

CSN extraordinaire de Créteil - 14 octobre 2000

Nous avons voulu garder une cohérence à notre statut

Notre CSN est évidemment essentiel, il devra dire de façon très claire si vous nous autorisez à ratifier ce protocole et devra dire aussi quelles sont les perspectives

Intervention de Jean Jacques Romero

Quel est le sens de ce projet de protocole ? Je ne vais pas le prendre de façon linéaire, cela a été fait dans les académies, mais essayer de donner un éclairage complet.

C'est, pensons nous, une nouvelle stature, une nouvelle forme de notre métier qui nous est présentée. Une nouvelle stature parce que le protocole nous reconnaît la situation de personnel d'encadrement de haut niveau. C'est tout le sens du référentiel du métier avec les textes sur les missions, les domaines d'activité, les compétences requises. Une nouvelle stature parce qu'on aura au terme de l'écriture des textes, une nouvelle organisation de l'EPL. Les formules du schéma de direction que nous avons prévu sont reprises dans le protocole. On dit parfois, c'est revenu souvent, il n'y a pas de chefs de travaux dans l'équipe de direction et d'animation de la vie scolaire. On peut le rajouter sans problème. Il nous a semblé qu'on n'allait pas écrire un schéma pour chacun des établissements.

Deuxième niveau dans l'organisation de l'EPL, c'est l'unicité des fonctions qui est réaffirmée avec la définition d'une mission spécifique pour les uns et pour les autres, la reconnaissance du rôle de l'adjoint en terme d'association transparente avec le chef dans la direction de l'établissement. Nous parlerons bien évidemment d'évaluation tout à l'heure et de la direction des EPL multisites. De nouveaux conseils sont mis en place : le bureau qui remplacera la commission permanente, son organisation sera l'objet de négociations qui sont à venir. Quel pouvoir, quelle responsabilité aura ce bureau ? il élaguera, il

décidera sur un certain nombre de choses comme nous l'avons déjà écrit. Il n'y a pas d'opposition fondamentale. Le problème qui est posé par la DESCO est de savoir si sa mise en place est du domaine de la loi ou du décret (probablement du domaine de la loi, ce qui est un peu plus compliqué à faire modifier). Cette structure permettra d'alléger le conseil d'administration, de lui donner un rôle d'impulsion sur les questions essentielles. Le conseil pédagogique fort décrié par le SNES est toujours présent. Il a eu du plomb dans l'aile pendant un moment, j'y reviendrai quand je parlerai des réactions autour de nous. Il est toujours présent dans le référentiel. Le nouveau conseil de discipline, nous en avons déjà parlé.

A côté de cela, évidemment c'est un nouveau recrutement qui est mis en place, limitation à 45 ans de l'âge de recrutement, pourquoi cette formule ? Tout simplement parce que tout le protocole en terme de carrière est bâti sur la nécessité, la capacité qu'aura un personnel de direction, d'évoluer dans la carrière, de tirer le meilleur parti possible de ce nouveau statut. Cela passe effectivement par une limite abaissée de l'âge pour passer le concours. Je rappelle qu'au concours 99, la moyenne d'âge des reçus était de 53 ans, 52 ans l'année précédente, 51 ans en 97. Il est clair que nous ne pouvons pas, sous peine de mort de notre corps, admettre que des gens ne viennent dans le corps que pour récupérer des promotions qu'ils n'ont pas pu avoir ailleurs. Ce n'est évidemment pas l'objectif d'un statut et ça n'est pas en tout cas l'objectif du SNPDEN.



nous avons fait
supprimer la
déconcentration
du mouvement
des adjoints alors
que c'était une
volonté forte de
la DPATE

le mandat
revendiquant
une évaluation
transparente et
contradictoire
est un mandat
fort que nous
avons concrétisé

L'ouverture du corps : nous en avons longuement parlé, je n'y reviens pas, elle est fort prudemment cadrée, elle est dans notre esprit et dans celui du ministère organisée par réciprocité entre les sorties et les entrées.

La liste d'aptitude : c'est la règle de la fonction publique, je n'insiste pas.

La déconcentration de certaines opérations de gestion : nous avons admis que les affectations des lauréats concours seraient déconcentrées. Mais nous avons imposé que les deux autres opérations, tableau d'avancement au grade intermédiaire et sanctions du premier groupe, ne le seraient qu'après évaluation de la procédure d'évaluation. Je signale au passage que nous avons fait supprimer la déconcentration du mouvement des adjoints alors que c'était une volonté forte de la DPATE.

