

Commission éducation & pédagogie

Philippe TOURNIER

La commission « Éducation & pédagogie » a réuni 53 collègues venant de 27 académies. Elle était composée de 18 femmes et 35 hommes ; de 28 collègues de collège et 29 de lycée (dont 13 de LP et 16 de LEGT). 47 membres de la commission avaient déjà participé à ses travaux.

La commission s'est réunie de 14 h 45 à 18 h 15.

Son ordre du jour était en trois points : le fonctionnement et les approches de la commission, le débat sur « Égalité et diversité » et des points d'actualité

Le fonctionnement et les approches de la commission :

La commission a confirmé sa préférence pour des approches transversales. Conformément au mandat donné par le Congrès de Toulouse, la commission s'est d'abord penchée sur le thème « Égalité et diversité » avec, pour objectif, de proposer un texte d'orientation au prochain CSN.

Pour le CSN de la fin 2001, la commission se propose d'étudier un autre aspect, plus inhabituel dans nos interrogations mais pourtant important pour la pérennité de l'école publique, qui est la question de la formation des élites dans un système éducatif démocratisé.

Le débat sur « Égalité et diversité » :

La commission a travaillé à partir de la synthèse des contributions de neuf académies (Nice, Montpellier, Reims, Limoges, la Martinique, Paris, Besançon, Rennes) et trois des six questions que la commission doit étudier ont été débattues : « Gratuité et égalité », « L'intégration de tous les élèves est-elle un mythe ? » et « Égalité et décentralisation ».

« Gratuité et égalité »

La gratuité n'existe pas et ce qu'on désigne sous ce nom n'est qu'une problématique de la redistribution. Or la gratuité élargie à tout signifie redistribuer essentiellement à des gens qui peuvent contribuer et donc ôter autant d'aides à ceux qui en auraient réellement besoin pour qu'une réelle égalité dans l'accès effectif au service public soit réalisée. La question de la gratuité ne peut être isolée des objectifs qu'on assigne à l'école.

C'est le sens de la motion soumise par la commission unanime au CSN et qui s'inscrit dans une approche en commun avec la commission Métier :

« Le Conseil syndical national constate que l'exigence d'une gratuité toujours élargie peut conduire à différents écueils :

- l'absence de limite à son étendue tant dans les objets sur lesquels elle porte que sur la durée de la scolarité concernée,
- un renversement paradoxal : la gratuité peut conduire à un renforcement des inégalités préexistantes entre les familles, entre les départements, entre les régions.
- une gratuité totale, en confondant l'école avec une marchandise gratuite, contribuerait à lui ôter toute valeur

La gratuité doit permettre l'accès de tous au service public d'enseignement. Si elle peut contribuer à l'égalité, elle est loin d'en être une condition suffisante.

Le Conseil syndical national demande que la Nation précise les objectifs qu'elle fixe à son école et les moyens qu'elle est prête à y consacrer pour les atteindre : c'est seulement dans un cadre défini et après la clarification des finalités de l'école que la question de la gratuité pourra être traitée avec pertinence. »

Adopté par le CSN

« L'intégration de tous les élèves est-elle un mythe ? »

L'éducabilité indéfinie et universelle est un postulat de notre démarche éducative. Certes, parfois, certains aspects de la réalité à laquelle nous sommes confrontés, comme d'autres, pourraient inspirer le doute. Pourtant, même si on considérait qu'il s'agissait d'un mythe, il faudrait sans doute le considérer comme un « mythe fondateur » de l'idée même de service public d'éducation.

L'intégration purement scolaire est un champ raisonnable de prospective. En revanche, c'est l'intégration « sociabilisatrice » qui soulève le plus de difficulté : c'est une interrogation constante que celle de l'arbitrage entre le refus d'exclure et les conséquences de ce refus.

Enfin l'intégration des jeunes issus de l'immigration a pour objectif de faire partager des références universelles et non de les soumettre à une quelconque « Leitkultur² » fût-elle bien de chez nous...

« Égalité et décentralisation »

Les lois de décentralisation sous-entendaient qu'on admettait que les conditions³ du



La gratuité n'existe pas et ce qu'on désigne sous ce nom n'est qu'une problématique de la redistribution.



On s'interroge sur la démarche retenue pour la réflexion sur le collège dont le rapport devait être rendu avant que les intéressés ne soient entendus : on ne peut que partager le souhait de la conférence des Recteurs d'un « débat démocratique » sur le collège...

service public pouvaient être différentes d'un point à l'autre du territoire. On peut aujourd'hui s'interroger sur d'autres aspects : l'inégale capacité contributive des régions ne risque-t-elle pas de créer une inégalité scolaire qui soit simplement celle d'une richesse inégalement répartie sur le territoire ? Toute réflexion plus pointue nécessite un état des lieux (que la commission Métier envisage de conduire).

Enfin la commission s'est inquiétée de ce que l'État lui-même puisse envisager de mettre en place un système juridiquement inégal sur le territoire. C'est le sens de la motion qui a été adoptée par la commission (il y a eu une abstention) :

« Les programmes doivent rester nationaux. L'étude d'une langue régionale doit rester une possibilité offerte aux individus et non résulter d'une obligation liée à un territoire »

Adopté par le CSN

Les questions d'actualité :

Elles ont porté sur les réformes en cours, sur les chantiers du moment et la motion du congrès fédéral.

La commission constate que les réformes suivent, cahin-caha, leur cours. Si les TPE posent surtout d'épineux problèmes juridiques toujours pas élucidés, les PPCP se mettent en place dans une rare confusion (mais les conditions de leur mise en œuvre laissent-elles espérer autre chose ?). Les mandats précédents restent toujours d'actualité sur ces questions.

Les chantiers en cours concernent le collège et l'enseignement professionnel. Sur ces questions, le SNPDEN dispose de tous les mandats nécessaires et les textes de 1997, confirmés à Toulouse, n'ont pas pris une ride : l'objectif du « lycée polymorphe » et la volonté d'un collège unique mais prenant en compte que les élèves sont différents

En ce qui concerne l'enseignement professionnel, le SNPDEN participe aux tables rondes auxquelles il a été convié et en attend des améliorations simples, modestes mais fort utiles⁴, de mise en œuvre de la réforme. En revanche, on s'interroge sur le sens et les objectifs d'un certain nombre de déclarations. Il en va de même sur la démarche retenue pour la réflexion sur le collège dont le rapport devait être rendu avant que les intéressés ne soient entendus : on ne peut que partager le souhait de la conférence des Recteurs d'un « débat démocratique » sur le collège...

