

# Interventions des secrétaires académiques

Sylvain Houselle  
(Nancy-Metz)



Les aménagements proposés par le projet de protocole d'accord du ministère adressé au SNPDEN et diffusé aux syndiqués, constituent des avancées par la mise en place d'un corps unique à trois classes et le déblocage des promotions en 2.1 et en 1. 1, mais nous regrettons vivement que la suppression du butoir du 960 ne soit pas actée dans ce protocole, ce qui devrait être acquis avant tout accord. Seule cette suppression permettra aux collègues de bénéficier d'une pension en rapport avec les responsabilités qui étaient les leurs en tant qu'actifs. Seul un pourcentage supérieur à 8 % du corps en 1.1 permettra un débouché dans un « vrai corps promotionnel » pour tous avant la retraite.

Le document reste, sur les autres points, très général et nous nous interrogeons sur les modalités d'un certain nombre d'actes de gestion de nos carrières : formation, mobilité,

évaluation, promotions, pensions. La situation actuelle des stagiaires, en formation par alternance, est inacceptable et doit faire l'objet d'un désaccord explicite. Les membres de l'AGA déplorent également qu'aucune évolution en ce qui concerne l'attribution de la NBI ne soit enregistrée, ce qui doit clairement être acté comme un échec dans le cadre de ces négociations. Une nouvelle iniquité est introduite par le projet de classement des établissements tel qu'il est envisagé. Par exemple, une cité scolaire de 1 300 élèves (650 en lycée, 650 en collège) avec un internat de 300 élèves, dont 180 internes du LP voisin, comportant des sections de STS sera classé en 2<sup>e</sup> catégorie comme un collège de 500 élèves sans demi-pension.

Enfin, comme l'État semble le souhaiter, les primes devraient être réduites au profit d'une amélioration indiciaire pour tous, ce qui n'est pas envisagé dans ce protocole.

En ce qui concerne les conditions de travail, nous ne trouvons pas dans ce document d'engagement solide d'amélioration alors que nous subissons à chaque rentrée un alourdissement et une complexification des tâches et de nos responsabilités, sans parler de l'incohérence d'informations administratives diverses, voire illégales : formation continue des enseignants et suppléances, CVL et CDE, bureau et commission permanente, sécurité et continuité du service public, ges-

tion impossible des emplois jeunes de droit privé, gratuité... etc.

En conclusion, l'AGA de Nancy-Metz exprime clairement son refus de cautionner ce projet de protocole qui, pour l'heure, ne peut constituer qu'une première étape dans le cadre d'une revendication qui doit pouvoir s'exprimer de manière plus ferme. Il ne s'agit pas encore du nouveau statut attendu par la majorité des personnels de direction de l'académie dans le respect des mandats du congrès. La présente motion est adoptée à la quasi unanimité des voix (2 abstentions).

Ainsi, l'Académie de Nancy-Metz vote contre le protocole proposé  
Contre : 66 voix, pour : 1 voix abstentions : 3

Allain Chaumulon  
(Aix-Marseille)



Des avancées importantes sont proposées. Toutefois cer-

tains font remarquer que l'on constate peu d'amélioration dans le domaine des conditions de travail et de l'exercice de la responsabilité, le traitement non satisfaisant du classement des cités scolaires, le régime indemnitaire ne rend pas le métier attractif.

Enfin les retraités souhaitent que ne soit pas oubliée la motion les concernant, adoptée au congrès de Toulouse. Le vote après discussion a été le suivant :

Pour : 66 %  
contre : 19 %  
abstention : 14 %

Jean Vergès  
(Montpellier)



Gros travail accompli par le SNPDEN et en particulier par les négociateurs du BN pendant cette longue période et tient à leur rendre hommage. Un certain nombre d'avancées non négligeables qui vont dans le sens d'une amélioration matérielle et

morale du sort des personnels de direction mais insuffisantes pour caractériser leur "nouvelle stature" et représenter leur nouveau statut.

En particulier : L'évaluation des avantages matériels n'est pas de nature à rendre la fonction plus attractive ni à augmenter sa crédibilité (augmentation très modeste des salaires, revalorisation très faible des indemnités, non généralisation de la NBI à tous les personnels de direction, pourcentages de promotions insuffisants par rapport aux annonces initiales etc.); L'augmentation du nombre de promotions de l'ex 2.1 à l'ex 1.1, non négligeable bien qu'insuffisant, n'aura réellement d'effet sur les carrières d'actifs et de retraités que tout autant que le butoir du 960 aura été levé, faute de quoi cette promotion ne pourra être perçue que comme honorifique ! Tout le volet des conditions de travail et du métier reste le parent pauvre du protocole et ne correspond pas à l'image de stature souvent évoquée ; Enfin les conditions de la formation des nouveaux personnels de direction sont totalement inacceptables et sont la négation de toutes les demandes que le syndicat formule depuis des années, traduisant le mépris, malgré un discours officiel flatteur, dans lequel le Ministère nous tient.

Compte tenu de cette analyse, le CSA de l'Académie de Montpellier à l'unanimité a considéré que le protocole proposé ne pouvait être vu que comme une étape mais ne saurait constituer en aucun cas un nouveau statut. Il propose donc la poursuite des négociations assortie d'un plan d'action syndical en direction du Ministre qu'il appartient au CSN de définir en en précisant le terme. Il semble en effet que cette arme n'ait pas été exploitée à ce jour, qui pourrait être un levier important pour aboutir à un réel statut, conforme aux exigences de la fonction et aux souhaits des personnels.

Yves Ehrmann  
(Strasbourg)



Le protocole qui nous a été proposé, s'il est ouvert, s'il est considéré comme un point de départ et le bilan d'une négociation à un moment donné, peut être acceptable.

Néanmoins il faut souligner un certain nombre de points qui doivent être repris par le BN et les négociateurs : Évaluation : il faut veiller à ne pas confondre évaluation de l'établissement et évaluation du chef d'établissement ; d'où la proposition pour l'évaluation des personnels de définir un référentiel de métier permettant de clarifier la lettre de mission et la transparence de l'évaluation car elle se fera en fonction de critères précis et prédéfinis.

