

Conseil Syndical National

Valence - 29 et 30 mai 2001

organisé par l'académie de GRENOBLE



Un grand merci à Jean Claude SEGUIN, secrétaire académique et à toute son équipe pour leur accueil et l'organisation qui a permis au CSN un excellent travail dans des conditions remarquables.



J'ai pu ressentir l'émotion de toute une académie suite à la perte d'un homme attentif à leurs problèmes, d'un militant clairvoyant et d'un responsable aux principes inébranlables.

Le CSN salue la mémoire de Noël Andréani

Il me revient d'abord la triste tâche de vous rappeler l'un des nôtres, le troisième secrétaire académique en peu de temps, qui nous a brutalement quittés le 10 février dernier.

Noël Andréani, secrétaire académique de Besançon est décédé d'une crise cardiaque, brutale et inattendue.

Son activité professionnelle s'est très rapidement étroitement mêlée à son activité syndicale puisque c'est dès sa première année d'exercice en 1982, que, censeur du lycée de Vesoul, il devient secrétaire départemental du SNPDES en Haute Saône, puis, muté à Pontarlier, il assure l'animation de la section du Doubs, avant de devenir en 1995 secrétaire académique de l'Académie de Besançon.

Je suis allé à Besançon en mars dernier pour rencontrer nos camarades particulièrement choqués par cette disparition. J'ai pu ressentir l'émotion de toute une académie suite à la perte d'un homme attentif à leurs problèmes, d'un militant clairvoyant et d'un responsable aux principes inébranlables.

Sa volonté de convaincre sans imposer s'est particulièrement développée dans la dernière période, avec la discussion autour du statut de l'an 2000 et du protocole. Profondément convaincu du souci de rassembler, il avait su instaurer dans son académie un climat de confiance, de convivialité et d'amitié et l'équipe qu'il a constituée est empreinte de ces valeurs.

Noël a beaucoup donné au syndicat ; ses amis garderont de lui un souvenir plein et sauront être fidèles à son message et à son action. Nous garderons en nous l'image d'un homme discret ayant toujours cherché à privilégier les rapports humains au service d'une conviction et d'un humanisme affirmés. Que sa famille, que ses amis, que l'ensemble de nos collègues reçoivent ici de ma part et en votre nom le témoignage de notre tristesse, de notre émotion et de nos condoléances.

Les meilleurs sont ceux qui aujourd'hui

Je demanderai au Président de bien vouloir faire observer une minute de silence en souvenir ému.

Un CSN décentralisé

Nous nous retrouvons donc, six mois après notre dernier CSN, après une période fertile en événements, parce que, comme je l'avais annoncé à cette tribune, la mise en œuvre du protocole n'est pas un long fleuve tranquille, parce que la vie dans nos établissements s'est chargée de nous rappeler, si tant est que nous l'avions oublié, que les problèmes sont toujours devant nous, avec leurs cortèges de violence, d'agressions à notre égard, avec une vie politique intense où la démagogie côtoie l'irresponsabilité, où les faux débats, ou les fausses solutions sont trop souvent le lot de ceux qui nous dirigent ou de médias avides de sensationnel.

Nous nous retrouvons pour la première fois pour un CSN décentralisé. C'est une expérience dont vous nous direz ce que vous pensez. Elle se veut pour nous le symbole d'un syndicat lui-même décentralisé dans lequel le



garants de l'application du protocole qui ont permis son existence et qui, qui, se battent, pour sa mise en œuvre.

Intervention de Jean Jacques ROMERO

lieu géométrique se déplace inexorablement vers les sections académiques et dans certains cas départementales, au plus près des collègues et pour mieux coller à la réalité du fonctionnement de notre institution.

Cette première expérience a lieu dans cette académie de Grenoble, frondeuse mais productrice, qui a su donner au syndicat des militants académiques ou nationaux de grande valeur. Je sais le travail que donne l'organisation d'une telle manifestation et je tiens à remercier l'ensemble des militants et responsables académiques, mais plus particulièrement Jean-Claude Seguin, pour l'activité déployée et pour l'accueil qu'il ont su mettre en place. Je ne doute pas être votre porte parole en cet instant.

Un SNPDEN en bonne santé

Puisque j'en suis à parler de notre vie syndicale, qu'il me soit permis de vous donner ici des nouvelles de la santé de notre organisation.

Avec 9 511 syndiqués le 24 mai, nous comptons 61 syndiqués de plus que le 23 mai 2000. Cette progression, certes légère, mais réelle, est constatée dans 22 académies sur 32 y compris l'étranger et les TOM. Elle touche aussi bien les académies de petite taille que les plus grosses. Elle s'étale de 0, 31 % (Aix-Marseille), à 23, 33 % (Corse) ou 6, 91 % (Créteil). Elle concerne les chefs d'établissement (surtout les proviseurs) et les retraités.

Certaines académies reculent, parfois nettement puisque l'une d'entre elles baisse de 9,95 %. Il faudra absolument que les responsables de ces académies fassent, avec nous, s'ils le souhaitent, l'analyse sans complaisance de leurs difficultés, qui ne peuvent être simplement mises au débit du national puisque le phénomène est local. Nous sommes allés dans certaines de ces académies ; nous sommes à votre disposition pour poursuivre ce travail et récupérer le terrain perdu.

Nous sommes donc globalement satisfaits de notre situation ; aux envieux à l'extérieur, aux oiseaux de mauvaise augure à l'interne, la meilleure réponse se situe dans ce bilan de santé. La baisse annoncée, inéluctable aux yeux de certains, non seulement n'est pas au rendez vous, mais, au contraire, laisse la place à une progression. Nous devons évidemment transformer l'essai dans les prochaines élections professionnelles ; nous devons présenter aux électeurs un bilan positif, très positif ; nous devons leur dire que ce qui a été obtenu l'a été par le seul SNPDEN, contre notre administration, mais aussi, contre les autres syndicats ; nous devons leur dire que les meilleurs garants de l'application du protocole sont ceux qui ont permis son existence, sont ceux qui, aujourd'hui, se battent pied à pied, au national, comme dans les académies ou les départements pour sa mise en œuvre. Nos collègues devront savoir que nos concurrents, dans un mariage de carpe et de lapin, ont signé conjointement, Amicale, FO, SNE-TAA, SPDLC un appel commun au Ministre, dénonçant un protocole qui ne leur convenait pas pour des raisons différentes, parfois même opposées. Ces occupants d'un loft story de nouveau style demandaient l'ou-

La mise en œuvre du protocole n'est pas un long fleuve tranquille. La vie dans nos établissements s'est chargée de nous rappeler que les problèmes sont toujours devant nous, avec leurs cortèges de violence, d'agressions à notre égard



Alors mes camarades, sans triomphalisme, mais sûrs de nous, fiers de notre action, de nos résultats, sachons, pendant la période qui vient, faire savoir encore mieux à nos collègues ce que nous sommes, ce que nous avons obtenu et ce que nous voulons.

ouverture de négociations. Les deux organisations dites « représentatives », l'Amicale et le SPDLC, ne s'étaient pas aperçu que ces négociations s'étaient déroulées. Il est vrai que, nous non plus, ne les avons pas beaucoup vues dans ces négociations : rappelons les cris d'orfraie du secrétaire général d'une des deux organisations se rendant compte en mai dernier que la discussion était globale. Des quatre organisations du Loft, deux d'entre elles ont joué les Aziz ou les Kenza, puisque nous observons un flirt poussé entre l'Amicale et FO. Iront-elles jusqu'au bout ? l'alliance de la droite et des trotskistes résusera-t-elle ? Nous sommes haletants...

Avez vous entendu leur silence depuis plusieurs mois ? Nous n'avons pas dit publiquement nos critiques sur les projets de décrets ? Eux non plus : nous en sommes à la quatrième écriture du projet, encore insatisfaisante, j'y reviendrai... Ils n'ont pas fait connaître leur analyse, ni même, à ma connaissance, l'existence de ces projets. Gageons cependant qu'ils retrouveront de la voix quand il s'agira d'engranger les avancées que concrétiseront les décrets. Enlgués qu'ils sont dans leurs problèmes internes, le SNETAA dans ou hors la FSU, le SPDLC qui, avec sa fédération, la FAEN, vient de quitter l'UNSA, l'Amicale qui cherche les voies et moyens, tous les moyens, avouables ou non, pour se présenter aux élections professionnelles, dans la nouvelle donne, celle du corps unique. Enlgués dans ces débats de haute politticaillerie, ils en oublient l'essence même du syndicalisme. Nous avons connu une période comparable, il y a huit ans. Nos adhérents nous ont nettement fait savoir que ce n'était pas ce qu'ils attendaient de leur syndicat ; nous avons su, tous ensemble, nous ressaisir, mettre en avant la défense et la promotion de notre métier, de l'enseignement public et l'intérêt de nos élèves et nous avons

tiré les leçons, toutes les leçons de cette période. La grande différence entre eux et nous, c'est que nous sommes toujours restés à l'écoute de nos syndiqués et de notre profession. La grande différence surtout, c'est que nous avons quelques valeurs fortes qui fondent notre conception syndicale, notre action syndicale, notre relation avec nos interlocuteurs d'une part, avec nos collègues d'autre part.