Le dispositif d'évaluation : d'une façon générale, nous ne sommes pas là pour refaire les motions de congrès. Nous avons assez longuement discuté de cette question depuis 4 ans pour que les décisions aient été prises et que nous soyons porteurs de mandats. Le mandat revendiquant une évaluation transparente et contradictoire est un mandat fort que nous avons concrétisé. Le dispositif proposé pose deux types de problèmes :

- Le premier, la faisabilité : j'ai entendu ici ou là dans le syndicat des critiques qui sont celles que les recteurs ont donné, à savoir nos recteurs, même accompagnés des IA et IA adjoints, ne pourront pas faire. Nous avons suffisamment insisté sur le fait que l'évaluation des personnels de direction devait être une tâche prioritaire des recteurs et de leurs collaborateurs immédiats pour exiger que nous en restions, pour notre évaluation, au recteur plus l'IA-DSDEN ou adjoint, nous opposant évidemment à ce que tel IPR ou tel chef de division intervienne dans notre évaluation. C'est la difficulté. Là aussi les tâches syndicales sont devant nous.
- Le second, l'évaluation des adjoints : il est dit précisément dans le texte que les adjoints sont évalués par le recteur ou par l'IA-DSDEN ; c'est très précis dans le texte et nous y avons tenu ; le problème est de savoir quel contrat pour la direction. Le mot contrat n'a pas été accepté par le ministère, nous avons pourtant essayé de le faire avancer. Quelle lettre de mission donc du chef à l'adjoint, quelle lettre de mission négociée ? Pourquoi une lettre de mission du chef à l'adjoint ? parce que le problème actuel de l'évaluation de l'ensemble des personnels de direction, et plus particulièrement des adjoints, est qu'ils sont trop souvent, notamment dans des établissements de petite taille, dans l'ombre du chef et non connus de la hiérarchie. Il nous a semblé, c'est le mandat que nous avons, qu'il fallait leur donner la possibilité d'être connus de la hiérarchie.

Le calendrier proposé pour l'évaluation est une mise en place sur trois ou quatre ans.

La partie formation du texte évoque les principes de formation. Il ne comporte à aucun

moment une phrase qui permettrait de penser que nous avalisons le système non pas de formation mais le système d'affectation des collègues sur un poste à leur nomination. Nous l'avons fait retirer. Le système de formation qui repose sur l'alternance ne se confond pas avec une affectation. Pour ce qui est de la formation actuelle, personne ne peut dire, ni nous, ni le ministère si elle est bonne ou mauvaise puisqu'on est au milieu du gué. Ce qui est mauvais, c'est le fait que les établissements subissent les conséquences de ce système.

Globalement nos collègues en formation en 1^{re} année sont satisfaits de ce système non pas en terme de formation mais en terme d'affectation parce qu'ils sont déjà sur leur poste. C'est un point à prendre en compte : ces collègues sont aussi syndiqués chez nous.

Certification à l'emploi et formation diplômante par le DESS : le DESS était présenté comme d'administration. Nous avons eu l'impression que le ministère et plus particulièrement la DPATE avait déjà négocié avec Poitiers un DESS commun aux CASU et à nous, ce n'est évidemment pas ce que nous souhaitons. Lors de la dernière séance de négociations, il est devenu DESS de direction des établissements du second degré.

Pour la certification à l'emploi, c'est sur le rapport de l'IA, de l'IPR et du groupe de pilotage.

Les relations avec la hiérarchie : la commission permanente est créée au plan académique, elle figure maintenant dans les textes. La première du genre à exister a été celle de Versailles, je sais que Grenoble vient de l'obtenir récemment. Cette commission que nous avons obtenue dans le cadre de l'action, l'année dernière, est donc pérennisée.

Les conditions d'exercice du métier : question importante que celle des conditions d'exercice du métier, est-ce que quelqu'un ici aurait pensé sérieux de faire mettre une phrase qui aurait dit "*la condition de travail des personnels de direction sera améliorée*" parce que ça ne peut pas se décréter de cette manière là. En revanche je vous informe que les négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail concernant notamment les personnels de direction commencent très bien-



tôt. C'est le sens de la phrase que nous avons fait rajouter à la toute fin du protocole qui consiste à dire que tout ce qui est écrit dans ce protocole n'est pas exclusif de ce qui sera décidé dans cette commission. Nous avons des mandats mais en nombre limité, c'est pour cette raison que cette question figure à l'ordre du jour de notre prochain CSN. Nous savons que c'est dans ce cadre que peut se négocier la CPA spécifique pour nous.