Serge Galiano  
(Toulouse)



La situation des adjoints : leur rôle : « il seconde le chef d'établissement dans ses tâches pédagogiques, éducatives et administratives » devrait être remplacé par « il seconde le chef d'établissement dans l'ensemble de ses tâches » ; leur évaluation : elle

doit être de la responsabilité du recteur d'où suppression du paragraphe 3 dans le I. 4 p. 13

D'autres sujets doivent être abordés dans la suite des négociations : le classement des petits établissements (l'académie de Toulouse est une académie rurale) ; les cités scolaires qui devraient être traitées comme les établissements multisites ; la possibilité lors du diagnostic de faire appel aux corps d'inspection, aux élus, aux parents... ; la clause de sauvegarde en cas de déclassement. Elle doit s'accompagner de mesures transitoires notamment pour les collègues près de la retraite.

En revanche, des difficultés énormes seraient créées par la non signature du protocole du fait de la fin des accords Bayrou et de l'absence de promotions au 1<sup>er</sup> janvier 2001, les avancées sont réelles au niveau corporatif : possibilité réelle de faire une carrière, possibilité de promotion en 1.1 sans commune mesure avec la situation actuelle.

L'AGA approuve la signature du protocole par 78 % de votes pour et 21 % d'abstention (1 vote contre).

Pierre Bousquet  
(Versailles)



Trois mots caractérisent les sentiments de l'académie de Versailles : déception, et elle est énorme ; colère, et elle est naissante ; espoir, mais il est bien mince !

Déception parce que la montagne du rêve entretenu depuis quatre ans n'a finalement accouché que d'un modeste replâtrage qui n'a rien d'un nouveau statut.

Colère parce que : dans l'aspect financier, il y a des choses inacceptables et dans la stature il n'y a qu'une usine à gaz alourdissant nos conditions de travail, difficilement applicable, fixant des objectifs sans jamais parler des moyens contractuels nécessaires pour les atteindre.

Espoir que les négociateurs, dûment mandatés par le CSN, puissent dès lundi, continuer les discussions pour obtenir vite des améliorations sensibles nécessaires pour ne pas décevoir les collègues, indispensables pour ne pas affaiblir le SNPDEN.

Ces choses inacceptables : Page 2 : le groupe de travail auprès du Recteur ne contient pas de droit les représentants élus des personnels de direction. Quel recul pour Versailles qui avait conquis ce groupe il y a dix ans et avait fixé sa forme au prorata du résultat aux élections aux CAPA !

IV/4 : la mobilité est prévue. Mais qui a réfléchi aux redoutables implications de cette mesure sur les mutations vers les postes les plus intéressants, vers les terres héliotropiques, vers les détachements les plus attractifs ? Ces frappés de mobilité seront prioritaires... et pas les autres !

Il est donc nécessaire de ne rien mettre en place tant que nous n'aurons pas un plan précis qui obtienne notre accord.

IV/5 : de qui se moque-t-on en nous offrant comme porte de sortie de devenir CASU ? Combien y aura-t-il de postes d'IA ? Qu'est ce que signifie "accès plus large aux corps d'inspection" et quels sont ces corps et quels sont les flux ?

IV/7 : comment seront réglés les flux de simple et double promotion dans la classe intermédiaire ? Quels seront les quotas annoncés ?

IV/9 : la suppression du butoir du 960 n'est qu'une promesse. Et nous savons, depuis la disparition de la NBI pour tous les chefs, pourtant ACQUISE (bulletin 78 page 39), que même l'acquis peut disparaître !

Page 8 : le bassin est officialisé pour "envisager l'orien-

tation des élèves, les propositions de modifications de la carte des formations, la mutualisation des innovations pédagogiques... "et ce sont surtout les points de suspension qui m'inquiètent !

Plus généralement il est très regrettable que les grilles salariales des enseignants soient toujours notre seule référence, que les retraités ne soient même pas mentionnés, que la NBI ne soit pas pour tous les chefs ; que rien, absolument rien ne soit écrit sur les conditions de travail ; que les recteurs, par déconcentration, aient des pouvoirs dont rien ne prouve qu'ils seront utilisés identiquement dans toutes les académies ; qu'il n'y ait pas de réciprocité pour les détachements ; que l'injustice de trois critères frappe les seuls lycées et que les internes de lycée soient moins internes que ceux de LP qui, à eux seuls, suffisent à être surclassés ; que l'enveloppe financière soit constante puisque le classement sera à nouveau bloqué après la fin du bond en avant prévu ; que dans quatre ans il faille à nouveau repyramider le corps pour garder un nombre équivalent de promotions ; que rien n'ait été fait pour régler le problème des stagiaires en formation.

Ce qui est très intéressant et clairement positif : la création d'un corps unique ; la suppression, si elle se réalise bien, du butoir du 960 ; les progrès non négligeables, pour beaucoup d'entre nous, en ce qui concerne le classement des établissements, le régime indemnitaire, le nombre de promotions ; les succès pour les PVS et les EREA.

Le CSA de l'académie de Versailles, après réunion des quatre départementales, qui s'est tenu hier soir, sans enthousiasme et sans plaisir, parce qu'il a jugé qu'il fallait engranger les avantages offerts, en espérant que nos négociateurs sauront très vite apporter des réponses satisfaisantes à tous ces points noirs, a approuvé la signature du protocole par 11 voix pour, 9 contre et 3 abstentions.

Joël Olive  
(Nice)



C'est à une très forte majorité (85 voix pour et 5 abstentions) que l'AGA s'est prononcée pour la signature du protocole. Elle l'a fait sans triomphalisme ni enthousiasme, par souci de pragmatisme et d'efficacité dans l'action syndicale.

Ce protocole nous paraît en effet offrir un cadre permettant d'envisager de nouvelles avancées. L'AGA de Nice évalue très positivement en particulier : l'obtention d'un corps unique première étape vers une échelle unique, la mise en place d'une formation diplômante de niveau DESS, la sortie de la situation de blocage pour les promotions comme pour le classement des établissements.