Alors mes camarades, sans triomphalisme, mais sûrs de nous, fiers de notre action, de nos résultats, sachons, pendant la période qui vient, faire savoir encore mieux à nos collègues ce que nous sommes, ce que nous avons obtenu et ce que nous voulons.

Nous allons aujourd'hui ou demain apporter une dernière touche à une partie de notre histoire qui a largement accompagné la naissance et la croissance de notre syndicat, en choisissant l'intitulé de notre liste pour les prochaines élections professionnelles. C'est avec patience, en ayant toujours eu comme volonté, celle de garder notre unité, en répondant toujours mieux aux attentes de nos syndiqués, que nos congrès successifs, Saint-Malo, Reims, Toulouse ont tracé le chemin. Disons le avec netteté : les décisions que nous prendrons ne sont dirigées contre personne ; elles visent, dans une situation politique donnée, dont nous ne sommes pas maîtres, à clarifier notre situation, à l'asseoir enfin, tout en gardant avec tous ceux qui le souhaitent des relations confiantes basées sur le respect mutuel.

Le protocole

Je le disais tout à l'heure comme je le disais en novembre, l'écriture des textes est un exercice pour le moins aussi difficile que



l'écriture du protocole. La mise en application des principes doit se faire avec une administration, pas toujours favorable, et le politique n'est appelé que pour arbitrer, ou pour rappeler au respect d'une signature.

Le décret fondateur

Nous avons reçu hier la quatrième mouture du principal décret. Disons tout de suite qu'il ne répond pas – pas encore, m'affirmait Béatrice Gille au téléphone hier soir - aux quatre problèmes qui restaient en suspens :

Dans l'article 19 : l'obligation d'avoir exercé – au moins - dans un emploi de chef en première classe pour obtenir une promotion à la hors classe, c'est interdire la promotion d'un adjoint qui aura fait le choix de le rester, quel que soit son service et sa manière de servir. C'est interdire toute promotion à un adjoint agrégé, ce serait donc une régression par rapport au statut de 1988. Nous ne l'accepterons pas, la délégation de l'UNSA au CTPM ne l'acceptera pas. Nos interlocuteurs, jusqu'au plus haut niveau, le savent.

Pour l'article 27 : nous avons demandé, devant le risque de voir trop rapidement une première classe comportant 5 % de détachés une limitation à 50 % du nombre de postes mis au concours de 1^o classe

L'article 33 contient la référence considérée comme vexatoire à l'occupation d'un appartement de fonction par les personnels de direction. Cela pose le problème suivant : à la parution du décret, les personnels de direction devront occuper les appartements actuellement occupés par les gestionnaires lesquels n'ont pas encore dans leur statut la même obligation. En effet fréquemment, nous le savons, les collègues ne comptent que deux appartements de fonction. En outre, libellé comme il l'est, cet article oblige les personnels de direction à obtenir une dérogation même si le logement n'existe pas. L'administration prévoit-elle de fournir les établissements en mobil home ?

Les articles 20 et 38 traitent du travail à temps partiel. Limiter cette impossibilité aux chefs d'établissement et sous entendre que les adjoints peuvent en revanche en bénéficier signifie qu'une durée de service est déterminée pour eux : 35 heures ? Figurer une formule sur le temps partiel à un moment où tout est en débat, ARTT, Compte Épargne Temps (CET), fin de carrière ne paraît pas acceptable.

Si la quatrième version ne répond pas aux questions posées, elle évolue par rapport à la troisième et chaque fois vers plus d'imprécision et parfois même de négatif.

Dans les articles 18 et 19, l'ancienneté requise pour accéder à la première classe d'une part, à la hors classe d'autre part est passée de 5 ans à 5 ans en tant que titulaire, ce qui a pour conséquence de porter à 7 ans l'ancienneté requise pour une première promotion. C'était déjà une proposition faite dans la version première du projet de décret contre laquelle nous nous étions insurgés, qui avait disparu (nous pensions avoir convaincu nos interlocuteurs) et qui réapparaît subrepticement. C'est

un recul grave par rapport au décret de 1988, nos collègues vont, du jour au lendemain, devoir attendre 2 ans de plus leur promotion. C'est un recul dans les négociations, c'est une agression intolérable à l'égard des personnels de direction et de leur syndicat. Le SNPDEN ne peut laisser passer cela, ne l'a pas laissé passer. B. Gille m'a appelé hier soir et m'a fait savoir que c'était un malentendu et que je recevrais immédiatement une version corrigée sur ce point. Ce sera fait mais cela prouve au moins que l'on a cherché à tester notre attention.

Je ne serai pas plus long sur ces aspects. Une ou deux autres modifications demandent pour le moins des éclaircissements et nous les avons demandés. Je veux surtout m'insurger contre cette méthode de travail qui consiste à revenir systématiquement sur la version précédente sans la moindre explication ni grille de lecture. Imaginons que nous agissions ainsi dans la préparation de nos conseils d'administration...

On nous annonce la présentation de ces textes à un CTPM qui se situerait dans la dernière semaine de juin, un CSFP dans la première semaine de juillet et une parution en septembre... Je vous le donne pour tel... Et comme Saint Thomas, un Saint Thomas laïc s'entend, je veux voir pour croire.

Pour ce qui concerne les décrets qui accompagneront ce décret fondateur, il sont au nombre de deux. S'y ajoutent également deux arrêtés. Un premier décret « portant attribution d'indemnités à certains personnels de direction d'enseignement ou de formation relevant du MEN » se substitue au 89-444 du 28 juin 1989.

Il met en place les deux indemnités, une de responsabilité de direction pour les chefs, l'autre de sujétions spéciales pour tous les personnels de direction.

Les arrêtés pris en application de ce décret fixent les taux de ces indemnités. C'est l'application intégrale du protocole, y compris pour les directeurs d'EREA. Nous demandons que les deux appellations soit interverties.

Le deuxième décret « modifie le décret du 11 avril 1988 fixant le régime de rémunération applicable à certains emplois de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du MEN ». Il met en place la BI pour certaines catégories qui n'en bénéficiaient pas (Proviseur Vie Scolaire).

Deux modifications que nous aurions souhaitées et qui n'y figurent pas : la mise en place de la clause de pénibilité pour les adjoints ; nous remontons au créneau, etc.

Le « 962 » : les négociations difficiles, engagées dans ce domaine, sous l'égide de l'UNSA Éducation avancent lentement, au rythme des palais nationaux. Le Ministre de la Fonction publique devrait, selon les informations en notre possession, faire évoluer le butoir vers le 1057, indice sommital de l'échelle B.

La question qui nous est posée, que je vous pose est : faut-il continuer ce type de négociations difficiles et incertaines ou y substituer une action dure, difficilement compréhensible de l'opinion et qui remettrait à beaucoup plus tard un éventuel succès. Le BN pense qu'il faut

L'écriture des textes est un exercice pour le moins aussi difficile que l'écriture du protocole. La mise en application des principes doit se faire avec une administration pas toujours favorable, et le politique n'est appelé que pour arbitrer, ou pour rappeler au respect d'une signature.

Une des premières missions du chef d'établissement au titre de représentant de l'état dans l'EPLE, est d'être le garant du cadre légal de la mission d'éducation assignée aux établissements. Il lui est parfois nécessaire d'avoir à rappeler à certains membres de la communauté scolaire leurs obligations de fonctionnaires de l'État. Ce rappel bouscule ici ou là certaines situations de fait, quelquefois, il remet en cause certaines dérives ou des pratiques dont les élèves pâtissent.

continuer la méthode employée. Vous nous direz ce que vous souhaitez.

Pour ce qui concerne l'évaluation, nous avons été saisis d'un projet de calendrier ; certains recteurs, forts des consignes données par la DPATE, mais tués par elle devant nous, vous les ont fait connaître.

Elles consistent à mettre en place dès la rentrée 2001 les diagnostics et les lettres de missions au minimum pour les nouveaux arrivants, les autres, à la discrétion des recteurs et des évaluations sur les compétences et les capacités d'évolution avec priorité à ceux qui souhaitent muter en 2003.