Enfin, si la motion finale proposée pour le congrès de notre Fédération n'a pas fait l'objet d'un débat, on peut y relever deux points pour lesquels des évolutions seraient bienvenues : que la notion de « lycée polymorphe » s'y substitue à celle, beaucoup plus frileuse, de « lycée polytechnique » et que le concept de coéducation soit plus précisément pesé.

Commissi

Statut, règlement intérieur : des outils pour la démocratie

Quelles évolutions ?

Le présent compte rendu s'articule autour des 3 questions suivantes :

- la place des femmes et des hommes dans le syndicat
- l'examen de l'évolution des statuts
- la modification de l'article 1 des statuts de la FEN

34 présents sur 55 représentants prévus, 25 académies ont ainsi participé aux débats.

Propos liminaires

La procédure de modification des statuts et du RI est prévue respectivement dans les articles 49 des statuts et 38 du RI.

Très sommairement il faut rappeler qu'une modification ne peut intervenir que sur proposition du BN ou d'une section académique (statuts) ou d'une demande formulée par la moitié des membres du CSN (RI) et portée à la connaissance de tous les syndiqués 3 mois au moins avant la tenue de l'instance compétente pour adopter la modification (congrès pour les statuts, CSN pour le RI)

En conséquence les votes majoritaires du CSN, concernant le RI permettront au BN de les publier en vue de les soumettre au vote du CSN de mai 2001. En revanche pour les statuts les discussions de ce CSN ne donneront pas lieu à des votes mais devront permettre de lancer et d'alimenter la discussion dans les académies.

1. Propositions de modification du Règlement Intérieur

Pour donner aux femmes la place qui doit leur revenir dans le syndicat (motion 6 du congrès de Toulouse), le groupe de travail des représentants des académies s'est réuni le 28 juin 2000 et le 18 octobre 2000. La commission vie syndicale du CSN a donc étudié les propositions de ce groupe.

Force étant de constater que les mesures incitatives pour promouvoir les femmes à des postes de responsables n'ont pas donné les résultats escomptés, la commission prend le parti de proposer des mesures réglementaires volontaristes pour exécuter, sur le sujet, les mandats de congrès.

Pour une meilleure compréhension des débats dans toute la suite, lorsque nous évo-

1 Le total excède le nombre de présents car des collègues participent à la direction de plusieurs types d'établissement.
 2 Littéralement « culture dirigeante », objet d'une vive polémique actuellement en Allemagne sur les modalités d'intégration.
 3 Pas que matérielles puisque les Régions ont autorisé sur des points comme la formation professionnelle.
 4 Comme la divisibilité des horaires annuels par le nombre de semaines...

on Vie Syndicale

Bernard LEFÈVRE

querons un article nous le citerons par son n° actuel sans préjuger de celui qu'il pourrait porter dans les propositions de modification faites par le BN qui seront portées à la connaissance des syndiqués pour le CSN de mai.

Après l'article 12 il est proposé d'ajouter l'article suivant :

"La place des femmes et des hommes dans le syndicat

Les règlements intérieurs des sections départementales et académiques doivent prévoir dans toutes les instances syndicales une participation des femmes au moins proportionnelle à leur nombre dans le syndicat."

Vote Pour 145, Contre 19,
Absentions 38 : Proposition adoptée

Les autres propositions de la commission portent sur les articles 15,24,26,27,9.

Article 15 du RI

Suppression du dernier alinéa

Il est proposé en remplacement de cette suppression un nouvel article à la suite de cet article 15 (ancien) : *"les candidats aux CAPA seront choisis, par le CSA, prioritairement parmi les membres du CSA en assurant une représentativité des femmes et des hommes."*

Article 24 du RI

"La commission d'organisation des débats du congrès tout en assurant une représentativité des hommes et des femmes, comprend... (le reste sans changement) "

Article 26 du RI

Deuxième paragraphe : *"le vote a lieu à bulletin secret après appel nominal public. Pour être recevable toute liste doit comporter 28 candidats respectant la représentativité des femmes et des hommes dans le syndicat."*

À propos de l'article 27 du RI et de l'article 9 du RI respectivement concernant la CNC et la commission de vérification des comptes, il est proposé l'écriture suivante : *"La commission de vérification des comptes est composée de cinq membres élus pour 4 ans par le congrès en dehors du BN. Elle devra, dans sa composition, respecter le principe de la mixité."*

Pour la CNC on ajoutera également la phrase : *"elle devra, dans sa composition, respecter le principe de la mixité"*.

En raison de points de vue encore divergents sur ces propositions, le CSN mandate le BN pour parfaire leur écriture avant publication.

L'académie d'Orléans – Tours demande avec force que le problème récurrent de la représentation des adjoints dans les instances syndicales soit, comme le problème de la place des femmes dans le syndicat, abordé d'un point de vue réglementaire (RI).

La section de l'étranger signale des difficultés de mise en œuvre du RI article 36 et demande que cette question soit étudiée en vue de modifier cet article.

2. Examen des évolutions possibles des statuts :

Lors du congrès de Toulouse de nombreuses questions touchant notamment aux statuts n'ont pas trouvé de réponse.

Si la question de la composition du CSN semble tranchée pour le moment, il n'en va pas de même de la nécessaire déconcentration du syndicat. Évolution rendue encore plus indispensable dans le cadre d'une part de la direction, que nous devons assumer, des EPLE et de la nouvelle place des personnels de direction sur l'échiquier de la communauté scolaire.

Notre réflexion doit être guidée constamment par 3 concepts forts :



EFFICACITÉ :

La raison d'être d'une organisation syndicale repose sur son efficacité

DÉMOCRATIE :

Une efficacité meilleure implique un fonctionnement plus démocratique

UNITÉ :

Efficacité et démocratie ne peuvent se réaliser pleinement que dans l'unité syndicale

Les modalités d'élection des instances syndicales sont des outils permettant de mettre en œuvre les principes inscrits dans le préambule.

Les questions à débattre

Quelles modalités d'élection pour ?

1. Le bureau départemental
2. Le secrétaire départemental
3. Le conseil syndical académique
4. Le secrétaire académique
5. Le conseil syndical national
6. Le bureau national
7. Le secrétaire général

Les attributions confiées aux instances syndicales s'inscrivent également dans la mise en œuvre des principes du préambule

Les questions à débattre

Quel niveau de compétence attribué aux instances syndicales ?

1. Le bureau national
2. Le conseil syndical national
3. Le conseil syndical académique
4. Le bureau départemental

Les compétences et le rôle attribués aux instances syndicales territoriales participent notamment du fonctionnement global du syndicat

Les questions à débattre

Quelle part d'autonomie pour ?