Elle manifeste par contre ses réserves quant à l'absence d'éléments suffisants d'amélioration des conditions d'exercice de nos fonctions, l'insuffisance de revalorisations indiciaires qui ne sont pas à la hauteur des ambitions affichées, de l'absence de retombées pour les collègues retraités.

L'AGA considère que l'obtention de la suppression du butoir du 960 doit maintenant constituer la priorité des négociations.

Prenant en compte les avancées réalisées et soucieuse d'engranger les acquis obtenus, elle propose majoritairement de donner mandat au BN de signer le protocole. Il incombera au syndicat de poursuivre l'action pour que cette signature constitue une étape vers d'autres avancées de plus grande ampleur.

Michel Chéry  
(Limoges)



Formation : la demande d'une année de formation complète pour les nouveaux recrutés reste d'actualité. Évaluation : nous devons être vigilants car nous ne saurions admettre que les IA délèguent à un IPR de spécialité par exemple, l'évaluation des personnels de direction.

Carrière : la NBI continue de mobiliser les oppositions, des adjoints se sentent dévalorisés par la moindre augmentation par rapport aux chefs d'établissement et par le refus d'attribution de la NBI qui est par ailleurs attribuée à d'autres personnels dans les EPLE, l'augmentation de la BI aurait été préférable à une augmentation des indemnités, qu'en est-il de la valorisation des années en ZEP 1 = 1,1 année ? Une valorisation avec un coefficient 1,2 serait par ailleurs plus réaliste. Des retraités sont amers d'être complètement oubliés.

Classement : certainement parce que nous sommes une académie en perte d'effectifs le classement sera vécu très difficilement particulièrement en collège. Les collègues regrettent vivement que les 1/2 pensions ne soit plus prises en compte. Aussi un collège avec 100 élèves avec un internat de 10 élèves et un collège de 550 élèves avec 400 1/2 pensionnaires seront en 2<sup>e</sup> catégorie.

Le vote a donné le résultat suivant :  
pour 28 %  
contre 64 %  
abstentions : 8 %

André Lot  
(Nantes)



Le CSA de l'académie de Nantes a fait des réserves fortes sur la formation initiale et exprimé des craintes sur le classement des établissements (notamment les collèges).

Toutefois compte tenu du contexte actuel, de nos relations avec le ministère, de l'intervention du secrétaire général, des réactions provoquées par ce protocole, il paraît urgent de valider les avancées corporatives contenues dans cet accord étant bien entendu que la lutte syndicale continuera sur les points évoqués ci-dessus. Dans ces conditions l'académie de Nantes portera tous ses mandats pour l'acceptation du protocole.

Alain Vaujany  
(Bordeaux)



Le CSA de Bordeaux a souhaité faire preuve de responsabilité, a fait l'analyse que le protocole proposé présente une philosophie globale correspondant à nos travaux et à nos réflexions depuis 2 ans

dans le cadre de la commission statut de l'an 2000, débattu dans nos différentes instances et largement approuvés. Si je rappelle cela, c'est qu'il nous faut apprécier correctement les enjeux de notre vote aujourd'hui. Va-t-on parler bientôt d'un statut de l'an 2010 ? Qu'elle va être la crédibilité de notre organisation à la fin de cette journée ?

Certes, tout n'est pas acquis, loin de là. Des points nous gênent et notre CSA a réagi particulièrement sur l'absence de flux protégé pour les agrégés et de non accord sur la disparition du butoir du 960. Il a réagi sur les « oubliés » du protocole, à savoir les retraités et à un degré anormal des adjoints. Pour ces derniers, nous avons regretté que le seul mot même d'adjoint soit si peu présent, ignorant ainsi la spécificité de cette fonction. Il a réagi enfin, et fortement, sur les modalités de reclassement des établissements. Si celui-ci est nécessaire, il conviendra néanmoins de prévoir des modalités transitoires qui permettront d'amortir le choc.

Ces points étant relevés, le CSA de Bordeaux n'a exprimé aucun vote contre le protocole 70 pour, 30 abstentions. Il demande néanmoins à nos négociateurs de poursuivre des discussions serrées sur les points signalés. Je ne sais pas si nous avons affaire à un nouveau statut, mais à une nouvelle stature, certainement et le SNES ne s'y est pas trompé. Il est temps d'avancer.

Dominique Bedel  
(Rennes)



L'académie de Rennes émet un vote majoritairement

favorable pour la signature de ce protocole d'accord, mais s'interroge sur 2 points et sera attentive à la poursuite de l'action du BN sur : la revalorisation indiciaire et la mise en œuvre du protocole

La revalorisation indiciaire : on nous avait annoncé en mai 2000, je cite « est acquise la NBI pour tous les chefs, la nécessaire prise en compte de la dette historique à l'égard des retraités ». Or nous n'avons qu'une revalorisation indemnitaire. En outre le protocole nous semble manquer de cohérence entre la définition de la stature de personnel d'encadrement de haut niveau et l'attractivité salariale de la fonction pour les nouveaux venus, comme pour les agrégés en l'absence de décision claire et arrêtée concernant la suppression du butoir du 960

Mise à part la revalorisation, l'académie de Rennes demande que le protocole avec ses correctifs soit intégralement respecté, y compris toutes ses annexes et que se poursuivent de manière rapide les modalités de mise en œuvre de ce protocole notamment sur les conditions de travail et les outils nécessaires au pilotage.

Nous prenons acte du protocole d'accord engageant notre statut de l'an 2000 mais demandons au BN des avancées plus claires dans les négociations avec le ministère de la fonction publique.

Nous demandons en conséquence qu'au CSN de novembre soit mis au point un plan d'action si rien de plus précis ne nous est signifié sur la mise en place des outils de notre pilotage et plus globalement sur les conditions de travail.