Nous avons émis les remarques suivantes : il ne peut être question de créer deux évaluations. La seule que nous acceptons est celle qui est mise en place par le protocole. Il devra être rappelé au recteur l'absolue nécessité de l'organiser. Si la deuxième démarche est destinée à mettre en place, temporairement, une méthode, plus ouverte et plus transparente, de préparation des mutations que la situation actuelle, nous ne pouvons qu'y être favorables. Ce ne peut être une évaluation. La DPATE affirme être d'accord : nous entrerons en contact avec elle.

La situation dans les établissements

Je voudrais maintenant dire un mot sur la déstabilisation des personnels de direction et des établissements mise en œuvre dans des endroits de plus en plus nombreux et qui s'étend insidieusement mais inexorablement à l'ensemble du territoire.

Il ne se passe pas de semaine voire de jour sans que soit mis en accusation un chef d'établissement par les personnels ou par les parents d'élèves. C'est à chaque fois avec l'objectif affirmé d'obtenir le départ du collègue.

Une des premières missions du chef d'établissement au titre de représentant de l'état dans l'EPLE, est d'être le garant du cadre légal de la mission d'éducation assignée aux établissements. Il lui est parfois nécessaire d'avoir à rappeler à certains membres de la communauté scolaire leurs obligations de fonctionnaires de l'État. Ce rappel bouscule ici ou là certaines situations de fait, quelquefois, il remet en cause certaines dérives ou des pratiques dont les élèves pâtissent.

Malheureusement depuis peu et particulièrement depuis la dernière rentrée scolaire, les frictions sur ce sujet semblent se multiplier. On voit de plus en plus d'établissements où des personnels font appel à l'arbitrage des « autorités supérieures » pour le fonctionnement interne de l'établissement et on a vu apparaître dans certains cas de véritables groupes de pression remettant en cause l'autorité des personnels de direction et leurs fonctions.

Les chefs d'établissement qui vivent ces situations pénibles professionnellement et humainement, les acceptent au nom de l'intérêt des élèves mais demandent à leur hiérarchie de les soutenir pleinement dans leur rôle de garant de l'état de droit. Ils ont trop souvent l'impression d'être désavoués publiquement : par la réception d'enseignants à l'Inspection académique ou au Rectorat hors présence du chef d'établissement ou par la venue de l'équipe « vie scolaire » pour les rencontrer sur place et régler des problèmes d'ordre interne.

Cette dérive fragilise le plus souvent, déstabilise dans tous les cas, l'autorité du chef d'établissement, donnant trop souvent gain de cause à des groupes de pression qui refusent cette autorité. Plus grave, plusieurs de nos collègues qui vivaient des conflits difficiles ont été invités par leur hiérarchie à participer au mouvement ! Cette situation est intolérable et les personnels de direction ne sauraient l'accepter. Ils n'entendent pas faire office de fusibles pour sauver une illusoire paix sociale. Ils n'entendent pas devenir ainsi des boucs émissaires et laisser perdurer l'idée que lorsque des difficultés apparaissent dans l'EPLE c'est a priori la faute du chef d'établissement. Si des fautes ont été commises, elles doivent être sanctionnées, mais les sanctions ne sauraient concerner les seuls personnels de direction. Dans les cas évoqués, les sanctions n'ont pas été prises envers ceux qui ne respectent pas la loi.

Au-delà des cas particuliers et des personnes, c'est pour nous le sens de nos responsabilités qui est en cause et au-delà le sens même du service public qui est menacé. Nous demandons solennellement le soutien sans faille de nos autorités lorsque la légalité républicaine est ébranlée, nous demandons que chaque fois qu'il y a faute, des sanctions justes soient prononcées, nous attendons comme un signe fort l'annonce des décisions prises à l'encontre des personnels qui ont empêché le bon fonctionnement du service public d'éducation. J'en appelle au Ministre : il est temps monsieur le Ministre de faire savoir la loi dans ce



pays. Nous revendiquons nos responsabilités, le protocole en est l'expression. Le Ministre a autorité sur l'ensemble des fonctionnaires de l'Éducation nationale ; il est temps qu'il le leur fasse savoir. C'est de l'institution républicaine même dont il est question.

J'en appelle aux syndicats d'enseignants : vous ne mesurez pas toujours les risques de ce que vous mettez en place. En « évaluant » ainsi les personnels de direction, vous vous préparez à être de la même façon « évalués » par les parents d'élèves et les élèves.

Je propose la mise en place dès cet après midi, sous la direction de Philippe Guittet assisté de Suzanne Bellon, d'un groupe de travail composé de trois ou quatre secrétaires académiques pour rédiger une adresse solennelle du syndicat au Ministre d'une part, aux enseignants d'autre part.

La gratuité

Reste enfin la gratuité.

Quelques principes :

- la gratuité n'existe pas. Tout est payant ; le tout est de savoir qui paie.
- parvenir à ce que les parents d'élèves les plus démunis n'aient pas à payer pour les études de leurs enfants est un objectif social que nous faisons nôtre. Encore ne faut-il pas oublier que la démocratisation du système suppose bien d'autres mesures, y compris sociales ;
- faire payer par l'impôt, et notamment par l'impôt local, dont l'assiette est particulièrement injuste socialement, la pseudo gratuité, est une ineptie.
- décider pour l'État, en se fondant sur un article du code de l'éducation qui n'avait pas cet objectif, que l'enseignement est

gratuit, est facile et démagogique dans la mesure où il ne se préoccupe pas de la manière de financer les dépenses et renvoie donc aux collectivités territoriales le soin de répondre à une mesure dont le gouvernement essaiera de recueillir les fruits électoraux ; démagogique aussi dans la mesure où il ne se gêne pas pour prendre des mesures, par exemple la suppression des timbres fiscaux pour l'inscription aux examens en exigeant un chèque de 40 F destiné à couvrir les frais postaux. Somme réclamée à toutes les familles même celles qui étaient exonérées de timbres fiscaux...

Nous devons rappeler dans nos établissements : qu'à des recettes en diminution correspondront des dépenses en diminution ; que ces dépenses toucheront forcément le chapitre A1, les frais de communication avec les parents ; qu'il faudra bien un jour décider de la manière dont les acquisitions de matériels se feront dans les établissements

Il nous faut dénoncer toutes les démagogues, tous ces Tartuffes : savez-vous que le principal syndicat d'enseignants du second degré, au nom de la gratuité, a décidé dans son dernier congrès d'exiger des établissements qu'il ne réclame plus un franc aux familles, même pour les élèves de BTS et de CPGE ? Dites le donc autour de vous. Cela conviendra-t-il aux enseignants de votre lycée ? Savez-vous que la FCPE a décidé de demander à ses conseils locaux de menacer les chefs d'établissement et a décidé d'engager des actions de médiation et de justice « bien ciblées » ? Ce « bien ciblé » n'est pas du tout une action destinée à corriger des injustices, mais à faire parler et à obtenir une belle publicité sur le dos des chefs d'établissement.

Nous avons eu raison de ne pas signer la charte de la gratuité. Au nom de principes louables, mais insuffisamment pensés, elle ne vise qu'à créer une agitation et une médiatisation pour permettre à des politiques d'en tirer les fruits. C'est méprisable mais la vérité que nous énonçons, nous sommes pratiquement les seuls à la dire. Cela ne doit pas nous empêcher de le faire mais il faut savoir que le combat sera long.

Voilà terminé mon tour d'horizon, trop long je le sais, mais trop bref parce que j'ai conscience d'avoir laissé de côté un certain nombre de questions dont vous vous saisissez dans les commissions, je pense aux collèges, je pense aux CPGE, je pense au métier.

Je forme le vœu que les travaux de ce CSN soient pleinement orientés vers l'avenir. Nous fêterons comme il se doit, lors du congrès de Nantes, les 10 ans du SNPDEN. Il n'est pas le temps ni le lieu de faire des bilans mais rappelons tout de même que nous avons mis en place une doctrine pédagogique, défini le contour de ce que nous voulons pour nos missions et pour nos carrières, dessiné un statut pour les années à venir. Il nous reste à définir les conditions d'exercice du métier, avec qui, comment, pour qui, à quel rythme. C'est la tâche exaltante à laquelle je nous convie à dater de ce jour et pour l'année qui vient.

La gratuité n'existe pas. Tout est payant, le tout est de savoir qui paie. Parvenir à ce que les parents d'élèves les plus démunis n'aient pas à payer pour les études de leurs enfants est un objectif social que nous faisons nôtre. Faire payer par l'impôt, et notamment par l'impôt local, dont l'assiette est particulièrement injuste socialement, la pseudo gratuité, est une ineptie.