1. Le bureau départemental
2. Le conseil syndical académique

Le protocole, mais aussi, d'une manière plus insidieuse l'accord sur le commerce des services (signé à Marrakech en 1995), qui fait de l'éducation avec la santé partie de ces services qui, selon l'OMC (5 et 6 octobre 2000 à Genève), sont à fort potentiel de libéralisation, obligent le SNP-DEN à réaffirmer haut et fort les valeurs qui le fondent.

Dans ce cadre une attention toute particulière doit être portée à l'écriture de l'article 2 des statuts

À débattre la proposition suivante :**Article 2 :**

- Le Syndicat :
 - défend une conception élevée du rôle des personnels de direction dont il affirme la responsabilité essentielle dans tous les aspects du fonctionnement des établissements secondaires ;
 - affirme son attachement à l'enseignement public français, à une éducation facteur de progrès de tous les individus et de la société ;
 - respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique.
 - combat les thèses fondées sur le racisme et la xénophobie
- À l'égard de ses adhérents, il a pour objet :
 - de représenter et défendre leurs intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux ;
 - d'assurer et développer entre eux des liens de solidarité actifs et durables ;
 - d'assurer leur information

- défend le concept que le rôle des personnels de direction est fondamental dans le fonctionnement des EPLE

- affirme son attachement à l'enseignement public français, garant d'une éducation facteur de progrès de tous
- respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique.
- combat les thèses fondées sur la discrimination, le racisme et la xénophobie

- À l'égard de ses adhérents, il a pour objet :
 - de représenter et défendre leurs intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux ;
 - d'assurer et développer entre eux des liens de solidarité actifs et durables ;
 - d'assurer leur information

Dans le respect de la place des femmes et des hommes il est proposé de réécrire l'article 9**Article 9 :**

Le SNP-DEN présente, en son nom, des candidats aux diverses élections professionnelles. L'action de ces candidats, une fois élus, s'inscrit dans le cadre de la politique définie et arrêtée par le Syndicat. Il en est de même pour tous les représentants désignés dans toutes les instances où le Syndicat est appelé à siéger

Le SNP-DEN présente en son nom des candidates et des candidats aux diverses élections professionnelles.

L'action de ces candidats, une fois élus, s'inscrit dans le cadre de la politique définie et arrêtée par le Syndicat. Il en est de même pour tous les représentants désignés dans toutes les instances où le Syndicat est appelé à siéger

Dans le cadre du protocole l'article 10 doit être modifié**Article 10 :**

- Peuvent adhérer au SNP-DEN :
 - les personnels en activité, en congé, en disponibilité ou en détachement constituant aux termes du décret du 11 avril 1988 les corps des PERSONNELS DE DIRECTION ;
 - les personnels retraités issus des mêmes corps (après 1988) ou occupant un emploi similaire (avant 1988) au moment de leur admission à la retraite ;
 - les personnels reçus aux concours de recrutement des personnels de direction dès qu'ils ont été déclarés admis.
 - les personnels faisant fonction sous réserve qu'ils remplissent les conditions leur permettant soit de se présenter au concours, soit d'envisager d'accéder au corps des personnels de direction par la voie de la liste d'aptitude.
- L'adhésion de toute autre catégorie de personnel est subordonnée à une décision du Congrès.
- L'appartenance au SNP-DEN. exclut toute appartenance à un autre syndicat ou groupement de forme syndicale

- les personnels en activité, en congé, en disponibilité ou en détachement constituant le corps des personnels de direction ;
- les personnels retraités issus d'un corps de personnels de direction ;

- les personnels de direction stagiaires

- les personnels faisant fonction sous réserve qu'ils remplissent les conditions leur permettant soit de se présenter au concours, soit d'envisager d'accéder au corps des personnels de direction par la voie de la liste d'aptitude.

- L'adhésion de toute autre catégorie de personnel est subordonnée à une décision du Congrès.

- L'appartenance au SNP-DEN. exclut toute appartenance à un autre syndicat ou groupement de forme syndicale

Pour une plus grande démocratie, une autre formulation de l'article 12 pourrait être utile

Article 12 :

- En adhérant au Syndicat chacun s'engage à :
 - participer à ses travaux en assistant aux assemblées et réunions ;
 - soutenir solidairement et effectivement toutes les revendications formulées et toutes les actions décidées à la majorité par les instances responsables ;
 - transmettre toute information utile aux responsables élus du Syndicat.

- En adhérant au Syndicat chacun s'engage à :
 - participer à ses travaux en assistant aux assemblées et réunions ;
 - soutenir solidairement et effectivement toutes les revendications formulées et toutes les actions décidées à la majorité par les instances élues
 - transmettre toute information utile aux instances exécutives du syndicat

Dans un souci de codification à droit constant, il est proposé une autre présentation de l'article 13

Article 13 :

- La qualité de membre du SNPDEN se perd par démission, radiation ou exclusion.
- La démission doit être adressée par écrit au Secrétaire Académique.
- Le non-paiement de la cotisation annuelle entraîne la radiation.

Après l'avoir convoqué pour entendre ses explications, la Commission Nationale de Contrôle, saisie par le Bureau National, le Conseil Syndical Académique ou le Bureau Départemental, peut prononcer l'exclusion d'un adhérent coupable d'un acte de nature à porter gravement préjudice au Syndicat.

- En cas de démission, de radiation ou d'exclusion, l'adhérent est tenu de remettre au Syndicat tous les mandats qu'il détient.

La qualité de membre du SNPDEN se perd par démission, radiation ou exclusion :

- la démission...
- la radiation résulte du non-paiement de la cotisation annuelle
- l'exclusion résulte d'une procédure disciplinaire interne

paragraphe supprimé

En cas de démission, de radiation ou d'exclusion, l'adhérent est tenu de remettre au syndicat, tous les mandats qu'il détient.

Pour des membres de la commission le dernier paragraphe pose problème en terme de droit. Il est demandé au BN de faire les consultations nécessaires.

Toujours dans le cadre d'une codification, l'article 16 pourrait s'écrire

Article 16 :

- Le Trésorier national est élu en son sein par le Bureau National. Il gère sur mandat du Bureau National les biens meubles et immeubles utilisés par le Syndicat et il lui rend compte de sa gestion.
- Il reverse une partie des cotisations perçues aux Trésoriers académiques.

Le bureau national gère les biens meuble et immeuble utilisés par le syndicat.

Le bureau national reverse une partie des cotisations aux académies.

Quant à l'article 17 il paraît relever du RI.

Article 17 :

- Le Congrès se prononce sur le quitus à donner au Trésorier national après rapport de la Commission de Vérification des Comptes

à supprimer pour transfert dans le règlement intérieur

Ces deux questions méritent une vérification au plan du droit

En conclusion le CSN demande aux académies de s'approprier et d'organiser le débat sur toutes les questions concernant le RI et les statuts.

