptée à nos différents champs de diffusion : responsables syndicaux, adhérents, non-adhérents, ainsi que la diversité de leurs centres d'intérêt.

L'hypothèse de travail proposée par la commission du bureau national, après avoir pris connaissance des motions des académies, est la suivante :

**PRESSE :** La revue « *Direction* » est adressée à tous les personnels de direction, adhérents ou non adhérents, pour les deux premiers numéros de l'année scolaire, à tous les adhérents de l'année scolaire antérieure jusqu'au mois de janvier inclus, et à tous les adhérents de l'année scolaire en cours mensuellement.

Un « 4 pages » présentant des extraits de chaque numéro est adressé, à partir du 3<sup>e</sup> numéro, à tous les personnels de direction auxquels la revue n'est pas ou plus adressée en l'absence d'adhésion.

En cas d'événements importants intéressant l'ensemble des personnels de direction, une lettre du Secrétaire Général peut être envoyée à tous, comme cela s'est fait en 2004 pour le mouvement national de « résistance professionnelle » et pour l'application de la loi du 15 mars 2004.

Les académies ont la possibilité d'éditer, sous leur responsabilité, des bulletins locaux ; il leur est demandé d'inclure systématiquement le siège national du syndicat dans leur liste de diffusion.

### COURRIER ÉLECTRONIQUE

Les bulletins SA/SD sont adressés régulièrement pour suivre les différents champs de l'activité syndicale, mais la transmission de cette information à l'ensemble des syndiqués est inégale. La commission estime néanmoins qu'une diffusion directe par liste de diffusion nationale à tous les adhérents ne serait pas, sauf cas exceptionnel, conforme à notre perspective politique de développement du syndicat autour des sections académiques, et pourrait rencontrer en outre des limites techniques.

Il est donc recommandé :

- un développement des messageries à liste de diffusion académique, gérées dans chaque académie par un responsable de la communication sous la responsabilité des CSA (l'investissement

matériel est faible, la compétence technique minimale),

- une meilleure identification du niveau de diffusion des SA/SD, à l'émission (aux SA/SD, aux CSA, à tous les adhérents, à tous les personnels de direction).

La messagerie électronique, qui permet de diffuser l'information en temps réel pour la communication académique et les échanges, doit être considérée en elle-même comme nécessaire. Elle permet, en outre, de garder en mémoire les messages, les comptes rendus d'action, de délégations et ainsi de pouvoir les utiliser en campagne d'élections professionnelles par exemple. Pour les SA, c'est un outil puissant et indispensable. Le recensement de l'existant et l'aide aux académies pour généraliser cet outil sont à mettre en place dans l'année scolaire 2004-2005.

La question de l'utilisation de la messagerie professionnelle pour une communication syndicale comporte deux aspects :

- la possibilité d'utiliser une adresse professionnelle pour un usage syndical ne devrait pas être contestée,
- l'utilisation exclusive des adresses professionnelles comme liste de diffusion pose d'autres problèmes, à la fois d'éthique syndicale et de sécurité technique, tout du moins lorsqu'il s'agit de l'adresse « établissement » et non d'une adresse réservée aux personnels de direction, qui assure en ce cas la confidentialité.

La diversité des systèmes selon les académies ne permet pas non plus de définir actuellement de conduite commune.

### SITE NATIONAL ET SITES ACADÉMIQUES :

Le site national offre des services reconnus ainsi que les sites académiques en fonctionnement, dont quelques-uns sont très riches et régulièrement actualisés. Ce type de communication, à l'heure actuelle et en particulier pour les personnels que nous syndiquons aussi bien que pour les retraités, doit être développé, mis en cohérence et maîtrisé.

La commission recommande :

- a. Une définition plus nette de la partie publique des sites (destinée aux non-adhérents, lisible par nos partenaires voire nos concurrents), et de la partie réservée (destinée aux adhérents) ;
- b. Pour le site national, la mise en place rapide d'une section réservée aux « informations en temps réel » qui pourrait prendre place dans la rubrique « quoi de neuf ? », organisée sur le modèle des sites d'agences de presse (longueur limitée, organisation par rubriques, essentiel des informations accessible par mot de passe, rédacteurs autorisés selon leur domaine de responsabilité) ;

- c. Pour les sites académiques, réalisation d'un site basique mis en place pour chaque académie à partir de l'hébergeur du site national, comportant le minimum des informations utiles pour les visiteurs (contacts avec les responsables académiques, lien avec le site national, compteur), avant la fin du mois de mars 2005 ; bien entendu, les sites existants restent en l'état, à tout moment une réalisation locale plus élaborée peut se substituer à cette mise en ligne, ou y revenir en cas de difficulté de mise à jour ;
- d. L'utilisation systématique, par les sites académiques, de l'hébergeur national, pour une cohérence des adresses et la possibilité, par le numéro national d'adhérent, d'accéder aux informations réservées ;
- e. L'obligation minimale de présence en première page du sigle du SNPDEN et d'un lien avec le site national, et de distinction des informations à caractère public et celles qui se rapportent, en partie réservée, aux informations internes ;
- f. La désignation, dans toute la mesure du possible, d'une ou plusieurs « personnes-ressources » pour l'aide à la mise en place des sites.

### MOTION « COMMUNICATION »

« Le CSN mandate le Bureau National pour réorganiser la communication syndicale du SNPDEN selon les principes suivants :

*Information générale :* revue « *Direction* » dans sa forme actuelle, diffusée mensuellement à tous les adhérents à jour de leur cotisation, et un « 4 pages » pour diffusion à l'ensemble des personnels de direction et aux retraités anciens adhérents ;

*Information intermédiaire, consignes syndicales, mots d'ordre, comptes rendus importants :* bulletins SA/SD, à charge pour les secrétaires académiques de répercuter cette information à tous les adhérents de leur académie, si possible par courrier électronique, avec archivage chronologique dans la partie « adhérents » du site national, à l'exemple de l'archivage du bulletin « *Direction* » dans la partie publique ;

*Évolution du site national et des sites académiques :*

- remise à jour du site national et de la rubrique « quoi de neuf », déclinée par thèmes et champs d'intervention, pour des informations rapides en temps réel sur les dossiers nationaux, développées en partie « adhérents »
- hébergement recommandé des sites académiques sur la plate-forme nationale, avec maquette type minimale installée au plus tard en mars 2005 dans toutes les académies, avec partie publique et partie « adhérents » accessible par le numéro national de l'adhérent : la partie publique est destinée à la lecture par tous les personnels de direction, adhérents ou non-adhé-

rents et comprend les informations et liens utiles, ainsi que les informations et déclarations publiques du SNPDEN; les débats et informations internes sont en partie « adhérents »; les sites académiques sont placés sous la responsabilité des CSA.

Le courrier électronique par listes de diffusion est normalement réservé:

- à la communication départementale et académique, sous la responsabilité des SA et SD;
- au fonctionnement de commissions ou groupes de travail nationaux, sous la responsabilité du BN.

L'utilisation de la messagerie électronique professionnelle ne peut être systématique dans la mesure où elle constitue un message imposé; elle ne peut non plus nous être refusée par l'institution.