Pour : 55, 5 % -  
Contre : 33,3 %  
Abstentions : 11, 1 %

Jean Claude Seguin  
(Grenoble)



L'AGA de Grenoble s'est réunie le 11 octobre en présence du secrétaire général ; Après présentation et discussion du protocole il ressort les points suivants : regret de ne voir aucun effort pour les retraités ; regret concernant les 10 points évoqués précédemment et la NBI non généralisée ; regret que l'amélioration effective de nos conditions de travail n'apparaisse pas de façon claire dans le document ; regret, voire refus, d'une gestion déconcentrée, même progressive des opérations d'établissement du tableau d'avancement et sanctions du premier groupe ; regret de voir abandonnée la revendication d'une modification des indices terminaux adoptés par le congrès de Toulouse ; vigilance pour ne pas voir naître un jour un référentiel spécifique du métier d'adjoint, source d'une éventuelle scission. Néanmoins, on note avec satisfaction que le BN a choisi cette fois de consulter le CSN avant toute décision. L'AGA a décidé d'adopter ce protocole à 86 % des votants sous les réserves suivantes : ce protocole ne saurait en aucun cas constituer un nouveau statut des personnels de direction ; la délégation est mandatée pour apporter un vote favorable à la condition qu'un plan d'action pour aller plus loin et en particulier pour se rapprocher de l'indice 1035, terminal de l'échelle unique (B3) soit décidé ce jour avant vote final.

Marie Ange Henry  
(Paris)



Le SNPDEN Paris a unanimement approuvé le protocole d'accord pour trois raisons essentielles : ce protocole est conforme - pour l'essentiel - au statut de l'an 2000, il représente l'aboutissement au travail accompli suite aux mandats des congrès de Saint-Malo et de Reims ; par ailleurs, il reprend la quasi totalité des analyses et des propositions contenues dans le rapport Blanchet, rapport auquel nous avons efficacement collaboré, est-il besoin de le préciser ? enfin il représente une avancée considérable pour les personnels de direction dans une réelle définition de leur rôle de personnels d'encadrement.

Toutefois, le SNPDEN Paris déplore que n'apparaisse plus la question des attachés d'administration pour les gros lycées, que ne soit pas actée la suppression du butoir du 960. Le SNPDEN Paris sera particulièrement vigilant, dans le cadre du reclassement des établissements, sur la prise en compte de la situation particulière des cités scolaires.

Notre académie remercie les négociateurs pour le travail accompli.

Gérard Ramilien  
(Clermont-Ferrand)

L'AGA a regretté que la diffusion récente du document, ne permette pas de faire une analyse complète de ce protocole pour le prochain CSN du 14 octobre prochain ; que la création d'un corps unique à 3 classes ne donne lieu à aucune avancée indiciaire ; la non transformation des indemnités en points d'indice ; l'absence d'évolution dans la formation des reçus concours et réaffirme son opposition à leur mise en responsabilité directe en établissement, et à l'organisation actuelle de leur formation ; l'imprécision des relations entre les personnels de direction adjoints et les gestionnaires, ainsi que la responsabilité directe du chef d'établissement sur le secrétariat de direction ; l'oubli du rôle de plusieurs catégories de personnels ou de structures dans le nouveau schéma de fonctionnement de l'EPL : chefs de travaux, CPE, directeurs de SEGPA, GRETA, UPI ; l'absence de précisions sur le futur fonctionnement des établissements multisites et sur l'exercice réel des responsabilités de chacun ; que le nouveau classement des établissements, qui va aboutir dans notre académie à un déclassement important des collègues, ne s'accompagne pas d'une revalorisation indiciaire ; l'oubli des revendications pour les adjoints (NBI par exemple).

Et elle demande une clarification à propos des logements de fonction : ceux-ci ne devraient pas être considérés comme des avantages en nature (de plus soumis aux taxes d'habitation) s'ils correspondent à une obligation de service.

En conséquence, l'AGA demande la poursuite des négociations sur le protocole jugé insuffisant, en tenant compte des ces revendications.

Cette position a été adoptée à l'unanimité moins 1 voix et 3 abstentions.

Jacky Hiez  
(Amiens)

L'académie a, quasi unanimement (3 abstentions), reconnu dans ce protocole l'atteinte d'une majorité des objectifs que nous nous étions fixés. Elle reconnaît bien volontiers l'immense travail effectué par les différents négociateurs et les en remercie.

Amiens faisait partie des académies qui doutaient en janvier 1999 à la Mutualité, on doit donc aussi reconnaître que la ligne politique suivie par le secrétaire général et le BN était la bonne. Merci pour votre clairvoyance.

Certaines critiques ne manquent pas d'être faites : c'est normal. Mais si le statut de 88 nous avait accordé le nom de « personnels de direction », le futur statut nous en donnera la reconnaissance institutionnelle et financière dans l'unicité de notre corps. Cependant il ne faut certainement pas nous endormir sur ces résultats (d'étape je l'espère). Des progrès sont bien évidemment nécessaires par exemple le butoir, la formation, les cités scolaires... Il s'agit là d'un protocole qu'il va falloir faire traduire dans les textes et cela ne sera pas sans difficulté car des oppositions existent comme nous avons pu le constater avec la lettre du SNES.

Georges Maglica  
(Dijon)

D'entrée, j'avoue ici mon embarras - et je vais expliquer pourquoi. La position des syndicats de l'académie de Dijon a en effet évolué à partir du moment où nous avons eu connaissance du texte définitif du projet de protocole d'accord ; la Côte d'Or par exemple était favorable à la signature après analyse des textes d'origine syndicale. L'AGA elle s'est montrée défavorable lors de la présentation du texte définitif.

J'en viens aux points que nous aimerions voir modifier : Conditions de travail : Les objectifs du groupe de travail permanent sont précisés mais l'objectif initial est oublié. Je le rappelle, le GTP a pour objectif d'apporter en permanence des améliorations dans le fonctionnement des établissements et dans les conditions de travail des personnels de direction.

A propos du pôle administratif, faire figurer nettement les attachés de direction.

Butoir du 960 : je propose la phrase suivante : "le principe de la suppression de la clause dite de l'écrêtement est arrêté".

Adjoints : il est important de rappeler l'unicité des fonctions des personnels de direction.

Classement : Je propose d'ajouter : le surclassement intervient également pour un passage de 4<sup>e</sup> catégorie en 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle.

Enfin un point de détail qui a son importance : tout le monde ici parle de corps unique à trois classes ; or, le texte parle de trois grades.