3. La modification de l'article 1 des statuts de la FEN

Concernant la proposition du BFN du 31 août 2000

La commission propose au CSN de donner mandat aux délégués du SNPDEN au congrès de Pau des 12, 13, 14 décembre 2000 de s'abstenir

Proposition adoptée à la majorité (21 contre, 30 refus de vote, 12 abstentions)

Le SE FEN et A&I souhaitent notamment voir disparaître dans le sigle de la fédération le mot « FEN » et donc que le sigle de notre fédération soit « UNSA ÉDUCATION » au lieu de « UNSA ÉDUCATION (FEN) » proposé par le BFN d'août.

La commission propose au CSN de donner mandat aux délégués du SNPDEN au congrès de Pau de voter contre la proposition du SE FEN et de A&I

Proposition adoptée à l'unanimité moins 2 contre, 3 abstentions et 2 refus de vote.



Commission Métier

Philippe MARIE

Débat/analyses/propositions

Une première remarque d'évidence :

- La circulaire de 96 est insuffisante, mais pour autant il convient de ne pas tomber dans le piège de la responsabilité peut-être prétexte de la résistance des enseignants envers les TPE. Le MEN doit donc prendre ses responsabilités et dire très vite le droit

En l'état de nombreuses modifications de RI ont été retournées (approuvées ou sans observation particulière par les rectorats). Mais appartient-il à un RI de définir le droit sans texte national avec pour seul appui la circulaire de 96 et la pratique éventuelle d'autres activités (par ex pour les STT et les SMS ?)

L'exemple de l'Académie de Paris où une circulaire rectorale fixe les principales règles est en ce sens révélateur d'une nouvelle notion "d'encadrement souple".

- la responsabilité de l'enseignant est "continuée" (mais non directe),
- le principe de l'autodiscipline (loi de 89) est réaffirmé
- la mise en place d'un dispositif d'information aux parents est nécessaire,
- la refonte du RI indispensable.

Mais des questions demeurent :

- peut-on en l'état envisager la généralisation à des élèves "ordinaires" des pratiques professionnelles ?
- quelle définition doit on désormais donner du temps scolaire ?
- quelles dispositions prendre en cas de blocage des enseignants ?
- en cas de refus d'autorisation parentale ?

La commission Métier a regroupé 50 participants représentant 26 académies sous la présidence de J. Faller (SA Bordeaux), S. Bellon (BN) assurant avec vigilance le secrétariat de séance.

Il convient tout d'abord de souligner (pour une fois pour les Personnels de Direction) nos excellentes conditions de travail puisque la commission s'est réunie dans la salle même du CA de la MGEN au 16e étage avec vue sur Paris, "un retour sur investissement", en quelque sorte, apprécié de tous les participants.

Autre constatation : Au-delà de ce bien-être matériel temporaire, les conditions de travail de la commission Métier deviennent désormais ingérables : 4 heures de commission pour l'ensemble des questions à l'ordre du jour relève de l'impossible gageure... pour mémoire environ 80 interventions en commission sur 5 des sujets abordés.

L'ordre du jour comprenait tout à la fois des questions de brûlante actualité (gratuité - TPE) et des questions de fond récurrentes (par exemple nos conditions de travail)... mais comme certaines questions passées au 1er plan de l'actualité posaient aussi des questions de fond, il était impossible à la commission de les traiter rapidement et légèrement.

A. TPE (et les PPCP même si la situation n'est pas exactement la même)

Au-delà de notre analyse pédagogique positive des TPE, la commission s'est posé le problème de l'effectivité de leur mise en place et des conséquences qui en découlent au regard de notre responsabilité.

La commission a réfléchi et débattu essentiellement à partir de :

- La 1^{re} analyse (pertinente) de JD Roque (parue dans le n° 83) de Direction et distribuée à l'ensemble des membres de la commission.
- La position du SNES (US 529 du 29 septembre 2000)

"la consigne que nous donnons est la suivante : les enseignants ne sont responsables que des élèves placés sous leur garde dans la salle où ils se trouvent et dont la liste est dressée par l'enseignant. Les élèves de la classe se trouvant dans un autre lieu sont sous la responsabilité générale du C.E."

Au-delà
de notre analyse
pédagogique
positive des
TPE,
la commission
s'est posé
le problème de
l'effectivité de
leur mise en
place et des
conséquences
qui en découlent
au regard
de notre
responsabilité.





- quelle place exacte tient le carnet de bord de l'élève ?

Il semble désormais impératif de passer de la notion de surveillance à celle "de précaution" (un terme qui va bientôt devenir très à la mode un peu partout) (cf. loi du 11 juillet 2000 sur la responsabilité pénale des décideurs publics en cas de faute non intentionnelle).

En conclusion le CSN propose le texte suivant comme axe directionnel (Adopté à l'unanimité)

Texte d'orientation TPE – PPCP – TIPE

En préalable, le CSN rappelle sa complète adhésion à la philosophie qui préside à la mise en place des TPE et des PPCP. Actuellement se pose aux chefs d'établissement la question des responsabilités liées aux activités de ces nouveaux enseignements. En l'absence d'information plus précise du ministère concernant les textes réglementaires autres que la circulaire de 1996 et la loi d'avril 1937, la première jurisprudence risque bien d'avoir force de loi. Aussi, le CSN propose aux collègues de mettre en place un dispositif qui respecte les principes de précaution permettant de les situer dans une action diligente.

Il nous paraît indispensable de :

1. Préciser, dans le règlement intérieur de l'établissement, la philosophie et les modalités d'organisation des TPE et des PPCP et de leurs activités au sein et hors de l'établissement
2. Informer l'ensemble des acteurs des TPE et des PPCP des dispositifs retenus par



le biais de documents contresignés par le professeur organisateur, les personnels relais, la direction et l'élève.

3. Ne pas autoriser de sortie qui ne se situerait pas dans ce cadre rigoureux et proscrire toute activité susceptible de mettre en danger les élèves (rappel : en aucun cas l'autorisation parentale ne vaut décharge de responsabilité).

En tout état de cause, cette pratique ne peut se concevoir qu'avec l'adhésion de toute la communauté éducative quand bien même ces enseignements sont obligatoires. La loi (celle d'avril 37, celle de juillet 2000) doit être adaptée à l'évolution des pratiques pédagogiques pour que notre responsabilité puisse s'engager à bon escient dans le cadre de missions, de compétences et de moyens afférents clairement définis par notre ministère.

En séance plénière le CSN a en outre adopté à l'unanimité la motion suivante à l'adresse du Ministère.