Interventions des académies

Raymond FERNANDES
(Reims)
Diagnostic, lettre
de mission, évaluation,
vigilance



En ce mois de mai, l'inquiétude gagne les personnels de direction. Inquiétude quant à la préparation d'une rentrée et aux incertitudes qui l'entourent... Chacun attend des précisions sur les réformes annoncées, sur les modalités de leur mise en œuvre; chacun attend l'attribution des moyens indispensables à cette mise en œuvre. Inquiétude quant à notre métier, à nos conditions de travail. La signature du protocole a suscité un immense espoir, peut être même, malgré ou à cause du travail d'explication entrepris, de fous ou de faux espoirs.

Nous l'avons, dans l'académie de Reims, approuvé à la quasi unanimité. Les abstentions traduisaient les craintes de nos collègues agrégés et proviseurs adjoints. Depuis, nous savons et le secrétaire général vient de le rappeler, combien le travail des négociateurs est difficile.

L'écriture du décret n'est pas chose aisée; elle se doit de cadrer au plus près, afin d'éviter que des circulaires d'application ne viennent en dénaturer l'esprit et l'efficacité. Notre vigilance doit, nous semble-t-il, se renforcer sur deux points:

- Celui du diagnostic, de la lettre de mission et de l'évaluation. Les principes sont clairs dans le protocole; la mise en musique ne paraît pas si simple et les dérapages doivent être contrôlés. Il y va de la fiabilité et de l'efficacité de la gestion nationale du corps unique des personnels de direction. Le diagnostic établi par le chef d'établissement

arrivant, il sera, pour l'écriture de la lettre de mission, confronté à celui du recteur. Ce diagnostic sera-t-il établi à partir d'une trame nationale, d'indicateurs identiques dans chaque académie?

Comment faire que l'état des lieux établi par l'administration ne constitue pas, concernant le partant, une forme déguisée d'évaluation sauvage? Le sortant se doit-il d'établir le bilan de son action, son propre état des lieux? à qui le transmet-il? à son successeur? au recteur, comme cela est souhaité dans l'académie?

Dans la période transitoire, en cas de mutation d'un adjoint sans mutation du chef, et donc sans lettre de mission précise du chef, sur quels critères sera élaborée la lettre de mission de l'adjoint?

Autant de points de détail, et il y en a sans doute d'autres, sur lesquels la commission devra se pencher, afin que le CSN puisse donner à nos négociateurs des mandats précis.

- Le butoir du 962: c'est un point primordial pour l'attractivité du métier et les perspectives de développement de carrière. C'est là la cause de l'inquiétude des lauréats concours agrégés. Aucune justification rationnelle, aucun risque de mesures reconventionnelles ne permettent un blocage sur ce chapitre. Le coût financier est minime au regard du budget général, et, seules des questions de principe ou de simple ressentiment bloquent la décision. La clé du problème est donc bien désormais essentiellement politique.

Il importe, pour la crédibilité de notre organisation syndicale, que le CSN adopte sur ce point une position ferme. Il appartiendra à la commission de définir les limites de la négociation et de proposer au CSN les munitions en terme d'action dont disposeront les négociateurs.

Huit mois après la signature du protocole, le temps est venu d'appliquer avec rigueur ce qui a été écrit et signé, mais aussi obtenir enfin ce qui à maintes reprises a été promis.

Pierre BOUSQUET
(Versailles)
La dernière intervention
de P. Bousquet au CSN.



Je partage totalement le point de vue de Jean Jacques. On ne peut en aucun cas envisager, sur le butoir du 962, une action revendicative publique: ce ne serait ni politique, ni efficace, ni payant, si j'ose dire!

Par contre nous ne pouvons en aucun cas admettre la déstabilisation des personnels de direction, considérés par quelques agités comme des fusibles, par des personnels, des parents ou des élèves qui n'ont aucun pouvoir réglementaire. En démocratie le pouvoir n'est pas dans la rue. Par contre je pense que la rue peut nous permettre, après une adresse solennelle au Ministre et de ce fait aux recteurs, de faire savoir notre colère à ce sujet, notre indignation et de rappeler que notre autorité de tutelle ne devrait jamais être là pour nous enfoncer!

L'Académie de Versailles avance lentement sur la lettre de mission, sur l'évaluation. Elle avance d'ailleurs sans trop déranger le SNPDEN qui malgré ses demandes répétées n'a pas encore obtenu de réunion sur ce sujet.

Permettez-moi de terminer, mes chers camarades, alors que je prends la parole la dernière fois comme Secrétaire Académique de Versailles en vous disant merci, en disant merci à mon syndicat à qui je dois tant depuis 1970.

Sylvain HOUSELLE
(Nancy-Metz)
Évaluation:
un recteur pressé



Le concept de la lettre de mission: il nous semble devoir attirer l'attention du CSN et du BN sur certaines dérives possibles quant à l'usage qui sera fait du concept de la lettre de mission dans l'une ou l'autre des académies. Certains recteurs sont tentés, nous le savons pour l'avoir déjà entendu, de considérer la lettre de mission au chef d'établissement comme une lettre particulière, très personnelle, voire confidentielle.

Un recteur a affirmé récemment devant les IA-DSDEN, qu'il ne concevait pas le partage de la lettre de mission avec l'adjoint. Plus précisément, il a été déclaré par le recteur, qu'il ne concevait pas de partager le contenu de sa lettre de mission avec ses IA-DSDEN: « cela ne les regarde pas ».

En ce qui concerne son contenu, fondé sur une évaluation diagnostic de l'établissement, une telle attitude risque, non pas de confier au chef d'établissement nouvellement nommé des directions de travail dans le respect des responsabilités qui nous sont déjà confiées par la loi de 1985, mais des missions impossibles dévolues à des mercenaires que nous ne sommes pas.

Fonctionnaires garants du respect de la loi, de l'école républicaine, du service public d'éducation, nous exerçons d'abord un métier difficile, pointu, qui ne saurait supporter des missions hors de notre champ professionnel.

Pour éviter les deux dérives les plus probables, celle d'une

lettre de mission non publique, cachée aux adjoints, non connue par le conseil d'administration, l'autre dérive étant celle d'un contenu qui a peu à voir avec notre métier, il faut que le décret ou une lettre ministérielle pose clairement les limites aux recteurs et à ceux qui l'entourent et qui seraient chargés de la rédaction de cette lettre de mission.

Jean FALLER
(Bordeaux)

La réforme des collèges : favorable mais beaucoup de questions



L'Académie de Bordeaux est globalement favorable à l'importante réforme des collèges, qui, si elle n'est pas, comme trop souvent, détournée de son sens initial par les différents relais, ou vidée de sa substance durant sa montée en charge est susceptible de modifier profondément, non seulement le fonctionnement du collège, mais également l'amont, dans le rapport avec les écoles et l'aval pour ce qui est des rapports avec les Lycées ou lycées professionnels.

Nous avons particulièrement apprécié, la référence faite à notre protocole, la notion de globalisation et de contractualisation des moyens, la fin des fourchettes horaires ou les évaluations généralisées à tous les niveaux.

Mais il existe des interrogations et des zones d'ombre.

Quel sera le rôle exact du nouveau Brevet, décrit comme un véritable examen de passage, dans l'orientation des élèves ?

Quelles conséquences sur la seconde dite de détermination de l'émergence des « options » en troisième ?

Quelles seront les relations exactes entre les écoles et les collèges, entre les collèges et les lycées notamment pour ce qui concerne l'enseignement professionnel ?

Le ministère se donnera-t-il les moyens de ses ambitions ? Les échelons hiérarchiques vont-

ils enfin respecter l'autonomie des établissements ? Pratiquer le contrôle a posteriori et non a priori ?

Nous jugerons sur pièce.

Le deuxième point concerne nos conditions de travail et là, force est de constater que rien n'a changé, bien au contraire.

Nous arrivons maintenant au terme de la partie corporative de notre protocole, le corps unique est créé, les indemnités sont revalorisées, le classement des établissements effectué, l'évaluation est en cours de mise en place.

Mais pour ce qui est des autres aspects du protocole, rien ne semble bouger.

Le fonctionnement des établissements reste toujours aussi complexe et la « nouvelle organisation » traîne, sans doute engluée dans les objections des autres organisations.

La sédimentation d'une multitude de nouveaux textes plus ou moins cohérents entre eux s'accélère.

Les calendriers s'allongent et se complexifient, réduisant d'autant les congés des personnels de direction.

La mise en place prochaine de la RTT des personnels nous promet de beaux jours et risque d'avoir si nous n'y prenons pas garde, des conséquences bien négatives sur les conditions de travail des personnels de direction.