**Vote du CSN: unanimité**

## ORGANISATION ET PRATIQUES SYNDICALES

**Sur l'intervalle entre deux congrès porté de 2 ans à 3 ans:**

### PRÉSENTATION DU DÉBAT

La proposition qui consiste à réunir notre congrès national tous les trois ans, et non tous les deux ans, avait déjà été avancée par les délégués de plusieurs académies (motions au congrès de Toulon des sections académiques de Bordeaux, Clermont-Ferrand, Lyon et Poitiers). Les académies de Caen, Paris et Strasbourg se sont déclarées en accord avec cette proposition dans leurs dernières motions. Les raisons avancées étaient pour les uns, au début, d'ordre économique (un congrès national sollicite fortement les ressources

d'une organisation syndicale comme la nôtre, dans la mesure où nous souhaitons l'ouvrir à un nombre important de délégués), mais pour les autres elles sont d'ordre politique et général: il s'agit, pour reprendre les termes de la motion de Bordeaux, de « permettre la pleine exploitation des résolutions », de redonner du temps à l'action syndicale avant de tirer des bilans et de débattre des orientations. Ce rythme triennal qui est proposé est aussi celui du renouvellement des instances paritaires, c'est-à-dire des élections professionnelles, il est celui d'autres organisations syndicales représentatives, même si ces considérations restent évidemment secondaires; nous pouvons considérer d'autre part que le SNPDEN s'est désormais doté, de congrès en congrès, d'un corps de doctrine et d'orientations affirmées qu'il revient au Conseil Syndical National, deux fois par an, de faire vivre. Or, il n'y a jusqu'ici que trois vrais CSN entre deux congrès; il y en aurait cinq sur trois ans. Ce rééquilibrage paraît souhaitable.

Bien entendu, nous devons nous poser la question des conséquences, en particulier sur le renouvellement de nos instances à tous les niveaux sur ce rythme de trois ans. C'est ce qui avait conduit la commission Vie syndicale, dans un premier temps, à marquer ses réserves; il apparaît aujourd'hui, au contraire, que cette évolution de notre fonctionnement peut permettre de prendre des décisions favorables en termes de renouvellement des instances et de pratique syndicale, à tout le moins d'en débattre de manière plus concrète.

### LES ÉLÉMENTS RETENUS APRÈS DISCUSSION POUR ENVISAGER UN CONGRÈS TOUTS LES TROIS ANS SERAIENT LES SUIVANTS:

- un temps plus important pour mettre en œuvre la ligne syndicale décidée en congrès et poursuivre la réflexion syndicale,

- un allègement du temps consacré au congrès par l'ensemble de ses acteurs,
- une valorisation du congrès national.

Pour plusieurs académies, un avis favorable pour un espacement des congrès devrait être lié à certaines conditions: la première est que les CSN, ou au moins certains d'entre eux, soient prolongés d'une demi-journée pour compenser l'espacement accru entre deux congrès; cette condition correspond à une attente largement partagée. Accessoirement, elle démontre que le débat ne porte pas sur une recherche d'économies; la seconde porte sur la limitation du nombre de mandats nationaux: mais cette condition paraît difficile à concilier avec un scrutin de liste.

Il est admis également que l'hypothèse d'un congrès tous les trois ans ne peut être envisagée sans que soient résolues les questions relatives à l'élection et surtout au renouvellement des instances, en particulier départementales et académiques: ce problème motive la réticence d'une partie des délégués à une modification de la périodicité des congrès.

Un vote indicatif de la commission a donné les résultats suivants: 5 contre, 29 pour, 10 abstentions.

### Sur l'évolution de l'organisation et des pratiques syndicales:

La perspective d'un espacement des réunions du congrès souligne encore la nécessité d'évolutions souhaitées, par ailleurs, dès avant ce CSN, par un certain nombre d'académies, et qui tournent toutes autour de la question de la « composition » et du renouvellement des instances ». L'étude de cette question constitue l'un des mandats donnés à la commission « Vie syndicale » par le congrès de Toulon.

Nos statuts et notre règlement intérieur ont fixé, pour nos instances locales et nationales, des règles permettant de garantir le débat démocratique, et des processus de délégation et de mandat également démocratiques. Une partie de nos règles de débat, conçue dans cet esprit, relève cependant de pratiques consenties et n'ont pas fait l'objet de règles écrites; à ce titre elles peuvent surprendre les nouveaux adhérents ou délégués. La gestion de la durée, et de temps d'expérience syndicale différents, contribuent également à diluer la compréhension des rapports établis entre l'adhérent, les instances locales et les instances nationales.

Les modifications à proposer, rendues en tout état de cause nécessaires pour gérer la durée entre deux congrès – sauf bien entendu à distinguer le temps des instances nationales et celui des instances académiques et départementales – doivent répondre à cette attente, sans remettre en cause la conception élevée de





la démocratie syndicale qui est celle de notre organisation.

La composition de nos instances a été revue en mai 2004, la question en suspens est celle du mode d'élection et du renouvellement de ces instances d'un mandat à l'autre ou en cours de mandat, en saisissant l'occasion d'apporter toutes précisions nécessaires pour éviter des pratiques dispersées dont la conformité statutaire pourrait être discutable.

Les hypothèses de travail portaient sur les points suivants :

- Au niveau des académies, la délégation s'effectue par scrutin uninominal majoritaire à un tour, par vote à bulletins secrets en assemblée générale (complété par le vote par correspondance). Ce vote permet l'élection du CSA, qui procède ensuite à l'élection, en son sein, du SA et des autres membres du bureau académique. Cette procédure est la procédure commune des associations et des organisations syndicales.

La question était posée d'un aménagement rapportant plus directement au vote des adhérents la désignation du SA, en clair, de l'élection séparée et directe du SA et du CSA par le vote des adhérents. La même problématique pouvait se retrouver au niveau du département.

Après discussion, et étude de la faisabilité, il est apparu que la commission ne retenait pas cette hypothèse, qui pouvait apparaître séduisante dans la mesure de l'appel au suffrage direct, mais qui concrètement, ou bien tendait à promouvoir spontanément un scrutin de liste pour assurer la cohérence de l'équipe, ou bien rendait problématique la relation entre le SA et son CSA.

Or, à une exception près, personne, y compris parmi les promoteurs de cette demande d'élection directe du SA, n'envisage à ce niveau du syndicat de scrutin de liste : il ne correspond pas à la réalité du terrain ni à l'équilibre de notre organisation.

Il n'est donc pas donné suite à cette hypothèse.

- Au niveau national, le choix du SNPDEN a été au contraire de recourir à l'élection du BN au scrutin de liste majoritaire à deux tours, par liste entière sans panachage, par le Conseil Syndical National, plutôt qu'au scrutin uninominal ou plurinominal : l'objet est en effet, à ce niveau de représentation, de procéder à l'élection sur un programme (dit « profession de foi ») et non sur des personnes. Cette exigence démocratique, qui garantit la transparence du mandat à venir, n'a été remise en cause par personne. Le Bureau National, une fois élu, procède à l'élection en son sein du secrétaire général, des SG adjoints, du trésorier, des secrétaires nationaux.

La question posée est de rechercher un aménagement qui, au moins pour la désignation du SG, réduise le nombre des degrés de délégation (constitution du CSN à partir des CSA, élection du BN par le CSN, élection du SG par le BN) : le SG doit-il être élu directement par le CSN, et les délégués au CSN directement par les adhérents au niveau académique ?