Les conditions de travail c'est aussi les créations de postes. Rappelez vous l'année dernière à la tribune du CSN, je disais que l'une des causes des aggravations des conditions de travail des personnels de direction, c'est que depuis 8 ans pas un seul poste de personnel de direction n'est créé au budget. Le nombre de personnels s'accroissant, le taux entre l'encadrement et les personnels est en baisse.

Cette année pour première fois depuis longtemps 30 postes de personnel de direction sont créés au budget et 46 postes, que l'action syndicale a obtenu l'année dernière, sont consolidés. Quels sont ces postes ? Souvenez-vous de cette circulaire et "cachée" de Bernard Toulemonde et Béatrice Gille, qui voulait récupérer des adjoints dans des académies pour pouvoir les placer ailleurs.

Un autre point les 1 600 postes d'ATOSS sont créés au budget, dont presque la moitié sont des postes d'administration. Nous sommes d'accord avec A et I pour que, ensemble, nous demandions d'abord que la totalité de ces postes soit affectée aux établissements et que nombre d'entre eux soient de catégorie A pour répondre à notre demande, c'est à dire un meilleur encadrement autour de nous. Donc les choses avancent. Évidemment petit à petit, pas assez vite à notre gré, mais les choses avancent cependant.

La grande avancée c'est évidemment en terme de carrière que nous devons l'avoir. C'est d'abord la création du corps unique à trois classes. Je le dis et je le redirai, c'est une étape essentielle. Ce n'est qu'une étape. L'étape suivante sera un pyramidage qui réponde mieux à nos attentes. Je rappelle qu'on demande 12 % en 1^{re} classe et 48 % en 2^e classe. L'étape suivante sera celle de la suppression de la 3^e classe.



En terme de fonctionnement, que se passera-t-il pour les promotions prévues au 1^{er} janvier prochain ? Création de 182 postes en 1.1 et de 124 postes en 2.1, dans le cadre du statut actuel, le corps unique à trois classes n'étant mis en place que le 1^{er} septembre 2001.

182, est un nombre trop important pour être couvert par les seuls 1.2, et pourtant le texte actuel, tel qu'il est, ne permet pour la liste d'aptitude de 2.1 à 1.1 que le 1/3 du tableau d'avancement de la 1.2 à la 1.1. Donc il faut modifier ce texte, mais c'est modifier le décret fondateur, celui du 11 avril 88. Cette modification doit passer en Conseil d'État. Elle ne sera donc pas prête pour le 1^{er} janvier. Alors, nous avons suggéré - et la décision sera vraisemblablement prise lundi par les directeurs avec le ministre - d'accrocher cette modification de notre décret à la loi de finance.

Pour l'avenir, il est prévu un dispositif qui va permettre que nous ayons deux flux de montée dans la nouvelle première classe, l'un pour les agrégés, l'autre pour ceux qui seront entrés en 2^e classe par promotion de la 3^e.

Pour ce qui est du tableau d'avancement en 2^e classe, le système est à double aspiration. A partir du moment où un poste est pourvu en 1^{re} classe, il y a libération d'un poste en 2^e classe, ce qui fait que la 2^e classe est alimentée par la création de postes et par les départs soit à la retraite, soit par promotion en 1^{re} classe. Les calculs que nous avons faits montrent que normalement nous devrions obtenir pour les années à venir environ 900 promotions par an. On est donc dans la moyenne et la continuité de ce que nous avons fait depuis maintenant 12 ans.

Le classement des établissements : le document que vous avez reçu a pu susciter l'inquiétude ici ou là. C'est le type même du document technocratique qu'a fait le ministère. Il sait qu'il va devoir surclasser des établissements, donc il a fait un classement à minima. Nous savons pertinemment que par aspiration, là encore, des établissements dont les effectifs les classeraient là où vous les voyez apparaître, vont être classés dans une catégorie au dessus. Ce que je voudrais dire à cet égard, c'est que quand les collègues voient ces chiffres, ils voient ce qui se serait passé s'il n'y avait pas de protocole d'accord.