"demandant à celui-ci d'apporter une réponse juridique claire et circonstanciée mettant désormais le droit en conformité avec les nouvelles pratiques pédagogiques (TPE – PPCP – TIPE...)"

B. En terme de "RESPONSABILITÉ générale" la commission a souhaité reprendre sous forme de motion un extrait de l'analyse très complète de B. Vieilledent (Direction 83) concernant la nouvelle loi du 11 juillet 2000, qui présente une avancée significative dans le cadre de nos éventuelles mises en responsabilité pénale (dans la ligne des rapports Massot - Fauchon - Dosièrre et de la loi du 13 mai 96 relative à la responsabilité pénale pour des faits d'imprudence ou de négligence).

MOTION RESPONSABILITÉ

"Il est indispensable, au moment où se met en place une jurisprudence sur les délits non intentionnels, que les contraintes et les obligations qui pèsent sur les Personnels de Direction fassent l'objet de précisions, de la part de notre ministère et soient portées à la connaissance des magistrats" (unanimité).

C. GRATUITÉ

Ce dossier est révélateur à l'extrême de l'ubuesque juridico-administratif dans lequel nous nous trouvons plongés au-delà du dogmatisme et/ou de l'intégrisme de la gratuité absolue prônée par certaines associations de parents d'élèves (FCPE) et par certains recteurs (Montpellier par exemple).

Si l'égalité même du service public n'était en jeu ce serait presque comique : les échanges de la commission ont permis d'enregistrer une sorte de florilège de "perles administratives"...

"Il est indispensable, au moment où se met en place une jurisprudence sur les délits non intentionnels, que les contraintes et les obligations qui pèsent sur les Personnels de Direction fassent l'objet de précisions de la part de notre ministère et soient portées à la connaissance des magistrats".

Au détour des diverses académies, nous pouvons en effet recenser à peu près tous les cas de figure. Pour s'en tenir aux seuls frais de scolarité ou de correspondance, ils concernent :

- les seuls collèges.
 - les collèges et les lycées avec circulaire rectorale,
 - les collèges et les lycées mais sans circulaire rectorale.
- et puis on découvre :

Dans l'Académie de Grenoble des délibérations de CA sont annulées mais autorisation aux établissements de demander une "contribution" volontaire aux familles.

Dans l'Académie de Créteil il importe de demander le moins possible aux familles.

À Versailles de tendre vers la gratuité

À Lyon après un texte comminatoire de la DAF sur la gratuité, le recteur incite les chefs d'établissement à ne pas rembourser... sauf si les associations de parents d'élèves le demandent !

À Lille les crédits doivent être affectés exclusivement aux carnets de correspondance.

À Amiens et à Caen les chefs d'établissements sont invités plus ou moins mollement à une sorte de "gratuité soft".

À Rouen une circulaire gratuité pour tous avec des sous pour les collèges, mais rien pour les lycées !

Au-delà de cette cacophonie administrative les questions de fond subsistent. Ainsi la commission est elle bien consciente :

1. Que la gratuité à un coût
2. Que l'on doit en définir l'objet (degrés de l'obligatoire au facultatif, dans tous les domaines et dans toutes les activités... des frais scolaires aux sorties et voyages, c'est à dire de toutes les activités prévues par la loi).
3. Qu'au-delà des problèmes de "droit" et de "démagogie politique" c'est aussi sans doute de redéfinition des missions de l'école qu'il s'agit et que si par exemple dans tel établissement les fonds sociaux peuvent aider aux voyages, dans de nombreux autres, en ZEP ou en REP, ils sont entièrement absorbés en :
 - aide à la demi-pension
 - achats de matériels pédagogiques
 - transports d'élèves.
4. Que là comme ailleurs il n'appartient pas à un recteur de faire le droit pas plus qu'à un RI d'établissement.
5. Que pour autant faut-il aller jusqu'au blocage pour permettre (par jurisprudence ?) d'écrire le droit ? et rejoindre ainsi la position d'A et I donnant la consigne de refus de perception de frais indus.

En l'état le CSN demande au ministère de fixer en l'occurrence la loi républicaine pour tous les EPLE. (et ce d'urgence car cela concerne l'année 2000 en cours et l'année budgétaire 2001 en préparation) faute de quoi, on parviendrait rapidement à des situations de blocage, créatrices d'inégalités dans le fonctionnement du service public.

La commission est par ailleurs consciente des liens induits par cette réflexion sur la gratuité à celle sur la décentralisation et souhaite la poursuite de la réflexion autour de la charte des voyages scolaires et de l'extension de la gratuité des manuels scolaires en lycée (et des risques des disparités - pour ne pas dire de dérapages - régionales...)

D. DÉCENTRALISATION

Dans la ligne de la question de la gratuité (et de ses extensions) et du rapport Mauroy il est désormais évident que les notions de décentralisation et de déconcentration prennent une nouvelle dimension et que des changements pourraient survenir à moyen terme. Il est donc légitime pour le syndicat de s'interroger autour des propositions 22 concernant "la mise à disposition de l'ensemble des personnels techniques ouvriers et agents de services aux régions et départements pour l'exercice de leurs compétences" et 41 concernant le "transfert au département de la médecine scolaire et des assistantes sociales qui y concourent".



Compte tenu de l'importance fondamentale de cette question et du temps imparti, la commission a seulement effectué un premier tour d'horizon dont il ressort que :

- la proposition actuelle de la FEN est logique
- en tout état de cause, au sein de l'EPLÉ l'ensemble des personnels doivent être sous notre autorité.
- le désengagement de l'État d'un certain nombre de responsabilités risque de se poursuivre
- des fonctionnaires territoriaux pourraient sans doute cohabiter avec des nationaux (administratifs - état/TOS - région ?)
- en l'état, entre "jacobinisme et fatalisme inéluctable", le débat de fond doit être initié au sein du syndicat au travers de l'examen précis de l'état de la décentralisation. Ce que les échanges en plénière ont commencé de faire et que les remontées académiques ne manqueront pas d'alimenter.

E LES CONDITIONS D'EXERCICES DU MÉTIER

Maintes fois soulignées comme l'un des maillons faibles du protocole, les conditions de travail demeurent au cœur des préoccupations. De nombreux participants ont rappelé qu'actuellement c'est le plus souvent au niveau de l'établissement que convergent tous les effets négatifs de la déconcentration.