Voilà maintenant le texte adopté en AGA : L'AGA de Dijon réunie à Beaune le 11 octobre 2000 a pris

connaissance du projet de protocole d'accord ministériel. Sans ignorer les avancées significatives obtenues lors des négociations... l'AGA ne peut, en l'état, être favorable à la signature de ce protocole. Elle mandate le BN pour qu'il poursuive les négociations en vue d'une vraie revalorisation (régime indemnitaire, NBI, classement, suppression immédiate du butoir du 960...) et d'une réelle amélioration des conditions de travail (ex : mention des attachés de direction dans le pôle administratif, etc...).

Ce texte a été adopté à l'unanimité moins 4 abstentions.

Ma conclusion sera toute personnelle pour dire que je remercie le BN et les négociateurs pour le travail accompli ;

Didier Petitjean  
(Caen)

L'AGA de Caen s'est prononcée sur le projet de protocole par 18 % d'abstentions, 2 % de contre et 80 % de pour. Les débats et le nombre significatif d'abstentions traduisent des interrogations auxquelles a partiellement répondu l'intervention préliminaire du secrétaire général. Ce projet est une étape qui doit être suivie "d'encore plein de négociations" pour ce qui concerne par exemple, le contenu des annexes et en particulier la 4<sup>e</sup>, la 5<sup>e</sup> et la 6<sup>e</sup> sur le régime indemnitaire et le classement.

Nous attendons, entre autres, la réunion rapide du groupe d'experts de la commission carrière prévue par le congrès de Toulouse.

Oui au protocole jusqu'à la p. 5, poursuite de l'action au-delà...

Alain Burleraux  
(Créteil)

Le CSA de Créteil a jugé, après inventaire, que dans le protocole d'accord le positif l'emportait sur le négatif, d'où un vote favorable à la ratification. (64 % pour, 10 % contre, 26 % abstention)

Dans le positif, c'est sans aucun doute la partie corporative qui l'emporte, en particulier les mesures de repyramidage du corps et le nouveau classement qui devrait mettre fin à des injustices comme le maintien depuis six ans en deuxième catégorie de lycées de 1 000 ou 1 100 élèves.

Nous sommes plus inquiets sur la formation, dans une académie où les néo-titulaires et les faisant fonction occupent dans certains secteurs la majorité des postes d'adjoints.

Rien n'est dit dans le protocole des conditions de travail, mais il nous semble évident que cette question ne peut pas se régler d'une phrase dans un protocole.

Elle implique l'action syndicale non seulement face au ministère, mais en direction des rectorats et des inspections académiques sans oublier les collectivités territoriales de rattachement.

Je me permets à titre personnel d'évoquer un sujet d'inquiétude :

Il semble qu'une sorte de clivage a parcouru notre syndicat à propos du protocole. N'est-ce pas dû à un problème de communication ? Nous avons eu beaucoup

d'informations, trop peut-être. Il a sans doute manqué, faute de temps, des documents « pédagogiques » d'analyse et de comparaison des avancées et de notre plate-forme syndicale.

Il y a aussi d'autre part un effort à faire pour prendre l'habitude de regarder ce que les mesures apportent sur la globalité d'une carrière et non pas seulement pour les jours ou les semaines à venir.

Raymond Fernandes  
(Reims)

L'AGA de Reims après étude du protocole regrette que les retraités soient absents de cet accord, que le butoir du 960 ne soit pas supprimé, que le problème de la formation ne soit pas traité de façon claire et satisfaisante, que les agrégés et les adjoints ne trouvent pas, dans ce texte, de quoi les satisfaire à la hauteur de leurs espoirs, que le volet conditions de travail ne soit pas évoqué. Ce point a fait l'objet d'une motion à l'adresse du BN, votée à l'unanimité. *L'AGA de Reims, réunie le 20 septembre regrette que les négociations n'aient pas abordé, au fond, le problème de l'amélioration des conditions de travail. Elle mandate le BN pour peser de tout le poids du SNPDEN dans les discussions futures, afin que des résultats rapides et concrets soient obtenus.*

L'AGA, consciente du travail accompli par les négociateurs et des avancées obtenues approuve le protocole à l'unanimité moins 4 abstentions.

Michel Gurgo  
(Lyon)

L'Académie de Lyon, lors de son Assemblée Générale Académique du mercredi 20 septembre avait demandé, à l'unanimité de ne pas signer le protocole en l'état et d'organiser une action nationale pour appuyer nos négociateurs.

Position singulière de l'Académie de Lyon ? Les Lyonnais veulent-ils se payer un week-end à Paris ? Essayons de comprendre nos camarades. Cette position est issue d'un double constat, confirmé par le CSA de lundi. **1<sup>er</sup> constat :** Autant pendant les discussions autour du rapport Blanchet la communication est bien passée entre nos négociateurs et les syndiqués - quatre pages, de nombreux articles dans la revue Direction, courriers en direction des SA et SD, ... - autant aujourd'hui alors que nous sommes en négociation sur notre statut, ils ont l'impression, peut-être à tort que la communication est en panne. Ce n'est pas l'article d'une page dans la revue Direction qui va les démentir. Ils comprennent d'autant moins que c'est notre statut, et à travers lui notre stature qui est en jeu.

**2<sup>e</sup> constat :** Impression que le statut découlant du protocole proposé à la signature n'est pas à la hauteur de nos espérances. Citons, par exemple : différentiel en début de carrière en deçà de nos espérances. Combien d'entre nous pourront envisager de terminer leur carrière à la direction d'un lycée de 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle ? Quel sera pour les

autres, c'est-à-dire la majorité qui termineront leur carrière à la direction d'un établissement de 3<sup>e</sup> ou de 4<sup>e</sup> catégorie, le différentiel par rapport à la carrière d'un professeur certifié ou agrégé qui termine au dernier échelon de sa hors classe ? Comment dans ces conditions susciter des vocations tant que la levée du butoir 960 n'est pas actée ? Quid de la formation initiale ? Sanctionnée par un DESS. Mais quel DESS ? Sera-t-il reconnu pour d'autres fonctions ? Dans quelles conditions se fera cette formation ? Au détriment du fonctionnement des établissements ? Quelles retombées sur les retraités sachant que ce nouveau statut ne s'accompagne pas d'une nouvelle grille indiciaire ?