Mais le débat porte aussi, à la demande de certaines académies, sur le mode de constitution de la liste de candidature pour le BN, ou plutôt d'une information plus claire en matière de recueil des candidatures éventuelles d'adhérents, ou de propositions par les sections académiques. On voit bien où réside la difficulté, qui rejoint les débats sur la démocratie représentative : l'élection organisée à plusieurs degrés, en fonction de la réalité de notre syndicat, n'est pas contestée sur le fond, mais paraît obscure à un certain nombre des adhérents ; une élection directe apporterait de la visibilité, mais avec le risque de dérives personnelles ou plébiscitaires. Bien entendu, l'organisation syndicale, dans son fonctionnement et plus encore dans son expression publique, n'échappe pas à la personnalisation ; mais il n'est pas souhaitable que cette personnalisation pèse sur son fonctionnement et ses débats au point de compromettre ses principes démocratiques.

Pour les mêmes raisons que précédemment, la commission ne juge pas possible, a priori, de dissocier l'élection du BN et celle du SG.

Plusieurs académies ont par ailleurs estimé que la formule d'élection de nos instances donnait satisfaction et ne devait pas être modifiée.

Mais, l'ensemble des aspects du problème posé n'étant pas épuisé, la commission se réserve du temps pour l'examiner plus à fond et rechercher des propositions.

- En cours de mandat, en dehors de décisions d'ordre personnel, des res-

ponsables syndicaux peuvent être conduits à quitter leurs responsabilités départementales ou académiques en raison de mutations (nous avons admis jusqu'ici que les changements d'emploi en cours de mandat ne remettaient pas en cause la composition de nos instances), ou, lorsqu'ils sont membres de droit, parce qu'ils ont perdu cette qualité (le renouvellement des commissaires paritaires ou du BN ne coïncidant pas, en particulier, avec le renouvellement des bureaux départementaux et des CSA). Il faut donc prévoir les modalités de leur remplacement selon des dispositions inscrites au règlement intérieur.

Il en est de même des délégations au CSN.

Plusieurs académies, il est vrai, dans le cadre de leur règlement intérieur, ont mis en place des dispositifs à cette fin, mais une règle commune et partagée paraît nécessaire.

Quant au BN, la question se pose différemment, puisque d'une part une mutation ne remet pas en cause un mandat, et que d'autre part l'élection procède du scrutin de liste : les modalités d'un remplacement éventuel seraient donc nécessairement différentes.

- L'organisation des débats au congrès et au CSN est mentionnée par notre règlement intérieur, mais des précisions doivent être données sur les modalités utilisées et sur la préparation ; la responsabilité du BN élargi aux SA pour les motions « action », retenue pour le dernier congrès, devrait être également confirmée dans ce cadre.

Ces deux derniers points, qui n'ont pu être examinés faute de temps au cours de ce CSN, restent à l'ordre du jour du travail de la commission.





Commission

# Éducation et pédagogie

Hélène RABATÉ

La commission pédagogie a réuni 50 participants représentant 25 académies. Elle était présidée par Olivier Leclercq, secrétaire départemental du Haut-Rhin, animée par les membres de la commission éducation et pédagogie du bureau national: Claire Chauchard, Catherine Dauny, Catherine Petitot, Colette Pierre, Alain Vervaeke et Hélène Rabaté, secrétaire nationale.

## FORMATION PROFESSIONNELLE: LA VOIE DE L'APPRENTISSAGE

Dans la continuité de la reconnaissance d'une vision européenne de la formation professionnelle, de l'exigence d'une égale dignité de toutes les voies de formation, de la réflexion syndicale sur la place de cette voie, la commission pédagogie propose les éléments de réflexion suivants:

- A Lisbonne en 2000, l'**Union Européenne** s'est fixé comme objectif de permettre la **compatibilité des systèmes d'enseignement et d'éducation** facilitant le passage d'un pays à l'autre. Le processus de Copenhague, en novembre 2002, renforce la coopération dans le domaine de l'éducation et

de la formation professionnelle et souhaite engager des actions concrètes dans les domaines de la transparence, de la reconnaissance et de la qualité dans l'éducation et la formation professionnelle.

En **France**, les personnes, tout au long de la vie, peuvent avoir accès à la formation professionnelle dans le cadre de **l'éducation permanente**.

- La formation professionnelle initiale peut se réaliser sous statut scolaire ou universitaire ou sous statut salarié, par **la voie d'apprentissage** dans un centre de formation d'apprentis. A la rentrée 2002, on comptait 695 000 lycéens professionnels et 371 500 apprentis dont 24 015 dans le public (CFA/SA et UFA).

La formation se déroule de façon alternée au centre de formation d'apprentis pour la partie générale et théorique, en entreprise pour la partie pratique. La durée de formation en CFA est au minimum de 400 heures/an.

- Actuellement, les pouvoirs publics, à travers le plan de cohésion sociale de Jean Louis Borloo, considèrent le développement de l'apprentissage surtout comme un moyen de lutte contre le chômage des jeunes et comme un moyen de faire face à la pénurie de qualifications dans certains métiers. C'est dans cette perspective qu'un plan de relance et de modernisation de l'apprentissage a été initié, qui vise à augmenter le nombre de jeunes apprentis,

pour arriver à 500 000 apprentis formés chaque année à partir de 2009. Le plan Borloo considère l'apprentissage sous le seul angle de l'insertion sociale et non sous celui de l'instruction et de l'éducation. De plus, nous ignorons tout de la place de l'apprentissage dans la future loi d'orientation.

- Bien que l'état ait en charge la contrôle de la formation professionnelle et en fixe les normes légales et réglementaires, le responsable en charge du système de formation professionnelle n'est pas toujours clairement identifié. S'agissant de la formation des jeunes par l'apprentissage, ce sont les régions qui détiennent l'essentiel de la compétence.

### MOTION 1

*Le SNPDEN rappelle son attachement aux formations diplômantes (plutôt qu'aux certifications), avec un contrôle pédagogique effectif de l'État et avec des diplômes reconnus sur l'ensemble du territoire. Dans le souci d'unifier les systèmes très divers de formation professionnelle en Europe et pour faciliter la mobilité des travailleurs et des étudiants, ces diplômes doivent être accompagnés du « supplément au diplôme » qui les rend lisibles et transparents.*

**Vote du CSN: unanimité moins 3 abstentions**

L'apprentissage constitue une voie et une modalité de formation qui doit avoir complètement sa place dans le dispositif de formation professionnelle de l'enseignement public. Cette voie contribue à la diversification des dispositifs de formation permettant d'élargir le champ de réussite des jeunes en formation

Mais dans une période de baisse démographique, l'objectif affiché dans le projet de loi de cohésion sociale d'augmenter de 40 % les effectifs de l'apprentissage pour atteindre 500 000 apprentis en 2009 ne pourra être atteint qu'au détriment des autres dispositifs de formation: les



lycées professionnels pour les formations initiales et les contrats de professionnalisation pour les formations d'insertion.

### MOTION 2

Le SNPDEN rappelle son attachement à la pluralité des voies d'acquisition des compétences professionnelles sanctionnées par un diplôme national. Le SNPDEN refuse que l'apprentissage soit considéré uniquement sous l'angle de l'insertion sociale et non sous celui de l'instruction et de l'éducation et rappelle son attachement à un apprentissage formateur de la personne.

Le SNPDEN refuse toute idée d'exclusion, de sélection prématurée, toute reconstitution de filières d'alternance ou de formation professionnelle avant la fin de la scolarité obligatoire.