La commission souligne toute l'importance d'une liaison étroite et régulière de toute réflexion et action nationale et académique pour aboutir au succès de nos revendications dans ce domaine. Au-delà des précédentes motions de congrès et de CSN elle fixe 3 axes prioritaires :

1. Une action nationale sur l'aménagement indispensable du calendrier annuel (tout particulièrement pour le 3e trimestre),
2. La gestion au quotidien :
 - l'exigence d'attribution de personnels en quantité et en qualité (attachés de direction)
 - Les remplacements (toutes catégories de personnels confondues)
 - Les enquêtes (même parfois en diminution, il en demeure beaucoup d'inutiles)
 - Enfin, compte tenu de certaines tentatives académiques autour des bassins (ou de quelques niveaux infra-départementaux) il est apparu nécessaire à la commission de prévoir un groupe de travail national permettant, autour des motions rappelées lors des 2 derniers congrès, de faire le point de la situation et de rappeler nos positions quant au rôle des bassins (unanimité CSN).

Commission Carrière

Patrick FALCONNIER

Après le protocole, un nouvel élan pour la réflexion syndicale

La commission Carrière du CSN s'est réunie le 20 novembre 2000 de 14 h 30 à 18 h 15. Les membres de la sous-commission fin de carrière et retraite nous ont rejoints à 17 heures.

Au total, la commission a regroupé 84 participants (dont 7 femmes) représentant toutes les académies. Les très nombreuses interventions sur tous les sujets traités se sont déroulées dans un excellent climat.

La commission était présidée par Marie-Hélène Priou, SD du 92 et animée par Patrick Falconnier ; le secrétariat de séance a été assuré par Anne Berger et Bernard Deslis. La sous-commission fin de carrière et retraite a été animée par Michel Rougerie.

Un bilan d'étape du travail de la commission carrière, en cours d'organisation, est d'abord présenté :

- participation des membres de la commission carrière du Bureau National à toutes les négociations DAF et DESCO, jusqu'à juin 2000 essentiellement pour pousser nos mandats sur le plan poli-



- tique, depuis septembre jusqu'à aujourd'hui pour participer à des réunions techniques afin de ne rien perdre du sens des avantages acquis
- mise en place d'un groupe d'experts conformément au mandat du Congrès de Toulouse, groupe qui s'est réuni pour la première fois le 15 novembre, et qui a élaboré une méthodologie de travail et un programme afin d'instruire les dossiers sur lesquels travaillent puis décident les instances politiques du SNPDEN
 - début de constitution d'un répertoire sur mél de la commission, qui sera soit envoyé directement aux SA-SD et membres du groupe, soit sur le serveur SNPDEN, et qui comprendra par thème les documents susceptibles d'enrichir notre réflexion. En même temps, un lieu d'échanges sera créé et un bulletin régulièrement édité par mél, l'ensemble de cet effort d'information et d'explication devant trouver sa place à l'intérieur de la communication du SNPDEN.

Le débat s'est ensuite organisé autour de l'actualité immédiate (salaires et mise en œuvre du protocole), des sujets prioritaires dès 2001 (améliorations du statut sur le prochain budget et ARTT) ; la réflexion prospective sur la classe à associer au corps unique sera initiée par le groupe d'experts et transmise à tous pour la préparation du CSN de mai à Valence.

- les salaires
- le corps unique à trois classes
- le butoir du 960
- le classement des établissements
- l'ARTT
- exposé de la sous-commission fin de carrière et retraites

Les salaires

Le dernier accord salarial date de février 1998, et a prévu une augmentation annuelle de 1,3 % en 1998 et en 1999, soit 2,6 %. En 1998 et en 1999 le total de l'inflation a été de 1,5 %. Le Ministère de la Fonction Publique (et Bercy...) estime donc que les fonctionnaires ont eu un gain de pouvoir d'achat de 1,1 %. C'est oublier l'inflation prévue en 2000, soit 1,6 %, c'est oublier également la croissance économique qui doit profiter à tous, y compris retraités. On ne saurait donc se contenter d'un simple maintien du pouvoir d'achat.

Motion 1

Les salariés de la Fonction Publique dont nous faisons partie ne doivent pas être tenus à l'écart d'une politique ambitieuse des salaires. Le CSN demande à la FEN de tout mettre en œuvre pour obtenir une augmentation du point INM significativement supérieure à l'inflation prévue.

Vote : unanimité

Le corps unique à 3 classes :

Situation de départ (BO du 09.11.00)	Budget 2000	Budget 2001	Corps unique au 01.09.01	Corps unique au 01.01.04	Différence/Situation Départ
1.1.	295	1. 468	3,4 %	1 093	+ 798 soit 199/an
1.2.	450	2. 5 707	41,8 %	6 147	+ 850 soit+ 210/an
2.1.	4 847				
2.2.	8 076	3. 7 485	54,8 %	6 420	- 1 648 soit- 412/an
TOTAL	13 668	13 660		13 660	

NB : les chiffres (officiels !) du BO et du PLF (projet de loi de finances) ne correspondent pas tout à fait... D'autre part les postes de direction du CNED (12) et du CNDP (7) figurent sur des chapitres budgétaires différents. Le total des postes de direction au budget est de 13 689, desquels il faut retrancher les 19 ci-dessus et 10 autres pour les services centraux. Notre pyramidage se calcule ainsi sur les 13 660 emplois budgétaires figurant sur le chapitre 31.93.60

1^{re} Classe

A3 - B1	- 962
A2	- 1 an - 915
6 ^e - A1	- 1 an - 880
5 ^e	- 3 ans - 820
4 ^e	- 2 ans - 782
3 ^e	- 2 ans - 733
2 ^e	- 1 an 6 mois - 695
1 ^{re}	- 1 an 6 mois - 657

2^e Classe

11 ^e	- 820
10 ^e	- 2 ans 6 mois - 782
9 ^e	- 2 ans 6 mois - 733
8 ^e	- 2 ans - 683
7 ^e	- 2 ans - 634
6 ^e	- 2 ans - 592
5 ^e	- 2 ans - 553
4 ^e	- 2 ans - 517
3 ^e	- 1 an - 477
2 ^e	- 1 an - 435
1 ^{re}	- 1 an - 398

3^e Classe

10 ^e	- 695
9 ^e	- 2 ans 6 mois - 661
8 ^e	- 2 ans 6 mois - 616
7 ^e	- 2 ans - 566
6 ^e	- 2 ans - 538
5 ^e	- 2 ans - 504
4 ^e	- 2 ans - 475
3 ^e	- 2 ans - 447
2 ^e	- 2 ans - 419
1 ^{re}	- 1 an - 393

Une très longue discussion s'engage. Un large consensus se dégage pour considérer qu'aucune promotion, quelle que soit la technique utilisée, ne soit perdue au titre de l'année 2001. Les propositions actuellement connues du Ministère afin d'utiliser les créations d'emplois budgétaires prévues au « bleu » du budget (soit +182 en 1.1 et +124 en 2.1, donc par l'effet de « double pompe » 306 suppressions en 2.2) permettent d'envisager qu'une grande partie des agrégés remplissant les 3 conditions pour être promouvables seront effectivement promus au 01.01.2001. C'est ainsi une réponse positive apportée aux personnels de direction de 1^{re} catégorie.