L'autonomie de l'établissement constamment battue en brèche par des dotations insuffisantes ou par des pratiques tatillonnes de contrôle a priori, ne progresse pas.

En réalité, beaucoup de travail reste à faire et on a raison de faire désormais du métier l'axe essentiel de notre travail syndical.

Un mot enfin sur les bassins, RUE, ZAP ou autres machins infradépartementaux.

Il est clair que dans ce domaine, le ministère pratique aujourd'hui la politique du « laisser faire, laisser mourir » (pourrir ?) La situation d'aujourd'hui montre une très grande variété de situations, depuis l'absence de structures infradépartementales jusque, à l'autre bout du spectre la situation caricaturale de Lille où existent des « administrateurs de bassins » devenus de véritables échelons hiérarchiques intermédiaires. On voit bien là où on voudrait nous conduire et là où il ne faut absolument pas aller.

Il existe peu de sujets sur lesquels le SNPDEN possède une doctrine aussi complète et aussi

ancienne. Les motions de St Malo et de Toulouse sont assez claires à ce sujet et il n'est plus question aujourd'hui de produire une motion de plus, mais d'agir.

Il est nécessaire d'ouvrir avec le ministère des négociations sur ce sujet, afin d'obtenir dans un premier temps un moratoire des bassins de formation et d'organiser au niveau national un cadre valable pour toutes les académies, borné, respectant à la fois les nécessités d'un travail en commun des établissements et la notion fondamentale d'autonomie des établissements.

Joël OLIVE
(Nice)
Déstabilisation
et harcèlement



Il revient sur la question de la déstabilisation et du harcèlement des personnels de direction par certains groupes de pression. Il indique que cette situation doit être mise en perspective par rapport à l'application du protocole car l'enjeu est bien celui des conditions d'exercice des fonctions d'autorité qui sont au cœur du protocole.

Il faut y prêter attention car sur le terrain les collègues sont de plus en plus sensibles à l'alourdissement de leur charge mentale de travail qui déborde le cadre professionnel et pollue leur vie personnelle.

Il souligne que dans l'académie de Nice, le SNPDEN a été saisi de 5 à 6 cas. Il s'agit de collègues très ciblés, chevronnés et ayant une haute conception du service public, se refusant à acheter la paix sociale en rabattant sur le niveau d'exigence quant au fonctionnement de l'EPL.

En réalité, ils sont visés parce qu'incarnant la volonté d'une application rigoureuse dans leurs établissements des lois régissant l'école de la République.

C'est en particulier le cas à Nice pour un SD et pour le SA.

Au moment où sévit une crise de l'autorité, c'est l'honneur du

SNPDEN de rappeler que la déstabilisation des fondements de l'autorité des personnels de direction par ceux-là mêmes qui souhaitent voir la leur confortée devant les élèves relève d'une démarche contraire à l'intérêt du service public.

C'est son honneur que de faire prévaloir une solidarité qui ne soit pas la soumission aveugle à des réflexes classiques mais l'adhésion à des valeurs partagées.

Il est indispensable que le SNPDEN s'exprime avec force au niveau national comme au niveau académique.

Il faut en finir avec les stratégies de contournement de la voie hiérarchique. Les personnels de direction ont droit à des procédures transparentes et contradictoires comme celles qu'ils sont tenus d'appliquer aux personnels placés sous leur responsabilité.

Paul PILON
(Clermont-Ferrand)
CFA, retraités :
nous faisons partie
intégrante de
la commission carrière



Nous avons été attentifs à tout ce qui s'est dit sur les négociations en cours, relatives au décret fondateur suite à la signature du protocole d'accord, aux décrets complémentaires et arrêtés subséquents. Également sur l'évolution des conditions d'exercice du métier, sur les actions en cours pour déstabiliser les personnels de direction. Nous avons été attentifs à l'importance des mesures en cours : lettres de mission, évaluation, etc. Toutes choses importantes ou capitales pour les actifs.

Mais nous, CFA, retraités, nous ne perdons pas de vue que nous faisons partie intégrante de la commission « carrière », que les actifs sont tous potentiellement de futurs CAF, retraités – que si nous sommes solidaires des actions menées par les actifs, nous comptons sur les actifs pour soutenir nos

revendications ou demandes qui sous le drapeau du SNP-DEN concernent tous les actifs, futurs CFA, retraités.

Ce que nous attendons de tous, c'est une solidarité et une action, pour que soit respecté l'article L16 du code des pensions qui précise le droit et les moyens pour les pensionnés de l'Etat, d'avoir un niveau de vie décent, comparable à celui mené avant cessation d'activité.

Nous ne ferons pas ici un relevé exhaustif des mesures listées.

Je n'évoquerai pour mémoire que des mesures de bon sens et d'équité comme l'égalité entre l'homme et la femme, veuf ou veuve du conjoint décédé en matière de pension de réversion ; le retour de l'abattement fiscal de 1995 ; la transformation du CFA (congé de fin d'activité) situation précaire et révocable, en CPA (cessation progressive d'activité) ; l'allocation personnalisée à l'autonomie pour les CFA/retraités dépendants ; l'abrogation de la circulaire Sarkozy et des notes de service des 23 mars 1970 et 4 juillet 1997 ; etc.

Tout cela ne doit pas être perdu de vue dans l'action et les négociations menées ou à venir par le BN et tous les syndiqués. Nous avons toujours été avec les actifs dans toutes leurs actions. Nous attendons qu'ils ne soient pas oublieux des actions et négociations à mener sur les préoccupations des CFA - retraités ; situation qui sera un jour ou l'autre celle des actuels actifs.

Maurice Claude
DESHAYES
(Poitiers)
Académie sinistrée ?



L'Académie de Poitiers a connu, connaît une forte agitation au regard des premières conséquences visibles du protocole d'accord, c'est-à-dire l'évaluation et le classement des établissements.

De la précipitation et de l'interprétation, nous sommes pas-

sés à une procédure d'évaluation plus conforme au texte du protocole qui porte, pour l'instant, sur des volontaires et dont nous suivrons le déroulement au Groupe Permanent de Liaison.

Pour le classement des établissements, l'Académie de Poitiers, très largement « sinistrée », a pris de plein fouet sa constitution très rurale. Certains ne disent pas merci.

L'actualité, c'est le mouvement et ses inévitables questionnements, ses inévitables déçus. C'est la queue du mouvement et son opacité. C'est l'affectation des lauréats et l'interrogation de nos nouveaux collègues.

Nous devons une fois encore, et bien avant la constitution des dossiers de mutation réexpliquer le mode de traitement des vœux formulés et ce qu'est le rôle des commissaires paritaires académiques et nationaux.

L'AGA du 11 avril a permis de mieux traiter les tenants et les conséquences d'un nouveau statut. Aujourd'hui, il s'agit de la parution du décret, de sa conformité au protocole d'accord et de sa mise en œuvre.

De l'amélioration de nos conditions de travail (simplification des instances de l'EPL, dotation complète en personnel, organisation des circuits de communication et d'information...) et de nos carrières (NBI pour tous, butoir du 962...) au traitement des « sinistrés » du nouveau statut (mouvements à venir, clause de sauvegarde...), il reste encore beaucoup d'inquiétude.

Yves EHRMANN
(Strasbourg)
Soutien du recteur
aux collègues :
sans faille,
mais discrètement.



...pour l'évaluation, le recteur de Strasbourg nous en a parlé lors de la dernière com-

mission permanente. Il envisage à la rentrée 2001 sa mise en œuvre pour les arrivants dans un nouveau poste, avec diagnostic, puis lettre de mission, basés sur les indicateurs académiques (tableau de bord académique).

Pour les personnels de direction mis en difficulté, le recteur de l'Académie soutient sans faille les collègues ; par contre il se refuse de communiquer à l'externe et ne peut pas (selon ses dires) prendre des sanctions. Sur ces deux points nous devons avoir une exigence forte.

En vie syndicale je voudrais alerter le CSN sur l'actualité de la laïcité et la nécessité d'une modification du droit local, quitte à ouvrir dans les établissements scolaires des aumôneries de toutes les religions reconnues, afin de protéger les jeunes des influences sectaires.

Pour ce qui est de la dénomination de notre liste aux prochaines élections, l'Académie est pour une liste SNPDEN-UNSA éducation.

Les propositions Lang sur le collège ne nous conviennent pas car la mise en œuvre est impossible à la rentrée 2001, et une nouvelle fois on ne prend pas les mesures de fond qui passent par la refonte des statuts des personnels enseignants...