C'est, on l'a dit, un séisme qui se préparait, ce séisme sera limité par ce nouveau classement. On ne peut pas se satisfaire de l'existant. Rappelez vous les schémas et les graphiques que nous avons présentés ; peut-on se satisfaire de voir de tels écarts pour une même catégorie dans un même type d'établissement, entre les collèges qui sont à 1 200 élèves en 4^e catégorie, et d'autres qui sont à 200 élèves, aussi en 4^e catégorie ? C'est la réalité aujourd'hui. Il est de la responsabilité du ministère parce qu'il n'y a pas eu de classement depuis 5 ans. Ce classement profite à toutes les catégories d'établissement, effectivement plus pour les lycées que pour les lycées professionnels et pour les collèges. Ainsi pour les lycées c'est un doublement du nombre de 4^e catégorie et 4^e catégorie exceptionnelle, ça n'est pas rien.

Nouveau régime indemnitaire : nous espérons pouvoir présenter une indemnité

La grande avancée c'est évidemment en terme de carrière que nous devons l'avoir. C'est d'abord la création du corps unique à trois classes. Je le dis et je le redirai, c'est une étape essentielle. Ce n'est qu'une étape. L'étape suivante sera un pyramidage qui réponde mieux à nos attentes.

Le ministère reconnaît que l'écart entre les 2^e et les 3^e catégories est beaucoup trop élevé. Les futures négociations, porteront prioritairement sur ce point.

Le problème qui est posé aux agrégés n'est pas le différentiel à l'entrée, mais le surfaçage de la carrière, notamment avec le butoir du 960.

unique pour l'ensemble des chefs et des adjoints, nous n'avons pas obtenu satisfaction. Donc les indemnités restent différentes. Nous avons essayé de trouver une logique, celle d'indemnité de responsabilité de direction et celle d'indemnité de sujétions spéciales qui est commune. D'autre part les directeurs d'EEA sont maintenant considérés comme des chefs d'établissement en ce qui concerne les indemnités. Ils connaissent ainsi la plus importante progression indemnitaire de l'ensemble de nos catégories. Le ministère reconnaît par la bouche de son directeur des affaires financières que l'écart entre les 2^e et les 3^e catégories est beaucoup trop élevé. Les futures négociations, après la signature du protocole d'accord, si vous nous autorisez à le ratifier, porteront prioritairement sur ce point.

La situation des agrégés : Vous savez que nous avons eu comme proposition de la part du ministère des indemnités différenciées selon qu'on était entré dans la fonction agrégé ou certifié ou autre. Il nous a semblé que c'était aberrant en terme de droit. Quand vous entrez dans un nouveau corps, ce n'est pas votre ancien corps qui détermine vos indemnités. Nous avons également développé l'idée que le problème qui est posé aux agrégés n'est pas en terme de différentiel en début de carrière où il est le même que pour les certifiés, mais sur le surfaçage d'une carrière, notamment avec le butoir du 960. Nous avons été écoutés. La décision définitive sur la suppression du butoir du 960 n'est pas encore prise et fera partie des points forts que nous développerons si le protocole est signé.

Elle n'est pas prise pour des raisons internes au gouvernement. Lorsque le 1^{er} ministre a arbitré notre protocole d'accord au plan financier, il a exigé que Bercy et la fonction publique fassent connaître les éventuelles mesures reconventionnelles qui pourraient être prévues si le butoir était supprimé. A cette date, Bercy et la fonction publique n'ont pas répondu. On peut penser, quand on sait l'empressement qu'a Bercy à trouver ce genre de réponse, que s'il n'ont pas répondu c'est qu'ils n'ont pas trouvé de risques de mesures reconventionnelles. Ce que l'on pensait depuis le début. Nous sommes intervenus auprès du ministère pour lui demander si cela serait acté ou non dans le protocole.

Pour notre ministère, ce serait acté, la position du conseiller de Jospin était identique mais il devait évidemment être couvert par son directeur de Cabinet, on le comprend aisément, lequel Directeur de Cabinet a demandé une confirmation écrite à Bercy et à la Fonction publique sur l'absence de mesures reconventionnelles. Au ministère on nous dit que nous n'avons jamais été aussi près de la suppression du butoir du 960. A nous de savoir utiliser ce moment favorable.

Je passerais sur les mesures prises pour les proviseurs vie scolaire, même si c'est important. On trouve ces mesures dans les documents.