Le débat porte ensuite sur la gestion du flux des promotions. Le constat est fait que les politiques des sections académiques en termes de critères ou de barèmes sont très diverses et ont été prises en compte pour les propositions de tableaux d'avancement et de listes d'aptitude pour 2001. Changer maintenant les règles pourrait remettre en cause ces propositions académiques, ce qui n'empêche pas d'initier une réflexion pour les tableaux à partir de 2002 (en particulier en envisageant de prendre en compte l'évaluation prévue). Une gestion permettant de garantir une promotion vers la 1^{re} classe plus rapide quand on entre en 2^e classe qu'en venant de 3^e, et respectant la logique du corps unique avec une règle unique, consisterait à faire écrire dans le statut qu'il est nécessaire d'avoir 5 ans dans la classe et une mobilité, avec des mesures transitoires concernant la situation des collègues proches de la retraite.

Motion 2 :

le CSN

- exige qu'aucune promotion ne soit perdue au titre de l'année 2001 après la constitution du corps unique à 3 classes au 1^{er} septembre 2001
- demande que soit écrit dans le statut qu'une promotion de classe (en 2^e et 3^e) soit accessible après 5 ans et 2 postes (c'est-à-dire une mobilité)

NB : des mesures transitoires doivent être prévues pour les collègues proches de la retraite ne remplissant pas la condition de mobilité.

Vote : unanimité moins une abstention

Le butoir du 960

La constitution d'un corps unique pyramidé afin d'obtenir des promotions en 1^{re} classe en nombre significatif et la nécessité d'attirer les meilleurs dans le corps des personnels de direction en leur offrant de réelles perspectives de carrière et de retraite, tout impose de supprimer « le butoir du 960 » afin de ne rien perdre du sens même du protocole. Le SNPDEN ne comprendrait pas qu'il en aille autrement.

Motion 3 :

le CSN renouvelle avec force l'exigence de la suppression du butoir du 960. Faute d'obtenir satisfaction avant le prochain CSN de mai, des actions d'envergure seront décidées.

Vote : unanimité

Classement des établissements

Le nouveau classement figurant dans le protocole permet de constater qu'au final, sur 7 827 établissements, le solde positif sera de 1 292 classements en hausse, ce qui permet d'éviter en partie le cataclysme qu'aurait provoqué, après 6 ans de non-classement, un nouveau classement sur les bases précédentes.

Comment se présente actuellement la situation ?

- certains établissements seront déclassés, un nombre x, d'autres seront surclassés, x + 1 292. Les établissements déclassés se situeront selon toute vraisemblance surtout en zone rurale ; le groupe de travail académique prévu par l'annexe 6 du protocole y sera attentif. Ce groupe, qui travaillera sur le classement national décliné par académie, pourra proposer des surclassements sans perdre le sens général de nos mandats ; les SA doivent exiger d'avoir les documents de travail au moins 8 à 10 jours avant la réunion de travail académique (faire connaître au Siège toutes difficultés à ce sujet).
- les collègues ont été demandeurs de précisions qui leur ont été apportées par le SA-SD n° 13 envoyé vendredi soir 17 novembre après la réunion à la DESCO
- une nouvelle fois la centrale a été incapable de mettre en phase les opérations de gestion des mutations (DPATE) et le classement (DESCO) ; c'est inadmissible, et il faut exiger que les collègues puissent retirer leurs vœux au moment où sera connu le nouveau classement si un établissement demandé est déclassé.
- l'attention est attirée - sur le classement des lycées en 4^e exceptionnelle : sont dans cette catégorie ceux qui y figuraient déjà sauf perte importante d'élèves (le cas des 4^{es} exceptionnelles de moins de 1 500 élèves sera examiné) ; y figurent également ceux qui ont plus de 2 000 élèves. Il reste ensuite à examiner les lycées entre 2 000 et 1 500 élèves qui seront classés en 4^e exceptionnelle, en particulier ceux qui ont un gros internat (plus de 200 à 250 élèves)
- sur le classement des cités scolaires regroupant des établissements de catégorie identique (exemple : lycée en 2^e catégorie et LP en 2^o) dont le total cumulé permettrait de les classer dans une catégorie supérieure.

Le nouveau classement figurant dans le protocole permet de constater qu'au final, sur 7 827 établissements, le solde positif sera de 1 292 classements en hausse, ce qui permet d'éviter en partie le cataclysme qu'aurait provoqué, après 6 ans de non-classement, un nouveau classement sur les bases précédentes.

ARTT

Les discussions sur l'ARTT se font au niveau fédéral (donc FEN pour nous), ministère par ministère, dans un cadrage mis en place par la Fonction Publique. Elles doivent avoir trouvé une conclusion en 2001 pour effet au 1.1.2002, donc en fait 1.9.2001 à l'Éducation Nationale.

Quelle est la problématique pour nous ?

Les personnels de direction font partie de personnels exerçant des missions, donc ne peuvent avoir un total hebdomadaire défini. Pour eux, même si le principe de compte épargne-temps n'est pas officiellement accepté, il faut envisager de globaliser :

- sur l'année ? cela semble difficile, car comment prendre des jours de récupération ?
- sur une certaine période ? on pourrait prendre, après x années, une année sabbatique, par exemple entre 2 mutations ou au moment d'une mobilité obligatoire
- sur la carrière ? on peut envisager de globaliser, par exemple 1 mois par année, pour partir de façon anticipée.