**Vote du CSN: unanimité  
moins 5 abstentions**

### MOTION 3

Le SNPDEN se prononce pour une extension des CFA gérés par des EPLE polyvalents ou même intégrés (CFA « publics »). Il demande que les enseignements soient assurés par des personnels qualifiés et stables.

Ces EPLE accueillent: lycéens, apprentis, étudiants, jeunes sous contrat de professionnalisation, salariés en formation continue, adultes souhaitant faire valider les acquis de leur expérience. Ces EPLE permettent une poursuite d'études grâce à une liaison dynamique entre voies professionnelle et technologique.

**Vote du CSN: unanimité  
moins 1 abstention**

### MOTION 4

Le SNPDEN rappelle son exigence d'équité sur le territoire national, tant du

point de vue de l'offre de formation par la création de CFA publics dans les différentes académies que de la possibilité offerte à tous sans quelque discrimination sexiste ou raciste que ce soit, d'y accéder.

Nous demandons en outre que des représentants du SNPDEN soient associés es qualité aux groupes de travail préparant le PRDF tant au niveau du Rectorat que de la Région.

**Vote du CSN: unanimité**

## ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, LMD

Le 8 octobre dernier le nouveau groupe de travail « Post-baccalauréat » du SNPDEN, groupe qui s'inscrit dans la suite du groupe « CPGE » de ces 2 dernières années s'est réuni.

La synthèse de son travail (compte rendu préparé par D Montagne, S Pioli, relu par J Sirot et J Cl Lafay) est présentée à la commission pédagogie du CSN puis au CSN.

### LES CONSTATS À LA RENTRÉE.

Globalement, le recrutement en CPGE semble s'être bien passé; on compte au moins autant d'élèves que l'an passé, sauf semble-t-il, dans les sections technologiques. Dans les sections de techniciens supérieurs, on constate au contraire une baisse du recrutement à cette rentrée.

Le constat porte aussi sur les procédures de recrutement: de façon générale, elles paraissent bien fonctionner. Mais on continue de s'interroger sur la faiblesse des informations des lycéens sur les poursuites d'études après leur terminale. Il serait par exemple important de comprendre pourquoi de nombreux lycées publics et privés n'envoient aucun candidat en prépas.

### MOTION 5

Le SNPDEN demande au Ministère une étude sur les candidatures en CPGE: CSP, établissement d'origine, caractéristiques sociologiques etc. L'analyse de cette étude doit déboucher sur des mesures concrètes d'actions d'information collectives et individuelles, pour une véritable démocratisation du recrutement de ces classes.

**Vote du CSN: unanimité  
moins 1 abstention**

Cela pose le problème de l'information claire, structurée et exhaustive des lycéens, par exemple par la création d'un portail unique d'information qui permettrait ainsi aux élèves de se situer par rapport à telle ou telle formation, en fonction de leurs goûts, de leurs aptitudes comparées aux pré requis et objectifs de ces formations.

L'élève de Terminale, pour son projet d'orientation, doit avoir une vision claire de la voie post-baccalauréat en lycée, intégrée dans le système universitaire européen.

### LES CLASSES POST-BACCALURÉAT ET LE SYSTÈME LMD.

Il apparaît nécessaire que les programmes étudiés dans les classes de BTS et de CPGE soient définis en termes d'ECTS afin que ces classes puissent s'intégrer dans l'espace européen de l'enseignement supérieur.

En sus de la définition des programmes d'enseignement, et toujours dans l'esprit d'une intégration des formations post-baccalauréat en lycée aux enseignements universitaires, il est indispensable de rédiger les compléments aux diplômes.

Bien entendu, l'Université étant en charge de la collation des grades, il apparaît indispensable qu'elle participe au premier chef à la validation des crédits. Il nous semble utile que soient définies nationalement et de façon globale les procédures de validation, à charge pour les Recteurs, Chanceliers des Universités, de coordonner leur mise en œuvre dans les académies. La présence d'universitaires, représentants de l'Institution d'Enseignement Supérieur dans les commissions de validation est nécessaire car elle est une garantie de reconnaissance des crédits attribués et facilitera la poursuite d'études dans les UFR.

### MOTION 6

1. Le SNPDEN exige du Ministère le découpage sans délai des contenus des programmes des classes de l'enseignement supérieur en lycée et leur définition en unités de crédits transférables aux enseignements universitaires ainsi que la rédaction des compléments aux diplômes.
2. Le SNPDEN exige du Ministère une définition globale et nationale des processus de validation associant les universités. Il demande que les com-



missions d'évaluation des compétences acquises par les étudiants soient présidées par l'institution universitaire. Les Recteurs d'Académie doivent, dans ce cadre national, recevoir précisément une mission de coordination et d'impulsion afin de permettre l'intégration rapide de toutes les formations de l'enseignement supérieur des lycées dans le système LMD.

3. Dans ce cadre, le SNPDEN demande la création d'un groupe de suivi associé au CNESER pour les filières de l'enseignement supérieur autres qu'universitaires. Le SNPDEN a toute sa place dans ce groupe.

**Vote du CSN: unanimité**

### LE STATUT D'ÉTUDIANT – LYCÉEN.

Ce dossier n'a pas avancé depuis 2 ans.

Les lycéens inscrits dans les formations d'enseignement supérieur en lycée, bien que disposant du statut social d'étudiant par leur affiliation au régime étudiant de la sécurité sociale et au bénéfice des CROUS, ne peuvent pas bénéficier des fonds sociaux lycéens. Nous proposons que l'on demande au Ministère le droit d'utiliser les fonds sociaux lycéens pour les post-bac au même titre que pour les élèves du second cycle, ce qui doit s'accompagner d'une augmentation en rapport des fonds sociaux attribués aux lycéens.

Tout aussi délicat, la représentation des élèves du post-bac (dont la plupart sont majeurs) dans les instances de la vie des lycées. Dans ce domaine également, nos propositions n'ont pas encore été prises en compte. Il est plus qu'urgent qu'elles soient débattues au niveau ministériel, mettant ainsi en cohérence l'objectif d'accueil social et la prise en charge éducative de nos élèves avec les réalités gestionnaires.

### MOTION 7

Le SNPDEN attire l'attention du Ministère sur la nécessaire évolution du statut de l'étudiant en formation dans les classes de l'enseignement supérieur en

lycée. Cette préoccupation est indispensable dans le cadre de l'accompagnement des jeunes à la vie sociale et de celui d'une nécessaire démocratisation de ces formations.

**Vote du CSN: unanimité  
moins 1 abstentions**

## A PROPOS DE L'ARRÊTÉ SUR L'ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS EN CLASSE DE 3<sup>e</sup>

Le SNPDEN regrette les dispositions prévues pour l'organisation des enseignements de la nouvelle classe de 3<sup>e</sup>.

Une fois de plus, il n'y a pas de traitement de la grande difficulté scolaire. En effet, si la découverte du monde professionnel peut être positive pour tous les élèves dans le cadre du collège pour tous, l'adjonction d'un module découverte professionnelle ne peut être considérée comme l'unique remédiation pour les élèves en grande difficulté.

De plus, le risque de constitution de classes de niveau avec l'option 3 heures et de filiarisation avec l'option 6 heures est réel.