Le coût de ces mesures :

Le corps unique :	78,50 MF
Le classement des établissements :	29,20 MF
Le régime indemnitaire :	42,60 MF
Les PVS	1,50 MF
Les EREA	environ 0,50 MF
Total	151,80 MF

En fait 160 MF du fait d'une modification dans l'écriture des comptes de l'État. Maintenant les charges sociales sont inscrites dans le budget de chaque ministère. A comparer au 127 MF obtenus par le "Bayrou".

Alors nous considérons que ce protocole est une étape. Nous disons que ce protocole reflète la démarche que nous avons eue depuis le début et dont nous vous avons tenu informés de la façon la plus complète possible, à la limite trop parfois. Ainsi je reviens sur la NBI : au mois de mai je vous disais que la NBI pour tous les chefs était acquise. Elle l'était à ce moment là. Les taux de la NBI ont déjà été distribués depuis longtemps. Il aurait fallu que le ministère le retire à d'autres, ce qu'il a refusé de faire.

C'est l'action permanente du syndicat qui a permis d'obtenir ce protocole et d'ailleurs les réactions sont à l'avenant ; je vais être obligé de m'arrêter un tout petit peu sur les réactions de nos voisins, concurrents, amis, moins amis, etc. et je vais d'abord parler du SNES et du SNEETA. Vous avez reçu par les SA la lettre que le SNES a adressé au ministère le 4 octobre. Il faut que vous soyez informés que la FSU, comme toutes les fédérations, avait reçu le 24 juillet le projet d'annexe du protocole sur les missions que vous aviez, vous, depuis Toulouse. Le SNES a essayé d'exiger du ministère le retrait et nous avons été à deux doigts de ce retrait parce que le ministre ne veut pas entrer en conflit avec le SNES sur une question, aussi importante soit-elle. J'ai fait savoir que s'il n'entraînait pas en conflit avec le SNES, c'est avec le SNPDEN qu'il entrerait en conflit. Depuis une semaine les allers et retours, les atermoiements, les réécritures ne cessent de se bousculer. Vous connaissez la lettre que je vais qualifier de soft, de Paget à Lang, mais il y a aussi la lettre de Daniel Robin du SNES à Libération pour publication :

« Vers des chefs d'établissements plus assujettis et plus autoritaires. »

A l'occasion de la signature d'un protocole d'accord sur les rémunérations des chefs



d'établissement (protocole entre le ministère et le SNPDEN, syndicat des chefs d'établissement de la FEN), » (quand les relations sont bonnes, on s'appelle SNPDEN, quand on est moins bien on est un syndicat de la FEN) « un référentiel annexé à ce protocole infléchit fortement le rôle des chefs d'établissement vers une conception autoritariste et technocratique. Nous continuons de penser que le chef d'établissement, au-delà de son rôle purement administratif, doit être avant tout un animateur, il doit fédérer les initiatives, les favoriser, aider à la construction de synthèses dans l'élaboration de la politique de l'établissement, dans le cadre de son autonomie. Le texte du ministère va à l'encontre de cette conception ». (Ce qui est intéressant d'analyser là c'est que le SNES ne se place pas en terme institutionnel dans le cadre d'un établissement EPLE avec un CA et donc avec sa part d'autonomie, mais aussi avec un chef d'établissement qui représente le ministre, on ne voit que l'aspect EPLE, et encore, un EPLE aux mains des seuls enseignants...)

« Abdiquant toute liberté professionnelle, le chef d'établissement serait étroitement assujéti aux ordres venus d'en haut et aux « stratégies d'action » du ministre par une "lettre de mission" qui définirait son rôle. L'histoire ne dit pas encore si les personnels en auraient connaissance.

Le rôle pédagogique du chef d'établissement deviendrait exorbitant. Homme-orchestre, il construirait tout : de l'évaluation et de l'orientation des élèves jusqu'au projet d'établissement. Son rôle s'étendrait à l'évaluation pédagogique des enseignants. Nous ne pouvons accepter que les chefs d'établissement, alors qu'ils n'ont aucune compétence particulière et reconnue, (rires de la salle) prennent, même pour une part, la place des corps d'inspection. Cette exigence est d'autant plus forte et légitime que le ministère prévoit d'ouvrir le concours des chefs d'établissement aux personnels non enseignants (intendants par exemple) élargissement avec lequel nous sommes en profond désaccord et qui est d'ailleurs en totale contradiction avec l'extension pédagogique de leurs missions. Ce document introduit, par ailleurs, des structures qui n'ont jamais fait l'objet de la moindre discussion approfondie (conseil pédagogique que le chef d'établissement présiderait, réseaux d'établissements et bassins). »

Le rôle du conseil d'établissement (conseil d'établissement ! et pourtant c'est quand même le spécialiste du fonctionnement des EPLE au SNES qui écrit) n'est même pas rappelé dans la version qui nous a été transmise alors qu'il constitue le pilier de l'autonomie de l'établissement, pire il voit ses compétences oubliées, voire contestées.