Face à tous ces questionnements, il est temps pour notre organisation syndicale de rétablir le contact entre les cadres et les syndiqués.

Signer le protocole en l'état, c'est cautionner des positions qui ne sont pas les nôtres. Par exemple : Signer le protocole c'est entériner que la NBI est réservée aux seuls chefs d'établissement des établissements de 3<sup>e</sup> catégorie et plus ; signer le protocole c'est accepter une formation initiale dans des conditions que nous condamnons.

En un mot, signer le protocole c'est décevoir un grand nombre de nos collègues.

Par contre aider nos négociateurs qui ont toute notre confiance par une pression nationale qui dira au ministère notre détermination pour obtenir un statut à la hauteur de notre stature, c'est à dire celle de cadres de l'Éducation nationale, nous semble être après ces deux mois de négociation non seulement nécessaire mais aujourd'hui incontournable. Il y va de la crédibilité du syndicat.

Olivier Minne  
(Commissaire paritaire)



Faut-il parler des agrégés ?

Les personnels de direction appartenant au corps de première catégorie sont évidemment concernés par le protocole d'accord, puisqu'ils sont personnels de direction. Ils sont concernés par l'évaluation, par la lettre de mission, par la déconcentration, par la mobilité... et autant que quiconque aussi par *la complexification et l'alourdissement des tâches dans un environnement social de plus en plus exigeant* évoqués dans le préambule.

Mais d'où vient donc qu'ils ne semblent pas concernés par le titre IV du protocole et par son paragraphe 7 « Opérer une revalorisation de carrière » ?

Il est en effet facile de calculer les avantages en termes de rémunération que retireront les collègues appartenant à la 1<sup>re</sup> catégorie (qu'ils soient chefs d'établissement ou adjoints) : c'est rigoureusement rien. Et s'ils sont déjà en établissement de 4<sup>e</sup> ex., ils n'ont même pas de perspective par mutation ou par reclassement de leur établissement.

Par ailleurs : écrétés, ils restent, devant se contenter d'un vague ajout à la fin du texte selon lequel *des discussions interministérielles seront poursuivies*.

Pour ceux qui ont encore à espérer le passage en 1<sup>re</sup> classe dans le système actuel, et pour les agrégés qui entretront dans la carrière (*quand leurs aînés... n'y croiront plus*), on parle joliment de flux *protégé* pour l'accès au grade supérieur. Trop aimable... le

mot « protégé » va bien pour une espèce de migrateur en voie de disparition. Mais concrètement, qu'est-ce que ça veut dire : le maintien du rythme actuel ou une accélération de la promotion pour les agrégés ?

Pour comble de mesure, le volet « conditions de travail » du protocole est d'une affligeante minceur. On ne se consolera pas du statisme financier par la stature directoriale : mais où sont donc passés les attachés de direction pour les grands établissements ?

Certes, nombre d'entre nous, en syndicalistes, et nous sommes quelques uns ici même, se réjouissent de voir élargies les possibilités de promotion du grade intermédiaire au grade supérieur : plus on sera d'écrités en puissance, plus on aura de chance de faire sauter le fameux butoir !

Certes, nous sommes quelques uns à vouloir croire que les négociateurs ne nous ont pas sacrifiés à la cause du plus grand nombre.

Certes, le grade d'origine n'est pas un « sang bleu » qui justifie le maintien d'un corps spécifique, arc-bouté sur un différentiel définitivement acquis.

Mais quand même, il y a un vrai problème politique pour un syndicat à n'avoir rien à engranger pour toute une catégorie de personnels dont il prétend défendre les intérêts matériels et moraux.

Daniel Herlemont,  
secrétaire académique  
adjoint (Orléans-Tours)



Ce protocole présente des acquis intéressants sur le plan des promotions, particulièrement si le butoir du 960 est supprimé. Par contre, inquiétude de ne pas voir dans ces accords, d'avancées significatives concernant l'amélioration des conditions de travail. Alourdissement et rajout de certaines commissions, toujours autant de sollicitations par le ministère (semaines à thèmes, journées portes ouvertes pour les parents...). Il est nécessaire de former très rapidement des groupes de travail sur ce thème (académiques mais aussi nationaux), beaucoup de collègues sont prêts à « craquer ». De grands regrets aussi sur le classement des établissements qui est très éloigné de la demande initiale, notamment celle d'Orléans-Tours (6 catégories au lieu de 4 et un seul critère de surclassement).

Les remarques suivantes ont été apportées à la lecture du protocole par les membres du CSA : quelle est la place des chefs de travaux dans le diagramme ? Ne l'a-t-on pas oublié dans le bureau décisionnel ? attention à l'affectation déconcentrée des lauréats-concours. Il faut s'en tenir strictement à une première nomination car il y a risque d'entamer l'unicité de la fonction ; sur la mise en responsabilité préparée, la période du 1<sup>er</sup> juin au 15 juillet est très mal choisie : examens, commissions, orientation, surcharge de travail des personnels de direction,

autant d'éléments incompatibles avec une formation ou un encadrement efficace ; une indemnité aux chefs d'établissement recevant un adjoint stagiaire ne saurait compenser l'absence de ce dernier. Il faudrait une compensation en personnel ; sur l'évaluation, satisfaction de voir l'adjectif « discriminante » disparaître car il était lourd de sens ; sur le classement des établissements, la proposition corrige les inégalités flagrantes mais n'apporte pas d'avancées notables. Attention aux critères qui risquent de recréer la situation existante ; sur le travail sur la RTT (Réduction du temps de travail) il faut l'envisager non seulement de façon hebdomadaire mais également annuelle.

Néanmoins, l'académie d'Orléans-Tours se prononce majoritairement pour l'adoption du protocole

Motion adoptée à l'unanimité au CSA sur les Directeurs d'EREA.