L'option 6 heures est une formule qui s'apparente au dispositif aménageant l'alternance collège/lycée professionnel/entreprise. Le SNPDEN n'est pas défavorable aux dispositifs dérogatoires de mise en place de l'alternance en 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>, dans le cadre de l'autonomie des établissements, pour un nombre limité d'élèves. Mais dans le cadre de la nouvelle 3<sup>e</sup>, il s'agit de la gestion de flux d'élèves, ou de la constitution de structures, ce que nous condamnons.

Ce n'est ni à l'entreprise, ni au lycée professionnel de résoudre les problèmes de la grande difficulté scolaire au collège. Cette question doit être clairement posée dans le cadre du collège pour tous en termes de diversification des pratiques pédagogiques, des parcours scolaires et d'autonomie des établissements.

Au contraire, par le biais de l'option 6 heures, une orientation précoce est mise en œuvre, puisque l'abandon de la langue vivante 2 empêche la plupart des poursuites d'études en lycée général et technologique, si aucun rattrapage n'est organisé en seconde.

### MOTION 8

Dans l'attente de la future loi d'orientation, le SNPDEN demande à surseoir à la mise en place, à la rentrée 2005, de la nouvelle classe de 3<sup>e</sup>.

**Vote du CSN: unanimité  
moins 13 abstentions**

## LOI D'ORIENTATION SUR L'ÉCOLE

Nous avons lu le rapport Thélot, nous avons écouté attentivement le ministre. Les informations sont multiples, les annonces parfois contradictoires.

Nous disposons à l'heure actuelle seulement de documents préparatoires, parfois divergents. La commission a choisi une méthode de travail adaptée aux circonstances: elle s'est prononcée sur les objectifs de la loi annoncés officiellement par le ministre, a réaffirmé les points essentiels que le SNPDEN souhaite voir inscrits dans la loi, puis s'est prononcée sous forme de motions par rapport à des décisions qui semblent inacceptables.

Les objectifs: le SNPDEN est en accord avec les objectifs chiffrés présentés par le Ministre; ces chiffres correspondent d'ailleurs aux objectifs que s'est fixés le conseil européen de Lisbonne en mars 2000: 100 % des jeunes d'une classe d'âge sortent avec une qualification du système éducatif, 80 % atteignent le niveau du baccalauréat, 50 % doivent être diplômés de l'enseignement supérieur.

Nous partageons également l'objectif général d'élévation des connaissances et apprécions que la nouvelle loi s'inscrive dans la continuité de la loi d'orientation de 1989.

Les points essentiels que nous souhaitons voir figurer dans la loi: avant la rédaction définitive du projet de loi, le SNPDEN réaffirme les points essentiels qu'il souhaite y voir figurer:

- Collège unique, collège pour tous avec un socle commun – but, moyens, droit – une définition dynamique est nécessaire, ce socle n'est pas un empilement de connaissances.
- La prise en charge effective et efficace des élèves en difficulté par l'individualisation des parcours et la diversification des pratiques pédagogiques
- Un contrôle d'acquisition des connaissances qui passe par la simplification



# Métier

## Commission

- des examens, sans amputation de l'année scolaire avec un CCF simple
- Une orientation fondée sur une évaluation positive, des possibilités de passerelles
- Un lycée où coexistent les 3 voies – générale, technologique, professionnelle - et des publics sous différents statuts
- Des classes de l'enseignement supérieur des lycées – CPGE, STS - intégrées au LMD permettant l'accès à l'enseignement supérieur pour les étudiants de toute classe sociale
- Une formation des enseignants adaptée aux nouveaux défis et une évolution de leurs missions
- Des équipes complètes dans les établissements, direction, éducation, équipe médico-sociale...
- Une autonomie de l'établissement – attribution des moyens selon « 3 corbeilles » – un CA, un bureau, un conseil pédagogique présidés par un personnel de direction
- Une affirmation du rôle de pilotage pédagogique des personnels de direction.

### MOTION 9

*Constatant la réussite du dispositif des TPE qui permet aux élèves de se préparer à l'entrée dans le supérieur et constatant l'évolution des pratiques pédagogiques que les TPE ont permises, le SNPDEN s'oppose à leur suppression en classe de terminale.*

**Vote du CSN : unanimité**

### MOTION 10

*Le CSN s'oppose à l'introduction d'une « note de vie scolaire » dans l'évaluation des élèves.*

**Vote du CSN : 13 abstentions  
3 contre**

### MOTION 11

*Le SNPDEN s'oppose au recours systématique au redoublement comme remède à la difficulté scolaire, ce qui est contredit par toutes les études scientifiques sur ce sujet.*

**Vote du CSN : unanimité  
moins 8 abstentions**

### MOTION 12

*Le SNPDEN s'élève contre la circulaire qui autorise le recours à la punition collective, procédure disciplinaire déontologiquement discutable et qui s'apparente à un déni du droit.*

*En conséquence, il recommande aux personnels de direction de ne pas proposer au CA d'intégrer cette disposition dans les règlements intérieurs des EPLE.*

**Vote du CSN : 5 abstentions  
4 contre**

## DIRIGER ET ADMINISTRER UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC AUTONOME

« L'autonomie de l'EPLE doit évoluer. En particulier, les instances doivent être simplifiées : un conseil d'administration recentré sur son rôle de politique générale ; un bureau consacré au pilotage opérationnel ; un conseil pédagogique et une représentation plus lisible des élèves. L'ensemble des missions et des objectifs assignés aux EPLE doit relever de cahier des charges, de normes de qualité, d'une contractualisation pluriannuelle et d'une évaluation. Il faut mettre en face de chaque mission les moyens qui permettent de les réaliser effectivement. Cela vaut dans les rapports avec les rectorats et les inspections académiques, mais aussi avec les collectivités territoriales. Il faut repenser la fonction administrative, développer les emplois et les compétences. C'est une condition nécessaire pour améliorer nos conditions d'exercice du métier. C'est essentiel pour que les chefs d'établissement et les adjoints puissent se recentrer sur leur métier, la direction d'établissement ».

*Philippe Guittet – Éditorial Direction n° 123.*

**Michel RICHARD**



La commission métier du CSN a réuni 53 participants représentant 25 académies sous la présidence de Pascal Charpentier, secrétaire académique de Dijon.

Le secrétariat était assuré par Pascal Bolloré, Joël Lamoise, Christine Legay, Claudie Noulain et Philippe Vincent, membres du Bureau National.

**Les travaux de la commission métier du CSN se sont organisés autour des thèmes suivants :**

- missions de l'EPLE,
- organisation de l'EPLE,
- LOLF, Stratégie Ministérielle de Réforme et nouvelle loi d'orientation,
- décentralisation et rapports avec les collectivités territoriales.



Michel Richard, rapporteur de la commission, introduit les débats.

Il précise qu'un document de travail élaboré par la commission métier du Bureau National a été remis à chacun des participants.

Ce document comprenait un rappel des positions du SNPDEN, des motions du congrès de Toulon et les contributions des académies.

Afin de faciliter les travaux une problématique a été dégagée pour chacun des thèmes étudiés.

## MISSIONS DE L'EPLÉ

Il faut noter une nouvelle fois que l'analyse portée par le SNPDEN sur le métier de personnels de direction s'est révélée particulièrement pertinente. Cette pertinence se nourrit d'une part du référentiel de métier des personnels de direction (cf. protocole du 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<sup>1</sup>.