Enfin, on ne peut accepter que le ministère et les syndicats de chefs d'établissement se mettent d'accord sur des questions qui concernent l'ensemble des personnels sans que ces derniers puissent pleinement participer aux négociations.

Nous avons exigé que ce projet de texte soit retiré et que des négociations s'ouvrent sur toutes les questions qu'il soulève. »

C'est une lettre d'une violence inouïe à notre égard, ce qui m'amène effectivement à ne pas répondre pour l'instant.

SNETAA du même tonneau : voilà ce qu'il a dit dans un communiqué de la délégation de la FSU qui avait été reçue le 3 octobre, et je signale que dans la délégation de la FSU il ressort systématiquement un chef d'établissement.

Le SNETAA indique dans un communiqué que la délégation "a exprimé sa conception d'un chef d'établissement animateur d'un travail collectif, par opposition à la conception du texte qui en fait un chef tout puissant, travaillant et décidant seul, aux pouvoirs élargis notamment en matière d'appréciation et de notation des personnels". Les syndicats de la FSU ont demandé que ce texte soit rediscuté avec l'ensemble des personnels concernés, et ont protesté contre l'ouverture de recrutement à des personnels extérieurs à l'Éducation nationale : "M. Hussenet doit revoir le texte et nous proposer une nouvelle version." Selon Bernard Pabot, secrétaire général du SNETAA, "l'administration s'interrogerait sur l'opportunité de maintenir cette annexe au protocole".

Tout ceci pour vous montrer que les choses ont été extrêmement compliquées dans cette dernière période. Pour les autres, je dois dire avec une belle satisfaction que nous avons eu pendant toute cette période un appui total de la FEN. J.-P. Roux est monté deux fois au créneau vers le ministre. Avec A et I nous avons eu les débats que vous connaissez ; ils ont joué dans la dernière période le jeu de la loyauté à notre égard. Le SGEN a donné au ministère son accord global sur ce texte, il y eut bien évidemment des points de discussion.

Pour l'Amicale, vous avez lu un communiqué qui annonçait un refus de signature. Refus notamment étayé sur le fait qu'il n'y aurait pas d'évolution sur le butoir du 960 (ils avaient les mêmes informations que nous, ce qui signifie qu'ils l'ont cachée à leur base).



Nous ne pouvons accepter que les chefs d'établissement, alors qu'ils n'ont aucune compétence particulière et reconnue, (rires de la salle) prennent, même pour une part, la place des corps d'inspection.

...ne pas oublier que les différentes mesures vont se cumuler. Personne ne croyait trop à la création de la 2.1 en 88, à l'augmentation des postes en 2.1 ou en 1.1 en 90, en 92. Tout n'est pas venu tout de suite. Maintenant le processus est le même, c'est la continuité de l'action syndicale. On avait dit que l'étape suivante serait la fusion des deux classes 1.2 et 2.1, nous y sommes.

Quant au SPDLC, il ne signera pas, nous le savons. Il n'a jamais été, comme l'Amicale, réellement présent dans les négociations. Ça n'est donc pas une surprise ; très minoritaires, ils ne peuvent pas se positionner autrement.

Le sens de cette action : tout d'abord disons que nous ne négocions pas depuis deux ans. Je rappelle que les négociations ont réellement commencé après l'action du syndicat aux mois de septembre et octobre l'année dernière, ce qui m'amène à commenter le titre de Direction "conclure en octobre", qui était évidemment à l'époque octobre 1999. Je revendique ce titre ; le 11 juillet 99, Allègre nous dit « *Allez on commence les négociations* » et nous refusons parce que nous disons « *vous voulez nous faire négocier pendant l'été au moment où les personnels de direction ne sont pas là. Nous voulons pouvoir nous appuyer sur eux et nous donnons rendez-vous pour le début du mois de septembre* ». Pour ceux qui savent comment on fait Direction, c'est à ce moment là que l'éditorial et les titres sont faits ; Que s'est-il passé au mois d'août ? Revirement du ministre qui nous agresse en termes choisis devant les IG et devant les recteurs, disant : « *ils ne pensent qu'à l'argent* », et d'ailleurs il le réécrit dans son livre ; « *les personnels de direction ne pensent qu'à l'argent, ils vont voir ce qu'ils vont voir, etc. ...* » ; c'était la déclaration de guerre et ça nous a amenés à la réunion du BN élargi aux SA, à lancer l'action que vous savez.