Après l'oubli des directeurs d'EREA dans un premier temps, nous demandons que les trois principales revendications énoncées par le SNP-DEN soient prises en compte définitivement par les représentants du Ministre : reconnaissance du statut de chef et non plus d'adjoint comme actuellement ; classement des EREA en troisième catégorie hors contingent ; participation au mouvement unique des chefs d'établissement et nomination de personnels de direction titulaires du DDEAS ou avec un stage d'adaptation à l'emploi

Maurice Claude Deshayes  
(Poitiers)

L'Académie de POITIERS est favorable à la signature du protocole d'accord. Favorable par raison, par discipline syndicale, favorable sans enthousiasme.

En effet, des interrogations subsistent sur de nombreux points où, sous les mêmes mots, l'approche ministérielle est sans doute très différente de l'approche des syndiqués. La rédaction des textes devra faire l'objet d'un contrôle, d'une extrême vigilance de la part de notre organisation syndicale.

Ce texte comporte certaines idées inquiétantes dès lors qu'elles sont explicitées par le Ministre :

- La lettre de mission :
- Un état initial ou diagnostic, des missions et des objectifs à atteindre, mais quels moyens mis à disposition pour les atteindre ? Le Ministre, par réformes successives, met en place les études dirigées, les travaux croisés, la gestion du public hétérogène, la gratuité... sans attribuer les moyens en personnels ou financiers correspondants, sans changer les missions donc le statut des personnels.

Évaluation et évaluation des adjoints :

- Elle est reconnue nécessaire. Son nouveau dispositif nous semble cependant présenter plus de danger que d'avantages. Promotion-distinction certes, mais disposerons-nous de tous les leviers utiles pour aller vers la réussite des objectifs fixés ? Une organisation syndicale qui nous

est chère a bien compris le fond de la pensée ministérielle et nous l'a fait savoir. Alors même que le projet de protocole nous posait déjà des questions sur l'évaluation des adjoints, la rédaction finale est plus précise et plus inquiétante. C'est un point sensible. Il faut revoir cette question lors de la rédaction des textes, trancher entre lettre de mission de l'adjoint et délégation dans le cadre d'une lettre de mission à la direction de l'établissement.

NBI, rémunération, rémunération des adjoints :

- Un mandat ancien sur la NBI non honoré, une piètre avancée dans l'immédiat, un différentiel chef adjoint maintenu, voire augmenté. L'ouverture vers l'échelle unique n'est pas suffisamment perceptible. C'est un statut pour 5 ans au plus (remplissage des classes et grand renouvellement des personnels de direction), il faut le faire savoir au Ministère. Ajoutons à cela la suppression du butoir du 960.

Classement des établissements (en 4<sup>e</sup> exceptionnelle) :

- Il faudra expliquer au collègue déclassé de 3<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> catégorie pour une baisse d'une quinzaine d'élèves pourquoi les lycées en 4<sup>e</sup> exceptionnelle aujourd'hui, le resteront demain malgré des effectifs en chute. Que vous soyez puissants ou misérables...

Plus généralement : Les retraités sont écartés des accords, la première catégorie est oubliée dans l'immédiat, les adjoints sont mal traités.

En conclusion, une adhésion du bout des lèvres qui cache une certaine amertume renforcée par un quotidien qui continue à s'aggraver. Notre délégation répartira ses votes : Pour 5, Abstention 3.

Philippe Tournier  
(Lille)

Comme dans toutes les académies, les collègues de Lille ont débattu du protocole. Ils ont vu l'intérêt du corps unique à trois classes et de ses incidences ; celui de l'évaluation qui doit nous sortir du brouillard présent mais dont la déclinaison locale sera essentielle pour la réussite d'ensemble.

Comme dans beaucoup d'académies, le classement des établissements suscite de nombreuses réserves mais, dans l'immédiat, il fallait sortir de l'imbroglie. Enfin, nombreux sont ceux qui ont regretté le silence sur les conditions de travail mais il est vrai que, jusqu'à ce protocole, notre travail n'était pas défini. Lors de l'assemblée générale académique, mercredi dernier, les collègues se sont prononcés, à bulletins secrets, sur la signature de ce protocole par le SNPDEN : c'est à l'unanimité qu'ils ont pensé qu'il pouvait le signer.

Bien sûr, ce texte n'est pas tout ce que désirions mais le résultat d'une négociation. Négocier, c'est admettre de ne pas tout obtenir tout de suite : ce qui n'est pas mûr aujourd'hui le sera demain.

Si ce protocole devait être le dernier, si notre nouveau statut devait être le dernier, les réserves faites pourraient être réhabilitées mais il faut voir ce protocole comme il est : une étape qui n'est pas renoncer à ce que nous n'avons pas encore obtenu (*je pense à la NBI*) ; une étape qui suscitera de nouveaux déséquilibres qui nourriront de nouveaux progrès.

Ce protocole doit donc être accepté comme une

étape sur le chemin où sont engagés les personnels de direction depuis 1988. Une seule donnée : avant le statut de 1988, un peu plus de 3 % de personnels de direction étaient rémunérés aux indices d'agrégé ; au terme du protocole, ils seront 53 %.

Le chemin doit être le bon.

Laurent Titus  
(Guadeloupe)

L'assemblée générale de Guadeloupe du 4 octobre a donné à l'unanimité son accord pour la signature du protocole d'accord.

Les personnels de direction exerçant les fonctions de directeurs de CDDP et CRDP doivent être rapprochés des proviseurs vie scolaire. Ils doivent être assimilés à des PVS. Les mesures de déconcentration vers les recteurs inquiètent les personnels de direction particulièrement en ce qui concerne les sanctions du 1<sup>er</sup> groupe

La notion d'EPL multi-sites : nous sommes contre.



Alain Hélias  
(Rouen)

A travers ce protocole, notre stature de personnels de direction progresse-t-elle ? Oui. Encore faut-il que la grenouille ne veuille pas se faire à l'aune des plaintes du SNES, toujours prêt à s'enflammer dès qu'une virgule change dans les textes qui régissent les prérogatives des personnels de direction.

Ce protocole propose-t-il un statut nouveau ? non, mais il porte en germe le statut attendu de tous, fondé sur l'échelle unique.

Ce protocole marque-t-il une étape importante dans l'évolution des carrières ? oui, à l'égal des deux protocoles antérieurs.