### • Aujourd'hui, l'établissement stade terminal de l'administration centrale

C'est ainsi que nos établissements se retrouvent être le stade terminal de tout

un système dont aucune des composantes n'a de vue d'ensemble: la simple lecture du courrier électronique quotidien d'un établissement en est la très parlante illustration. C'est ainsi que nous vivons les calendriers de fin d'année que nous vivons. C'est ainsi qu'encore dans bien des endroits, c'est l'établissement qui fait le truchement entre des services qui s'ignorent. C'est ainsi que pèsent sur les EPLÉ toutes les contractions qui peuvent se vivre sans trop de peine ailleurs puisque jamais confrontées ni à elles-mêmes, ni à la réalité.

Un tel système, dont les travers sont connus et analysés depuis près de vingt ans, a peu de probabilité d'évoluer si on ne l'y contraint pas quelque peu. En effet, il n'est pas inconfortable pour ceux qui ne se trouvent pas à la confluence des contradictions et en contact avec les usagers. Sur ce sujet, n'est-il pas frappant de voir combien se confronter à la société réelle est souvent source de malaise, voir de panique ailleurs qu'en établissement. Les usagers n'ont de visage que pour les EPLÉ. Ce n'est d'ailleurs pas anormal car l'administration des établissements doit effectivement avoir comme principal objet les usagers du service public qu'elle incarne auprès d'eux.

En revanche, elle n'a sûrement pas à être la sous-traitante de chacun des « tuyaux » de tous les échelons administratifs à tort réputés supérieurs: ce n'est pas parce que l'Inspecteur d'académie ou le Recteur sont les supérieurs hiérarchiques du principal ou du proviseur dans leur rôle de représentants de l'État que leurs administrations ont des droits sur celle des EPLÉ<sup>2</sup>.

### Congrès de Toulon mai 2004 motion n° 6: Vers d'autres relations institutionnelles

Le congrès réuni à Toulon le 12 mai 2004, rappelle l'importance que le SNPDEN attache à la décentralisation

initiée par les lois de 1982-1983, dont la mise en œuvre pour l'Éducation Nationale s'est opérée par la création des EPLÉ, instances démocratiques et de réelle proximité pour les usagers, dirigés par un chef d'établissement, représentant de l'État et président du conseil d'administration.

Dès lors le SNPDEN ne peut être que favorable à une autonomie plus grande, sous réserve qu'elle s'inscrive dans un cadre national défini par un cahier des charges, car l'extension du champ de la décentralisation ne saurait se concevoir hors celui-ci, seul à même de préserver l'existence d'un Service Public d'éducation garant de l'égalité des chances d'accès au savoir.

### Problématique sur les missions:

Les lycées et collèges sont les héritiers du lycée impérial de 1804, la structure est la même, les missions ont changé ?

Quelles missions du point de vue des usagers et des acteurs ?

Quel sens donner au concept d'autonomie de l'EPLÉ ?

Quel cahier des charges des missions de l'EPLÉ ?

Le débat s'est engagé à partir des 5 contributions écrites et 9 interventions des représentants des académies, et a conduit à la rédaction de la motion suivante :

## MOTION 1

*Les réformes engagées depuis plusieurs décennies se sont essentiellement traduites par une multiplicité croissante des missions confiées à l'EPLÉ. Cette évolution qui peut être ressentie comme positive au regard des usagers en a brouillé le sens premier. L'établissement est devenu le « guichet unique » de toutes les demandes, sans aucun moyen supplémentaire, humain et matériel.*

*Cette évolution, qui porte atteinte à sa lisibilité, rend plus difficile le fonctionnement de l'EPLÉ et par conséquent fait dériver les conditions d'exercice du métier de personnel de direction: accroissement du volume de travail et diversification incontrôlée des domaines d'activité, empilement des tâches, complexification des procédures et enfin judiciarisation rampante.*

*Ces éléments pourraient laisser croire à un « vernis » d'autonomie. Celle-ci est factice et dans les faits de plus en plus réduite, voire menacée.*

*Il est aujourd'hui devenu indispensable de concevoir et d'affirmer une réelle autonomie de l'EPLÉ. Celle-ci doit se construire dans une démarche de contractualisation (avec l'autorité académique) et dans un cahier des charges des missions et des contenus qui s'inscrivent dans une démarche de qualité et dans le respect du Service Public.*

*Le CSN des 25 et 26 novembre 2004, mandate le bureau national pour que soit réaffirmé:*

*Que les missions de l'EPLÉ sont définies par le décret du 30 août 1985, ce qui*



est totalement différent de la notion de services rendus par l'EPLE.

Dès lors il est indispensable que tout service supplémentaire qui pourrait être demandé à, et assuré par, l'EPLE s'inscrive dans un cadre contractuel et soit accompagné des moyens afférents.

**Vote du CSN: Unanimité moins 2 abstentions**

## ORGANISATION DE L'EPLE

L'amélioration des conditions d'exercice de notre métier passe également par la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leurs missions. Ainsi, la direction de l'EPLE composée du chef et du ou des chef(s) d'établissement adjoint(s) doit pouvoir s'appuyer, pour l'exercice quotidien de sa mission, d'un pôle administratif renforcé et placé sous l'autorité du chef d'établissement.

La complexification des tâches rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés.

Le débat qui s'en est suivi à partir des contributions de 9 académies et des interventions (9) de représentants de 8 académies a conduit à la rédaction de la motion suivante :

### Congrès de Toulon (Motion n° 4): Attributions des collaborateurs

Tous les personnels de direction revendiquent d'avoir du temps pour diriger, c'est à dire de pouvoir consacrer du temps de travail à l'exercice des tâches qui relèvent exclusivement de leur mission de direction.

Le congrès demande que chaque EPLE soit doté d'une équipe de direction complète assistée de collaborateurs possédant les compétences propres à l'exercice de leur domaine d'activité, ces collaborateurs étant gérés sous l'autorité du chef d'établissement dans le cadre de l'autonomie de l'EPLE.

Vote du congrès de Toulon mai 2004

### Références:

**Le protocole d'accord relatif aux personnels de direction du 16 novembre 2000:**

Conseil pédagogique  
Bureau  
Secrétariat général  
Établissements multisites

### Problématique:

A quoi sert l'administration de l'EPLE ?  
Quelles compétences, quels personnels pour le pôle administratif ?

Quelle définition pour le métier de secrétaire d'EPLE ?

### Propositions contenues dans document de travail relatif au projet de loi d'orientation:

- dans les EPLE le chef d'établissement, en sa qualité de représentant de l'État,

est le collaborateur du Recteur et de l'Inspecteur d'Académie.

- un bureau (commission permanente allégée) pourra bénéficier d'une délégation de pouvoirs du CA.
- à côté du CA, un conseil pédagogique sera institué, présidé par le chef d'établissement.

Un débat s'est ouvert à partir des 9 contributions écrites et 10 interventions des représentants des académies, et a conduit à la rédaction de la motion suivante :

### MOTION 2

*L'organisation administrative de l'EPLE ne permet plus de répondre aux missions qui lui sont assignées.*

*L'évolution de ces missions rend indispensables :*

- Une équipe de direction complète, sur des établissements mono ou multisites, dans laquelle le chef d'établissement, adjoint, est à même de recevoir délégation dans l'ensemble des domaines de compétence du chef d'établissement.
- La mise en place du conseil pédagogique et du bureau - aux attributions réglementairement définies - qui doivent permettre aux personnels de direction d'assurer pleinement leur mission de pilotage dans toutes ses dimensions.
- Un pôle administratif, opérationnel dès la rentrée, dirigé par un secrétaire général, sous l'autorité du chef d'établissement, et comprenant des personnels administratifs (à terme de catégorie B) en nombre suffisant et ayant les compétences requises pour appréhender des tâches particulièrement complexes.
- La création d'un service informatique - administration de réseaux et maintenance du matériel - in situ ou mutualisé pour répondre rapidement aux besoins en ce domaine.