Les négociations ont donc commencé lentement parce que Céline Wiener qui était en charge du dossier a eu les plus extrêmes difficultés à obtenir des directions le travail qu'elle attendait d'elles et nous étions obligés à chaque fois de remonter au créneau. Et puis il y a eu les événements que vous connaissez fin mars 2000, le départ d'Allègre, l'arrivée d'un nouveau ministre. On savait bien qu'il venait pour calmer le jeu. Même si c'est caricatural de dire qu'il ne veut rien changer, le fait est là : c'est un autre type de fonctionnement et je vais dire de façon un peu rapide mais probablement juste, on a un peu perdu en responsabilité par rapport à ce qu'aurait fait Allègre. On a sûrement gagné en terme financier, vous savez très bien qu'Allègre avait déclaré qu'il améliorerait les débuts de carrière, un point c'est tout. Il n'avait pas commencé la moindre

discussion avec le Premier ministre sur le contenu financier d'un éventuel protocole.

C'était aussi la discussion Blanchet, elle avait consisté à faire reconnaître par une mission officielle le fait que nous avons besoin d'une autre stature, d'un autre statut, d'un autre métier, d'une autre carrière et nous constatons que, seul de tous les rapports sur le second degré, le rapport Blanchet trouve une concrétisation. Tous les autres ont été enterrés joyeusement et le SNES le dit d'ailleurs quand il évoque la mission Monteil. Cela est le résultat de notre action à tous, le rassemblement de la Mutualité a joué son rôle dans l'évolution du rapport Blanchet.

Nous avons voulu garder une cohérence à ce statut. C'est un statut qui avant tout donne la priorité au corps unique à trois classes, certes c'est une étape, mais c'est la première priorité. La deuxième priorité est celle du classement, puis les indemnités, les accessoires de traitement

La cohérence c'est aussi le métier, la lettre de mission, l'évaluation, la formation.

Nous devons poursuivre la lutte syndicale. Pour faire appliquer le protocole, pour faire écrire le statut et le faire évoluer. Évoluer en terme de NBI, en terme de rémunération des adjoints, y faire améliorer le classement et faire supprimer le butoir du 960. Ce sont les objectifs immédiats. La disparition de la future 3^e classe, c'est aussi notre objectif et le CSN de novembre travaillera sur ce point.

Il faudra se battre et notre force fera que nous aboutirons, ne pas oublier dans ce statut que les différentes mesures vont se cumuler. Nous avons toujours du mal à nous placer en perspective : personne ne croyait trop à la création de la 2.1 en 88, à l'augmentation des postes en 2.1 ou en 1.1 en 90, en 92. Tout n'est pas venu tout de suite. Maintenant le processus est le même, c'est la continuité de l'action syndicale. On avait dit que l'étape suivante serait la fusion des deux classes 1.2 et 2.1, nous y sommes.

Il faut savoir que s'il n'y a pas ce protocole, il n'y a rien, je le dis avec clarté, c'est à dire qu'il faudrait recommencer les négociations, on repartirait pour un temps difficile à évaluer. Le BN estime que dans l'état actuel des choses, aujourd'hui, il ne peut aller plus loin. Avec les perspectives que j'ai évoquées tout à l'heure, le rôle du syndicat sera encore plus déterminant, la force du SNPDEN sera encore plus déterminante, la syndicalisation montre que visiblement le sens de la négociation est compris.

Voilà mes camarades ce que je voulais dire.

Notre CSN est évidemment essentiel, notre CSN devra dire de façon très claire si vous nous autorisez à ratifier ce protocole et devra dire aussi quelles sont les perspectives. Un protocole d'accord constitue un tout, on ne négocie plus entre les différents points, le reste ce sont des perspectives, des perspectives parfois immédiates.

Le BN unanime vous appelle à approuver et à donner l'autorisation de signer ce protocole d'accord.