Georges MAGLICA
(Dijon)
Les personnels
de direction, très cernés



Difficultés avec le monde agricole puisqu'à diverses reprises des agriculteurs ont menacé d'investir collèges et lycées pour vérifier la traçabilité de la viande bovine servie dans les restaurants scolaires ; nous n'avons dû compter que sur nos propres forces et celles de notre éducation nationale et grâce à notre fermeté, notre action a payé, nous n'avons pas été investis.

Difficultés avec le SNES qui, à travers une série d'articles anonymes, a attaqué les per-

sonnels de direction en mettant du reste le CPE dans le même panier - ce qui nous a conduits à les interroger sur l'évolution d'une ligne syndicale rattachant à nouveau les CPE à l'équipe de direction - quelques expressions utilisées à notre égard : « autoritarisme » (ça c'est plutôt gentil) « sous proviseurs » (ça l'est moins) ou encore « ignares lâchant entre deux assoupissements » des inepties administratives... « management à la Mac Donald » etc.. Nous leur avons écrit pour dire notre attachement au bon fonctionnement des organismes paritaires ainsi qu'au respect des obligations statutaires des différents personnels dans l'intérêt des élèves et du service public... pour nous étonner d'un ton et d'une forme inhabituels d'expression (orthographe, grammaire...) de la part de cette organisation syndicale enseignante.

Difficultés avec le principe de gratuité : en matière de photocopies mais aussi de voyages scolaires facultatifs. Difficultés pour gérer la fin d'année scolaire, examens, procédures d'orientation...

Préoccupations à propos des collègues dont l'établissement a été déclassé.

Face à ces difficultés nous avons pris un certain nombre d'initiatives et fait des propositions. Je ne reviens pas sur notre fermeté vis à vis des uns et des autres, je me bornerai à quelques propositions :

- gratuité : parce que les textes se prêtent volontairement à plusieurs lectures, nous dit-on (le cabinet ayant donné des consignes aux recteurs : ne pas s'opposer aux délibérations des CA arrêtant des contributions pour photocopies en STS et CPGE), nous avons décidé dans le bassin dijonnais de camper sur nos positions en continuant à demander des contributions pour photocopies dans les classes post-bac mais aussi dans les filières où manuels et livres n'existent pas ou sont plus chers que les photocopies.

Parce qu'il n'est pas question d'indemniser et (ou) de rétribuer les personnels accompagnateurs des voyages scolaires sur les budgets de nos établissements nous avons décidé de suspendre les voyages au 1^{er} trimestre 2001-2002

- fin d'année : parce que nous somme las d'étaler nos analyses sur le calendrier de fin d'année (lourdeurs, fragilités, risques...) nous avons décidé d'une proposition simple, claire, satisfaisante sur le plan pédagogique (la durée effective des cours est plus longue...), sur le plan éducatif (moins d'absentéisme) et surtout par rapport à la question centrale des conditions d'exercice de notre métier. Cette proposition tient en trois dates : 30 juin, fin des cours, 15 juillet, fin de la session d'examen ouverte le 1er et le calendrier d'orientation, 15 septembre, rentrée des classes.
- problèmes corporatifs : tant que la situation actuelle prévaudra nous proposons le maintien de la NBI dans le cadre de la clause de sauvegarde ; à moyen terme nous proposons que la NBI soit liée à l'emploi et non à la catégorie d'établissement
- pédagogie : s'agissant du collège unique, du lycée des métiers ou du lycée polymorphe nous disons au préalable : donnons-nous les moyens d'une sélection équitable sur critères intellectuels et non sur critères ethniques ou sociaux ; pour ce faire, adoptons des solutions concrètes par ex : anonymat chaque fois qu'il y a utilisation de dossiers (affectation, orientation, etc.) disposons de moyens appropriés pour atténuer les pesanteurs sociales par ex : en se dotant d'Internet où l'on puisse réellement travailler grâce à un personnel d'encadrement suffisant et formé...

Je terminerai en parlant comme notre secrétaire général et d'autres SA des tentatives de déstabilisation dont nous sommes l'objet. Dès juin 2000 à Dijon, nous avions demandé une audience à M. le recteur pour l'entretenir de cette question. J'avais recensé 15 à 20 situations où des personnels de direction avaient été déstabilisés (vous vous souvenez de l'affaire de l'Yonne qui avait été médiatisée au plan national) par des pairs, par des personnels ou par des parents d'élèves. Nous avons réagi en adoptant un texte à l'adresse des organisations syndicales et des fédérations de parents que nous avons remis à M. le recteur.

Christian BARITAUD
(Limoges)
Une mobilité à petits pas...



Les collègues de l'académie de Limoges réunis en CSA le 16 mai 2001 ont émis une préoccupation et fait deux remarques :
Préoccupation : y aura-t-il une amélioration des dispositions transitoires concernant l'article 22 et prévus dans l'annexe du projet de décret (3^e version)

1^{re} remarque : le ministère demande de plus en plus aux collègues de travailler avec des documents officiels voire sans document. Ex : nouvelles mesures pour le collège : discours du ministère de l'éducation nationale ; nouvelles grilles horaires pour les LP.

2^e remarque : les collègues qui ont fait leur demande de mutation regrettent de ne pas avoir connaissance de l'arrêté officiel du classement des établissements

Allain CHAUMULON
(Aix-Marseille)
Évaluation : inquiétude devant un monde nouveau



En ce qui concerne l'évaluation, le recteur d'Aix-Marseille a, semble-t-il, entendu le même discours que le recteur de Paris ; il s'est donc dit certainement quelque chose. Le processus est engagé dans le respect du protocole et donc de manière satisfaisante pour nous et pour le moment. Il n'empêche que l'on sent une inquiétude chez les adhérents. Elle est légitime car n'oublions pas que cela fait longtemps que nous n'avons pas été évalués. Le vrai problème me semble-t-il est l'évaluation des adjoints et donc leur

lettre de mission. Nous y serons particulièrement vigilants.

Enfin et j'en aurai terminé, la réflexion a bien évolué dans notre académie. Après un débat argumenté et serein l'assemblée générale académique s'est prononcée à l'unanimité moins deux abstentions pour l'intitulé suivant des listes électorales dans le cadre des élections professionnelles : SNPDEN/UNSA EDUCATION.

Dominique BEDEL
(Rennes)
Mobilisation contre la suppression de postes



Je ciblerai un point particulier qui a suscité l'émoi dans la section académique à savoir la suppression annoncée en mars 2001 pour septembre 2001 par M. le recteur de 16 postes de personnels de direction dans l'académie, soit 5 % de ses établissements concernés. La section académique a réagi fortement en décidant en AGA d'aller manifester devant le rectorat, faute d'obtenir une audience rapide auprès de M. le recteur.

Cette audience a été obtenue. M. le recteur a annulé ses décisions, a accepté la création d'un groupe de travail spécifique sur l'implantation des postes de personnels de direction dans l'académie. A posteriori, par le biais du mouvement et le jeu de blocage de postes, il a essayé de regagner ce qu'il n'a pu négocier. Nous avons travaillé avec le BN (Direction 87 p. 4) que je salue au passage pour son soutien, nous travaillons encore actuellement avec notre commissaire paritaire national pour éviter tout dérapage.

Nous sommes déterminés à nous battre sur ce dossier jusqu'au bout afin de ne rien céder qui soit inacceptable, à savoir la détérioration de nos conditions de travail. Supprimer des postes de personnels de direction ne peut qu'alourdir la charge de travail des collègues et établissements concernés ;

S'il faut une action dure en septembre à la lecture du mouvement 2001, les collègues en AGA ont bien fait sentir qu'ils y étaient déterminés.

Le dossier au total me semble emblématique et appelle de ma part un certain nombre de remarques, que je veux vous faire partager :

- faut-il menacer de descendre dans la rue comme d'autres le font pour obtenir gain de cause ? si oui, c'est triste
- la cohésion de l'action conjuguée de la section académique, du BN et du CSN est féconde et indispensable
- qu'en est-il de la globalisation, des dotations académiques, signifie-t-elle que dans le cadre d'une enveloppe globale, un recteur peut compenser des manques d'enseignants, de CPE... par la suppression de postes de personnels de direction
- tout dans ce dossier, depuis son début, a été géré dans la plus grande opacité par le recteur et ses services. Ne pouvait-on pas changer de méthode ?