Le CSN des 25 et 26 novembre 2004, mandate le Bureau National pour obtenir ces évolutions.

**Vote du CSN: unanimité moins 2 abstentions**

## LA LOLF, LA SMR ET LA NOUVELLE LOI D'ORIENTATION

Compte tenu des évolutions envisagées par le gouvernement : LOLF, décentralisation, réforme de l'État, la commission métier a souhaité initier la réflexion sur ces évolutions afin qu'un débat s'instaure dans les académies dans la perspective de nos prochaines échéances syndicales.

La LOLF va donner aux EPLE une responsabilité budgétaire plus grande en

fonction d'objectifs pédagogiques clairement déterminés dans le cadre d'un contrat entre l'académie et les EPLE.

La SMR vise à faire sortir l'EPLE d'une approche de moyens en la faisant évoluer vers une culture du résultat. Elle repose sur 3 grands principes :

- des plans pluriannuels d'action visant à améliorer la productivité ;
- la qualité du service public assorti d'objectifs chiffrés et datés ;
- un suivi annuel des engagements pris, avec une transparence sur les résultats.

La SMR et la LOLF doivent conduire l'EN à une nouvelle répartition des rôles dans sa gestion de l'enseignement scolaire et à une utilisation optimale des crédits et des emplois que lui attribue la Nation.

L'administration centrale fixe les grands objectifs, répartit les moyens en personnels et en crédits ; les services académiques construisent les BOP en fonction des objectifs nationaux et académiques ; les EPLE décident de l'emploi et de l'affectation de chacune des dotations en fonction des objectifs fixés par l'autorité académique et du projet d'établissement. Le pilotage de ce système suppose un dispositif d'évaluation qui permette à chaque échelon d'apprécier la pertinence des objectifs et des moyens mis en œuvre ainsi que les résultats obtenus. (document de travail de la future loi d'orientation sur l'école).

S'agissant de la mise en place effective de la LOLF à partir de 2006, celle-ci va se traduire par une révolution culturelle tant pour l'Administration que pour le Parlement. Il va s'agir en effet de passer d'une culture de moyens à une culture de résultats impliquant une responsabilisation des services et des personnels surtout d'encadrement au regard de la performance de leur action.

La diffusion de la culture du résultat sera progressive. La LOLF mettra en place l'outil permettant de rendre compte des résultats atteints. Les modalités de pilotage devront être revues avec la mise en place des « programmes » et des « budgets opérationnels des programmes ». En outre des objectifs et des indicateurs de performance devront être définis aux différents niveaux de gestion.

La LOLF s'inscrit dans une logique de forte déconcentration.

La nouvelle architecture du budget de l'état se déclinera en :

Missions (45)  
Programmes (149)  
Actions (530)

Ainsi la mission ministérielle enseignement scolaire se déclinera en quatre programmes :

1. Enseignement scolaire public 1<sup>er</sup> degré
2. Enseignement scolaire public 2<sup>e</sup> degré
3. Enseignement scolaire 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> degrés privé
4. Stratégie coordination et soutien

Pour ce qui concerne le programme 2 il sera réparti en quatorze actions.

Étant donné que l'essentiel de la mission d'éducation se réalise dans les établissements, la LOLF devra y trouver son application. La responsabilisation des EPLE - et donc leur autonomie - devra être accrue; en contre partie il y aura la nécessité de rendre compte de l'ensemble des moyens y compris horaires mis à disposition<sup>3</sup>.

#### Problématique :

La LOLF renforce l'échelon académique, quelles conséquences pour l'EPLE, notamment en terme de contractualisation ?

La Stratégie Ministérielle de Réforme: quelles perspectives pour l'administration de l'EPLE ?

La Loi d'Orientation: quelle valeur ajoutée pour l'EPLE et sa direction ?

La nouvelle loi d'orientation doit, elle aussi, contribuer à rendre plus lisible - aux yeux de certains - l'autonomie des EPLE ?

Le débat s'est engagé à partir des 2 contributions écrites et 7 interventions des représentants des académies, et a conduit à la rédaction de la motion suivante :

### MOTION 3

*Les différentes réformes initiées par les pouvoirs publics doivent avoir pour effet d'améliorer le Service Public National d'Éducation garant de l'égalité des chances d'accès au savoir.*

*Leur mise en œuvre dans les EPLE de manière cohérente et coordonnée devra se traduire au quotidien par une approche concertée et partagée de la « contractualisation » envisagée.*

*S'agissant de la LOLF il est indispensable :*

- *Que soit systématisé le contrôle a posteriori et non en cours d'exercice, voire a priori ;*
- *Que le calcul et l'attribution des crédits se fassent dans la transparence et la concertation avec les chefs d'établissement et en cohérence avec les objectifs des projets d'établissement ;*
- *Que le chef d'établissement conserve la maîtrise des crédits conformément à ses fonctions d'ordonnateur.*

*Le CSN de novembre 2004,*

- *demande que soit publié un bilan de l'expérimentation de la LOLF dans les académies de Bordeaux et de Rennes*
- *adopte le principe de refus de toute enquête ou action qui porterait atteinte au principe de l'autonomie de l'EPLE*

*- de la part des services académiques ou des collectivités territoriales - en dehors des contrôles a posteriori, notamment dans le cadre du rapport annuel du chef d'établissement.*

**Vote du CSN: unanimité moins 3 abstentions**

## DÉCENTRALISATION – RAPPORT AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Congrès de Toulon - Motion n° 6: Vers d'autres relations institutionnelles

Le développement de la décentralisation ne pourra se faire sans que soient clairement établies les relations entre les différents acteurs institutionnels pour une meilleure efficacité.

A cette fin le SNPDEN demande :

- que dans le cas d'une éventuelle décentralisation des personnels TOS, ces agents soient mis à disposition des EPLE et placés sous l'autorité du chef d'établissement, comme tous les autres personnels.
- que les interventions des collectivités territoriales, en particulier dans le domaine pédagogique soient encadrées et fassent l'objet d'une convention.
- que soient mieux prises en compte les demandes spécifiques :
  - \* maintenance informatique ;
  - \* besoins en métiers nouveaux à créer ;
  - \* moyens de la gestion des établissements hors du temps scolaire<sup>4</sup>.

#### Problématique :

Quelles garanties pour le respect des dispositions du décret du 30 août 1985 ?

Détermination au plan national d'un cadre pour le conventionnement de l'EPLE avec les collectivités territoriales de rattachement.