Chez les syndiqués de l'académie de Rouen, ce protocole n'a pas suscité l'enthousiasme ; il n'a pas non plus suscité la colère de certains, comme ce fût le cas lors des accords Bayrou avec la NBI pour certains. L'atmosphère étant plutôt à la désillusion, compte tenu de l'insuffisance de certaines propositions (cylindrage de la 1<sup>re</sup> classe à 8 %, classement des collègues, faible prise en compte de l'intérêt des adjoints et des agrégés, suppression du butoir 960 annoncée mais non actée) et des espoirs qu'avait fait naître le rapport Blanchet, par la plénitude de son contenu et son objectivité.

L'AGA de Rouen s'est tenue avant la parution du protocole ; sa position n'a pu être traduite en vote.

Les représentants de Rouen au CSN s'expriment par un vote unanime. Personnellement, je voterai oui, préférant une bouteille à moitié pleine à une bouteille

vide. Je comprends que certains veuillent une bouteille pleine, je ne parle pas des alcooliques qui veulent deux bouteilles.

Jean Pierre Octavia  
(Guyane)

Considérant l'expression des membres de l'AGA de la Guyane du 23 septembre, en particulier sur l'attente et l'urgente nécessité d'un protocole d'accord, considérant la situation des personnels de direction et celle de nos établissements de Guyane (perte démographique scolaire, nombreux nouveaux établissements créés, problèmes informatiques...), considérant le projet de protocole (mouture du 13 octobre 2000) et considérant la hiérarchie de nos priorités, à savoir pour nos préoccupations : nos conditions de travail et le fonctionnement de nos EPLE ; l'urgente révision du classement injuste pour la Guyane ; les promotions, la rémunération et ses éléments (NBI, 960, etc.) les mutations, le recrutement et la formation, l'AGA approuve à la quasi-unanimité les principes et lignes directrices du protocole d'accord (et le protocole lui-même), donne mandat au secrétaire général et aux négociateurs pour bien défendre les intérêts des personnels de direction, assorti des deux recommandations suivantes : que le classement des EPLE prenne en compte les EPLE créés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2000 (surtout pour les nouveaux) ; de réfléchir sur un nouveau protocole d'ici 5 ans au plus tard, pour maintenir voire accroître l'attractivité de notre métier.

# Conclusion

Jean Jacques Romero

Ce n'est pas une approbation sans réserve c'est une avancée, c'est une étape, c'est un point de départ. Avancée, étape, point de départ, ce protocole qui sur certains points va plus loin que le rapport Blanchet, qui va aussi parfois moins loin, est une arme pour nous, une arme dont nous saurons nous saisir tous, à tous les niveaux, dans les académies, dans les départements et au national.

Ce statut est d'ores et déjà en tant que tel susceptible d'évolutions à l'épreuve des faits, à l'épreuve des nécessités et dialectiquement ce statut est lui aussi facteur d'évolution des faits et des nécessités. Bien sûr aussi, un statut de ce type ne peut modifier d'un trait de plume les conditions d'exercice de notre métier. Ces dernières seront la résultante des actions syndicales à tous les niveaux, dans les départements, dans les académies et au national, mais aussi dans la pratique individuelle de chacun d'entre nous. Il devra nous permettre de passer de notre situation de primus inter pares à celle de cadre de système éducatif. Il s'agit donc bien d'une révolution qui s'amorce dans l'exercice de l'autonomie des établissements, dans notre métier, dans nos pratiques. Ce statut n'est pas révolutionnaire,



# Vote

La signature du protocole est autorisée par le CSN extraordinaire par 161 voix pour, 53 contre et 28 abstentions

cela a été dit. C'est de notre capacité personnelle à nous en emparer que dépendra notre avenir et plus largement celui de l'EPLÉ. Au bout du compte, c'est bien le devenir du système éducatif qui est en jeu.

Bon retour et merci pour le travail que l'on a fait en commun.



Communiqué de presse  
du 16 octobre 2000

## le SNPDEN signera le protocole d'accord

Le Conseil Syndical National du SNPDEN, réuni samedi 14 octobre à Créteil (94) a approuvé la signature du protocole d'accord proposé par le ministère.

Le résultat a été acquis en fin d'après-midi par 161 voix pour, 53 contre et 28 abstentions.

Le vote avait été précédé par les interventions des représentants des différentes académies qui faisaient ressortir la nécessité d'enregistrer les résultats acquis par la négociation, mais dénonçaient souvent avec vigueur, les insuffisances. Satisfactions, dans la construction des carrières, de la mise en place du corps unique à trois classes mais mécontentement de faibles améliorations des indemnités, de la persistance d'une NBI refusée à une partie des chefs d'établissement et d'un différentiel indiciaire trop important entre les deuxième et troisième catégories. Avancées enfin par une affirmation claire des missions, domaines d'activités et compétences des personnels de direction confortant leur position à la tête de l'EPLÉ, mais inquiétude sur la quasi absence de propositions pour les conditions d'exercice du métier que les personnels de direction pourtant ressentent comme de plus en plus diffi-

ciles. Pour ce qui concerne les personnels de direction issus du corps des agrégés, les délégués ont insisté sur le fait que seule une disparition effective du butoir du 960, évoquée dans le protocole, constituerait une réelle revalorisation de leur carrière.

Dans sa synthèse finale, le Secrétaire général reprenait à son compte les différentes sensibilités exprimées pour rappeler la portée de ce protocole d'accord tout en précisant que le combat syndical continuait :

*"Ce statut n'est pas une approbation sans réserve c'est une avancée, c'est une étape, c'est un point de départ. Avancée, étape, point de départ, ce protocole qui, sur certains points, va plus loin que le rapport Blanchet, qui va aussi parfois moins loin, est une arme pour nous, une arme dont nous saurons nous saisir, à tous les niveaux (...)"*

*Ce statut est d'ores et déjà, en tant que tel, susceptible d'évolutions à l'épreuve des faits, à l'épreuve des nécessités (...) Il n'est pas révolutionnaire, cela a été dit. C'est de notre capacité personnelle à nous en emparer que dépendra notre avenir et plus largement celui de l'EPLÉ. Au bout du compte, c'est bien le devenir du système éducatif qui est en jeu."*