Commission carrière

Patrick FALCONNIER

Sur l'actualité de la Fonction publique

En avril 2001 Michel Sapin, Ministre de la Fonction Publique, décidait de



rompre les négociations salariales suite aux désaccords persistants avec l'ensemble des fédérations quant aux modalités de calcul des années précédentes. Le gouvernement décidait dès lors d'adopter par décret l'augmentation de la valeur du point d'indice de 1,2 % en 2001 (+ 0,5 % au 1^{er} mai +0,7 % au 1^{er} novembre) et 1,2 % en 2002 (+0,5% au 1^{er} mars et +0,7 % au 1^{er} décembre). Le dialogue social semble d'autant plus en panne que les négociations sur l'ARTT ont du mal à se concrétiser ; à ce propos le SNPDEN rappelle à sa fédération qu'il considère ce sujet comme essentiel pour les personnels de direction et qu'il a des mandats précis à faire valoir.

En conséquence la motion suivante est proposée :

La commission carrière du CSN s'est réunie le 29 mai 2001 de 14 h 45 à 18 h 30. Les membres de la sous-commission fin de carrière et retraite s'étaient réunis le même jour de 8 à 10 heures, sous la présidence de Yves Eveno, la séance étant animée par Jean-Claude Mauprivez., Michel Rougerie et Jean-Claude Guimard. Au total, la Commission a regroupé 59 participants (dont 4 femmes, 6 adjoints et 16 retraités) représentant 27 académies. Les très nombreuses interventions sur tous les sujets traités se sont déroulées dans un climat excellent et constructif.

La Commission était présidée par Allain Chaumulon, animée par Patrick Falconnier ; le secrétariat de séance a été assuré par Anne Berger et Bernard Deslis.

Un bilan d'étape du travail de la commission carrière du Bureau National depuis le Congrès de Toulouse en mai 2000 et sa nouvelle organisation précisée au CSN de novembre 2000 est d'abord présenté :

- participation des membres de la commission carrière du Bureau National à toutes les négociations DAF et DESCO suite à la signature du protocole, et en particulier organisation du travail du groupe SNPDEN sur le classement des établissements pendant la semaine du 22 au 26 janvier 2001
- réponses aux interrogations des collègues sur le nouveau classement, en particulier réponses à de très nombreux courriers personnels de collègues dont l'établissement est déclassé ou pas classé comme souhaité
- participation à la relecture critique des versions successives du nouveau statut proposé par la DPATE
- réunion du groupe d'experts conformément au mandat du Congrès de Toulouse, groupe qui s'est réuni pour la 1^{re} fois le 15 novembre 2000, et une 2^e fois le 16 mai 2001 : cette dernière réunion avait un ordre du jour consacré à la préparation du CSN, avec en particulier l'expertise du projet de statut ; la commission rappelle à nouveau que ce groupe est un groupe technique destiné à enrichir et élargir les compétences de la commission, mais qui ne se substitue en rien aux instances politiques décisionnelles du syndicat

- la commission carrière du BN a élaboré un document initialement prévu pour servir de support pour des stages de formation syndicale et qui en fait a été distribué plus largement, entre autres aux SA et SD. Ce document remet en perspective les acquis (en termes de carrière) du syndicat de 1988 à 2001, rappelle les mandats en cours de la commission carrière et ouvre quelques perspectives.
- conformément aux engagements pris lors du CSN des 20 et 21 novembre 2000, un lieu d'échanges a été créé sur un bulletin (plus ou moins) régulièrement édité par mél. Le nombre de destinataires directs de ce bulletin est d'environ 40 collègues (et d'autres auxquels il est relayé, certains collègues utilisant les documents pour les publications syndicales locales). A ce jour 5 bulletins ont été envoyés, dont 3 ont été consacrés à des comparaisons de carrière des personnels de direction entre eux ou avec les corps d'origine. Un constat cependant : la commission enregistre très peu de réactions en retour à l'envoi du bulletin, peut-être parce qu'il a pris le parti de diffuser des documents surtout chiffrés et pas directement liés à l'actualité.
- Le débat s'est ensuite organisé autour de l'actualité immédiate, c'est-à-dire la traduction du protocole dans le projet de statut, le butoir du 962, la nécessité de proposer déjà des améliorations du statut sur le prochain budget (en particulier pour le pourcentage du classement des collègues). La commission a été destinataire de plusieurs documents : rappel des mandats et motions en cours, historique des avancées de carrière de 1988 à 2000, document comparant des exemples de fin de carrière de l'encadrement supérieur afin d'initier la réflexion prospective pour l'évolution de notre corps unique, schéma de présentation du projet de statut.

En parallèle pendant ce débat, et sur chaque sujet, ont été rappelées les motions académiques ou départementales préparées pour ce CSN. Bien qu'assez peu nombreuses et souvent conformes aux mandats de congrès en cours, elles ont permis d'adopter en cours de débat des motions sur les sujets traités.

Motion 1

Les salariés de la Fonction Publique dont nous faisons partie constatent et regrettent l'absence de dialogue social, du fait même du gouvernement, qui a abouti à l'échec des négociations salariales en avril 2001, et qui se traduit actuellement par l'absence totale d'avancées sur le dossier de l'ARTT. En conséquence le SNPDEN demande à sa fédération, UNSA Éducation, de tout mettre en œuvre pour obtenir d'une part une augmentation du point INM significativement supérieure à l'inflation, et d'autre part pour exiger que les personnels de direction ne soient pas exclus du dossier ARTT.

Vote :
unanimité moins 1 abstention

- il est proposé qu'avant le prochain classement en 2004 les critères soient rediscutés (STL ? STT ? Greta ? ruralité ? établissements mutualisateurs ? etc.) et que des notions soient précisées, en particulier celle de cité scolaire ou d'établissements multisites ;
- le débat a fait ressortir la nécessité de réfléchir à nouveau sur les critères, sans cependant les multiplier afin de préserver l'équilibre trouvé entre le qualitatif et le quantitatif, afin d'assurer une transparence qui permette à chacun de situer son établissement
- la prise en compte de la notion de cité scolaire a été appréciée ; il n'en demeure pas moins la nécessité de mieux définir ce concept ;
- il est remarqué que si le solde global est nettement positif, ce sont néan-

libre trouvé entre le qualitatif et le quantitatif, les critères à mettre en œuvre pour le classement 2004,

- soit exigée du Ministère une amélioration de +5 % du classement des collègues en 3^e et +5 % en 4^e catégorie,
- soit exigé du Ministère que le ou les adjoints d'une cité scolaire bénéficient systématiquement du classement de l'établissement le mieux classé de la cité

Vote :
unanimité moins 11 abstentions

Sur le régime de rémunération complémentaire

Plusieurs académies rappellent des mandats déjà en cours comme l'amélioration des grilles indiciaires ou la NBI pour tous les personnels de direction ; cependant apparaissent pour la 1^{re} fois des demandes concernant une clause de sauvegarde pour la NBI, ou le rattachement de la NBI à l'emploi et non plus à la catégorie de l'établissement (par exemple Dijon), ou l'attribution d'une BI uniforme quels que soient la catégorie ou le grade (Strasbourg), ou la suppression de la NBI au profit d'une BI supplémentaire pour tous (Clermont-Ferrand). Le débat de la commission fait apparaître les points suivants :

- pour la 1^{re} fois des personnels de direction dont l'établissement de 3^e ou 4^e a été déclassé vont connaître une diminution de leur salaire à cause de la perte de la NBI ;
- la NBI, attribuée à quelques-uns et pas à tous, puis enlevée à certains et redistribuée à d'autres, apparaît donc plus que jamais comme une injustice et un facteur de division ;
- le prochain congrès pourra (ou devra ?) initier une réflexion plus globale sur le régime de rémunération complémentaire des personnels de direction, pour déterminer les parts respectives de l'indemnitaire et de l'indiciaire, et les modalités de l'indiciaire ;
- le débat fait apparaître une prise de conscience liée à une progression de l'indiciaire dorénavant plus difficile ; en conséquence une réflexion sur l'indemnitaire est légitime et peut s'engager ; il faut notamment avoir le réflexe indemnitaire pour toute charge nouvelle ;
- bien entendu toute cette réflexion doit s'engager en pensant aux conséquences sur les retraites.

En conséquence la motion suivante est proposée :

Sur le classement des établissements

Les académies qui ont traité le sujet prennent acte du nouveau classement (Clermont-Ferrand), jugent les évolutions intéressantes (Strasbourg) ou s'interrogent sur les améliorations à apporter (Aix-Marseille). Ainsi :

- il est demandé, tout en maintenant un classement tous les 3 ans, qu'une réactualisation ponctuelle, par exemple annuelle, ne soit pas interdite pour surclasser des établissements en forte croissance (et sans déclassement), et que ces modifications éventuelles soient connues en temps utile pour les mutations ;

moins les collègues qui ont connu la plus faible progression ; de la même façon il est jugé inique que dans une cité scolaire l'adjoint ne bénéficie pas de la BI de l'établissement le mieux classé ;

- Il a été rappelé dans le débat que le système de classement se fait à enveloppe fermée (même si pour ce classement elle a été ouverte) et qu'il sera intéressant de réfléchir à l'avenir sur un système différent.