Conception de la nature et des modalités d'un conventionnement concerté (financement et partage des responsabilités)

#### Dérives à éviter sur les points suivants :

Les logements de fonction (exemple du conseil général du Rhône)

L'organisation de l'EPLE hors de la présence des élèves (conseil général du Rhône)

Fixation de l'ordre du jour des CA (conseil général du Loiret)

Le débat s'est engagé à partir des 7 contributions écrites et 8 interventions des

représentants des académies, et a conduit à la rédaction de la motion suivante :

### MOTION 4

*Le SNPDEN réaffirme son attachement indéfectible aux rôles et missions du chef d'établissement tels qu'ils sont caractérisés dans le décret du 30 août 1985 (articles 7 et 8), et notamment :*

*\*La présidence par le chef d'établissement du conseil d'administration ;*

*\*L'absence de lien hiérarchique entre la collectivité territoriale et le chef d'établissement ;*

*\*L'autorité du chef d'établissement sur l'ensemble des personnels.*

*Dans le respect de ce principe fondamental, il est indispensable de rappeler avec précision la définition des relations entre le chef d'établissement et les collectivités de rattachement d'une part, l'EPLE et ces dernières d'autre part, notamment sur les points suivants :*

*\*La détermination d'une référence nationale pour le conventionnement des EPLE avec les collectivités territoriales de rattachement ;*

*\*La nécessité du cadrage des interventions des collectivités territoriales dans le domaine pédagogique dans la limite des compétences définies par les lois de décentralisation*

*\*La sectorisation des collèges, sur l'évolution de laquelle les personnels de direction doivent être associés.*

*Le CSN de novembre 2004, mandate le Bureau National pour qu'il intervienne auprès de l'association des régions de France et celles des présidents de conseils généraux pour que des groupes de travail, tant au niveau national que local, se mettent en place rapidement afin d'examiner les modalités de la mise en œuvre des dispositions contenues dans la loi du 13 août 2004. La présence de représentant es qualité du SNPDEN dans ces groupes de travail est indispensable.*

*En tout état de cause, aucune convention ne devra être signée avant la tenue de ces groupes de concertation.*

**Vote du CSN: unanimité**

1 Michel RICHARD DIRECTION N° 121

2 Philippe TOURNIER DIRECTION N° 122

3 Congrès de Toulon mai 2004

4 Vote du congrès de Toulon mai 2004



# Intervention de clôture du secrétaire général

Avec ce conseil syndical national le SNPDEN se met en ordre de marche pour préparer les élections professionnelles

Nous sommes confortés dans nos mandats à la fin de ce CSN au moment où nous allons avoir une rencontre ce lundi à la DPMA sur la remise à plat des missions, sur le pilotage administratif et sur le projet de référentiel donc des questions très importantes pour les conditions d'exercice de notre métier. Nous avons une entrevue le même jour avec le directeur de cabinet du ministre à propos de la loi d'orientation.

Confortés pour inscrire dans cette loi d'orientation un certain nombre d'avancées : conseil pédagogique, bureau du conseil d'administration, simplification des examens ; pour défendre nos positions générales sur le collège pour tous avec un socle commun, la prise en charge des élèves en difficulté par l'individualisation des parcours et la diversification des pratiques pédagogiques ; pour dire ce dont nous ne voulons pas : suppression des TPE, nouvelle troisième, redoublement, note de vie scolaire, punitions collectives, etc.

Confortés aussi pour dire qu'on souhaite voir inscrite dans la loi d'orientation la démarche de contractualisation dans le cadre d'un cahier des charges des missions et des contenus, une démarche de qualité dans le respect du service public.

Confortés sur l'ensemble de nos revendications de carrière, y compris l'ARTT, avec la pétition que nous allons mettre en œuvre, le plus rapidement possible sur le compte épargne temps.

Confortés sur nos revendications sur le métier. Confortés sur le cadre de nos relations avec les collectivités territoriales, sur les questions de l'organisation des conventionnements, mais aussi les questions de la formation continue et de l'apprentissage. Nous allons proposer de rencontrer l'association des régions et l'association des présidents de conseils généraux.

Confortés comme les meilleurs défenseurs du service public face au ministère et aux rectorats qui vont encore réduire de manière drastique les moyens qui seront affectés à nos établissements.

Confortés aussi sur la question de la laïcité, en tirant le bilan sur ce qui s'est passé ces dernières semaines, et en imposant au ministre de ne pas mettre en cause l'autonomie des établissements sur le temps du dialogue, et de ne pas imposer de contrôle, a priori, sur l'organisation des conseils de discipline.

Il faut maintenant se mettre en ordre de marche pour préparer les élections professionnelles. C'est le mandat prioritaire donné au bureau national et à la commission vie syndicale pour tirer un bilan, pour construire un projet, pour organiser notre positionnement face aux autres organisations syndicales, et donc se situer dès à présent dans un vrai engagement antagoniste sur l'ensemble de nos positions.

Je crois que nous sommes armés pour le faire après ce CSN de très haute tenue tant du point de vue de nos débats que de nos prises de position.

# Brève...

## HISTOIRE ET ACTUALITÉ DE LA LAÏCITÉ

Créée en 1998, la maison d'édition « *Vivre en Europe* », spécialisée dans la réalisation d'expositions à caractère historique, culturel ou sociologique, propose aujourd'hui, dans le cadre de l'année du centenaire de la loi de 1905 de séparation des Églises et de l'État une exposition sur le thème « *Histoire et actualité de la Laïcité* ».

Réalisée avec la contribution éditoriale de la Ligue de l'Enseignement et le soutien de Solidarité Laïque, cette exposition grand public, conçue notamment à partir du souhait formulé par de nombreux membres du corps enseignants d'informer et d'éduquer sur ce principe fondamental de notre République, s'adresse tout particulièrement aux lycées et aux grandes classes de collèges.

Les 21 panneaux plastifiés (70x100 cm, soit 15 à 25 m linéaire) de cette exposition font d'une part le point sur l'histoire de la laïcité, en partant de la loi de 1905, et en remontant le temps, pour montrer son aboutissement et ses prolongements au XX<sup>e</sup> siècle. Ils présentent d'autre part l'actualité de la laïcité confrontée à la montée des fondamentalismes, du communautarisme et des nouveaux cléricatismes, en France, en Europe et dans le monde.

■ **L'ensemble des panneaux, ainsi que les modalités d'achat ou de location, sont consultables sur le site de *Vivre en Europe* : [www.chez.com/vee](http://www.chez.com/vee)**



## DIX HUIT QUESTIONS SUR LE SYSTÈME ÉDUCATIF

**Sous la direction de Claudine PERETTI  
La Documentation Française - 256 p - 19 €**

Dans le cadre de la préparation du Débat national sur l'avenir de l'École, la Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP) a effectué des synthèses sur dix-huit sujets relatifs au fonctionnement du système éducatif. Ces synthèses, élaborées à partir des recherches conduites ces dernières années, ont pour objectif de présenter, en quelques pages, les principales données issues des travaux statistiques ou des évaluations réalisés par la direction, en les replaçant le plus possible dans une perspective à la fois évolutive à moyen ou à long terme, et comparative avec la situation des autres pays de l'OCDE ou de l'Union européenne.

Les 18 sujets portent sur des thèmes aussi divers que : la réalité du collège unique, les différences public/privé, l'école et les inégalités sociales, les moyens consacrés à l'éducation et leur répartition, l'encadrement et l'animation du système éducatif, la violence et l'absentéisme... S'ajoutant aux autres publications périodiques de la DEP, « *Repères et Références statistiques* », « *L'état de l'École* » et « *Géographie de l'École* », cet ouvrage constitue un document de référence utile à tout lecteur souhaitant enrichir sa connaissance du système éducatif. **F Le texte a déjà fait l'objet d'une publication dans le n° 66 (Juillet-Décembre 2003) de la revue « *Éducation & Formations* » publiée par la DEP.**