Cette dernière possibilité ne doit pas empêcher de continuer à revendiquer une CPA pour les personnels de direction. En effet, même si CPA et ARTT peuvent se rejoindre sur la fin de carrière, les deux ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, un personnel ayant commencé jeune pourrait par exemple prétendre à une année sabbatique tout en revendiquant sa CPA. Il est donc préférable de réfléchir à la fois à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

La commission carrière, après débat, a fait siennes les conclusions du groupe d'experts réuni le 15 novembre 2000 au Siège pour penser qu'il ne fallait pas lier nos revendications sur l'ARTT

- à l'emploi, mais bien à la fonction, les situations étant très variables et les carrières

de personnels de direction étant appelées à se dérouler sur plusieurs postes

- à l'idée de présence ou de temps de travail difficilement quantifiable en termes horaires, mais à l'idée de « disposition » liée à nos missions
- au nombre de nos collaborateurs qui doit être fixé en fonction des missions qui nous sont confiées indépendamment de la réduction de notre temps de travail
- à l'occupation effective ou non de l'appartement de fonction, notre responsabilité étant engagée que nous soyons logés ou non, et la situation du parc immobilier trop disparate
- à un dédommagement financier du type HSA ou IFTS, le but final étant plutôt d'améliorer les conditions d'exercice de notre métier

La commission s'est déclarée

- favorable à l'idée de capitalisation avec libre choix de l'utiliser en cours de carrière ou en fin de carrière, ce qui permettrait d'avoir une incidence sur des créations de poste
- réservée sur l'utilisation annuelle d'une réduction du temps de travail qui, outre qu'elle serait difficile à mettre en œuvre quand il n'y a qu'un seul poste de direction, tendrait à démontrer que le travail peut être effectué par celui qui reste, sauf à supposer que la quantité de travail serait la même au retour... et alors à quoi bon revendiquer une réduction ?
- favorable à une globalisation qui, pour respecter l'idée générale de la baisse de 10 % (39 à 35 heures), pourrait être de l'ordre d'un mois par an ou d'un an tous les 10 ans, voire au bout de 9 ans pour « coller » à la mobilité
- tout à fait convaincue qu'il fallait dissocier CPA et ARTT dans nos revendications

Les motions qui nous sont parvenues sur le sujet vont dans le même sens. La discussion a porté sur des problèmes juridiques (mais qui seront à traiter par les textes réglementaires dans le cadre général des négociations). D'autre part, il ne faut pas confondre la CPA, que l'on choisit de demander ou pas, et la RTT, qui est un droit.

Motion 4 :

le CSN mandate le BN pour que, dans le cadre fédéral,

- soit reconduit le CFA
- soit obtenue réellement et sans restriction une CPA applicable à tous les personnels de direction
- soit obtenue une réduction du temps de travail envisagée sur la carrière par capitalisation (ouverture d'un compte épargne temps). Cette capitalisation doit être utilisable à tout moment de la carrière ou en fin de carrière dès lors que le total capitalisé correspond à une année scolaire en cours de carrière, au libre choix de chacun(e).

Vote : unanimité

Le CSN demande que soit obtenue une réduction du temps de travail envisagée sur la carrière par capitalisation (ouverture d'un compte épargne temps).



Sous commission fin de carrière et retraite

Michel ROUGERIE

La dignité de la fonction

25 présents, 21 académies représentées

Le CSN prend acte que les avancées contenues dans le protocole du 16 novembre n'ont aucune répercussion sur les pensions, compte tenu des formes employées pour la revalorisation de la fonction. Il constate que la politique promotionnelle et indemnitaire ainsi menée se double d'une interprétation tendancieuse de l'article L16 du code des pensions, article qui prévoit l'assimilation des retraités dans un nouveau corps.

En effet, des réponses ministérielles

récentes confirment la politique définie par le ministre du budget en octobre 1993, et ce en contradiction avec l'article L1, l'article de base du code des pensions qui définit la nature de la pension.

Je le cite : "la pension est une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires... en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions. Le montant de la pension, qui tient compte du niveau de la durée et de la nature des services accomplis, garantit en fin de carrière à son bénéficiaire des

conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de la fonction".

Le CSN mandate sa délégation au prochain congrès de Pau pour mobiliser l'ensemble de la fédération afin qu'elle pèse de tout son poids, à l'occasion du débat sur les retraités ouvert par le Premier ministre, sur la définition d'une politique nouvelle qui réaffirmerait - au nom de la dignité d'une politique nouvelle qui réaffirmerait - au nom de la dignité de la fonction - que la pension du fonctionnaire reste accrochée au niveau de vie du corps correspondant

Conclusion du CSN

Au delà des textes, c'est l'appropriation par chacun des nouvelles mesures prévues qui fera évoluer le métier

Jean Jacques ROMERO

Pour conclure les travaux de ce CSN je voudrais appeler l'ensemble des responsables académiques, l'ensemble des syndiqués à organiser leur action et leur activité prioritaires autour des deux points suivants :

1. la mise en place complète définitive et sans délai de l'ensemble des mesures contenues dans le protocole d'accord signé le 16 novembre
- Au plan national :
 - exigence d'une écriture rapide des textes, contrôle de ces textes, suivi de la saisine des conseils ou comités concernés, mise en œuvre de ces textes, prise de la décision concernant la suppression du butoir du « 962 »
 - mandat donné à nos élus en CAPN pour que soient utilisés la totalité des postes créés au 1^{er} janvier en 2.1 et en 1.1 et tous les postes libérés par promotion ou par départ à la retraite ou en CFA, permettant des promotions des ex 1.2 comme des ex 2.1, des anciens agrégés comme des anciens certifiés ou assimilés

- Au plan académique
 - mise en œuvre immédiate des commissions sur le classement des établissements
 - suivi des promotions
 - activité des commissions permanentes, à la convergence de la situation corporative et de l'amélioration des conditions d'exercice du métier

2. Une définition nouvelle et audacieuse des conditions d'exercice du métier
Le protocole d'accord met en place une nouvelle définition du métier : il convient que chacun s'en empare pour permettre d'une part un meilleur fonctionnement des EPLE, d'autre part de nouvelles conditions d'exercice du métier. Au delà des textes, c'est l'appropriation par chacun des nouvelles mesures prévues qui fera évoluer le métier.

Le CSN du SNPDEN rappelle avec force que les personnels de direction sont à l'intersection du fonctionnement déconcentré et du fonctionnement décentralisé du système éducatif.

Le SNPDEN mobilise toute son énergie pour obtenir :

- une conclusion favorable des discussions sur l'aménagement de la réduction du temps de travail (ARTT)
- une attribution des postes d'ATOS créés au budget et prévus dans le plan pluriannuel, permettant la mise en place de personnels qualifiés et d'un nouveau fonctionnement administratif des établissements, donnant ainsi aux personnels de direction le temps et les moyens de diriger.

Le SNPDEN, enfin, prendra toute la place dans les éventuelles actions fédérales ou interfédérales qui pourraient être nécessaires pour permettre une véritable sauvegarde et une progression du pouvoir d'achat, ce qui concerne autant les retraités que les actifs. Il s'agit bien de ne pas faire de 2000 une année blanche dans ce domaine et de prévoir pour 2001 et 2002 les progressions indispensables.

Enfin, le SNPDEN va devoir, dans son ensemble commencer la réflexion sur un nouveau projet syndical qui devra permettre de placer les personnels de direction dans un grand corps des personnels d'encadrement dans une définition des EPLE qui prenne mieux encore la dimension européenne de l'action éducative.