En conséquence la motion suivante est proposée :

Motion 2

Le CSN mandate le BN pour que :

- soit réétudiés pour le congrès de Nantes, sans remettre en cause l'équi-



Motion 3

Le CSN mandate le BN pour que soient étudiées pour le congrès de Nantes :

- une progression de rémunération complémentaire autant pour les chefs que pour les adjoints
- les parts respectives de l'indiciaire et de l'indemnitaire

Dans l'immédiat il est demandé qu'une indemnité compensatoire de perte de salaire soit créée quand un personnel de direction perd tout ou partie de la NBI suite à un déclassement d'établissement

Vote :

unanimité moins 6 abstentions

Sur le butoir du 962**Motion 4**

Suite à la motion adoptée lors du CSN de novembre 2000, le CSN réuni à Valence les 29 et 30 mai 2001 :

- prend acte des ouvertures intervenues dans les discussions en vue de la suppression du butoir du 962,
- les considère malgré tout insuffisantes,
- en conséquence retient le principe d'une action d'envergure dont la forme sera arrêtée au terme des propositions des académies.

Vote :

unanimité moins 22 abstentions

Sur le nouveau statut : le projet de décret

Peu d'académies ont pu étudier le projet de décret, car les AGA se sont souvent tenues avant le 4 mai, date à laquelle le BN élargi aux SA a eu connaissance de cette version du décret. Cependant, après avoir entendu le Secrétaire Général et étudié un schéma de présentation du décret, la commission carrière a fait les remarques suivantes :

- la proposition ministérielle d'ouverture du corps (celle-ci demandée par le SNPDEN) est à la fois modeste et curieuse (par exemple les personnels de l'ASU ne sont pas autorisés à passer le concours... mais seront détachés puis intégrés !), mais cette ouverture est potentiellement importante : le SNPDEN sera vigilant pour éviter une diminution substantielle du nombre de promotions, et pour exiger les réciprociétés nécessaires avec l'encadrement supérieur des fonctions publiques ;
- il est très curieux (et juridiquement à vérifier...) que dans un corps unique les règles de promotion de grade soient différentes, et de toute façon moralement inadmissible que les adjoints soient a priori écartés de toute possibilité de promotion à la hors classe ;
- il est également contraire à nos mandats, et à nos demandes concernant l'ARTT, que les adjoints puissent bénéficier d'un temps partiel ; et que ce soit une CPA ou un 80 % on ne voit pas bien quelle serait la quotité de référence pour le calcul...
- l'obligation de résider pour les personnels de direction, quel qu'en soit par ailleurs l'intérêt pour le service

public et les établissements, ne saurait ignorer la disparité du parc immobilier ni les situations personnelles ; il est d'autre part inconcevable que cette obligation voulue statutaire par le Ministère n'incombe qu'aux seuls personnels de direction ;

- les dispositions transitoires pour la mobilité sont diversement appréciées, certains les considérant comme suffisantes, alors que d'autres auraient préféré que l'obligation de mobilité au bout des 9 ans commence à être calculée à partir du 1^{er} septembre 2001 (avec donc une mobilité effective obligatoire en 2010...) ; en tout état de cause il est noté que des dérogations sont possibles et qu'en ce domaine l'équilibre doit être trouvé entre l'intérêt de l'établissement et celui de la personne ;
- il est noté qu'aucune disposition transitoire n'est prévue concernant les promotions ; en conséquence un collègue de 2.1 qui remplissait les conditions pour être promu en 1.1 dans l'ancien système, et qui avait été inscrit sur la liste d'aptitude 2001, ne se retrouvera pas sur le tableau du nouveau corps à la hors classe s'il n'a pas eu 2 postes dans son grade actuel, et cela sans avoir aucunement démérité. C'est difficilement acceptable.

Le CSN, après étude du projet de décret concernant le statut des personnels de direction a listé les problèmes suivants qui doivent faire l'objet d'études sur le plan syndical à tous les niveaux :

- l'impossibilité pour les adjoints d'être promus à la hors classe et de bénéficier de la clause dite de pénibilité,
- la possibilité pour les adjoints de demander un temps partiel,
- la stricte obligation sans nuance de loger,
- l'application, également sans nuance, de l'obligation de mobilité,
- l'absence de limitation du nombre de détachements,
- l'absence de disposition transitoire pour les promotions à la hors classe.

En conséquence la motion suivante est proposée :

Motion 5

Le CSN, après étude du projet de décret concernant le statut des personnels de direction estime inadmissible l'impossibilité pour les adjoints d'être promus à la hors classe.

En conséquence, en cas de non satisfaction sur ce point, le CSN mandate le BN pour demander à sa fédération, UNSA Éducation, de ne pas voter le projet de décret.

Vote :

unanimité moins 2 abstentions et 1 contre



Les retraités et la sauvegarde du niveau de vie...

Sous commission nationale des « fins d'activité, retraites et CFA »

Jean Claude MAUPRIVEZ

La « sous-commission » a tenu sa réunion du CSN de Valence, le 29 mai 2001 de 8 heures à 10 heures au centre des congrès. Elle a été présidée par Yves Eveno de l'académie de Grenoble ;

Secrétaire : J.-C. Guimard

Michel Rougerie, retraité, membre du BN et Patrick Falconnier, secrétaire national « carrière » ont participé aux travaux. La commission a réuni 29 participants représentants 20 académies et 4 membres du BN.

Le projet de statut de l'an 2000 (2001)

Suite à une intervention liminaire de Robert Bourgeois, la sous-commission décide d'annexer cette intervention à son rapport. Elle sera lue en séance.

"Je précise que mon intervention n'est plus d'actualité et qu'elle manque d'intérêt pour la plupart d'entre nous. Alors à quoi bon le faire ?

Simplement parce qu'il s'agit d'un salut solidaire à une catégorie qui depuis 1988 n'a pas eu beaucoup les honneurs du syndicat et qui, au moment où nous discutons les derniers points d'application du récent protocole mérite bien qu'on lui apporte un message d'amitié à défaut hélas ! de lui présenter un bilan positif. Vous aurez compris que je m'adresse à toutes celles et ceux retraités d'avant 88, autres que ceux de la 2.3.

Comme dans le syndicat nous avons de jeunes collègues qui n'ont pas connu le statut d'emploi précédent, il est bon de leur rappeler, au nom de la mémoire syndicale, que ces retraités n'ont tiré profits des dispositions de 88 que sous forme d'un tableau d'assimilation, opération blanche sur le plan financier. Les différents plans successifs qui ont suivi n'ont rien changé à leur situation. Certes, le syndicat s'en est ému. Marcel Peytavi, alors Secrétaire général a dit et écrit que le

SNPDEN avait une dette d'honneur envers eux, ce qui les reconforte mais sans plus car, au delà des paroles, l'action en leur faveur s'avère stérile. Furent évoqués la rigueur ministérielle sourde à nos appels en leur faveur, l'implacable circulaire Sarkozy... etc. Certains d'entre eux, chargés de les représenter dans nos instances avaient pourtant défini des pistes revendicatives réputées fiables à savoir une échelle indiciaire plus favorable à l'ensemble de la profession dans le cadre d'un nouveau grade et obtenu par un vote que les bénéfices engrangés par les actifs puissent avoir des retombées significatives sur l'ensemble des retraités. La politique choisie - ou celle qui nous fut imposée - privilégiant des quotas désavantageux de changements de catégories a ruiné leurs légitimes espoirs.

suspicion est sans aucun doute irritante. Mais il faut le comprendre. D'autant que dans le même temps, d'autres catégories, de leur vivant, les actifs et récemment les PLP ont obtenu respectivement 15 et 27 points à l'indice terminal.

Le statut de l'an 2000 aurait pu changer leur sort. Mais, une fois de plus, nous ne sommes pas sortis de la politique d'amélioration de l'emploi au détriment de la définition d'un nouveau grade assorti d'une échelle indiciaire revalorisée.

Futurs retraités, cette mécanique vous sera un peu plus préjudiciable car, et je vous le souhaite, votre retraite sera longue. En 25 ou 30 ans de vie, des changements interviendront nécessairement. Ils ne vous concerneront pas et vous serez amers, comme le sont actuellement tous nos camarades. Ces camarades qui, dans les



Vient le Durafour ! Ils s'y accroche- raient. En vain car la moisson fut maigre ; 4 points pour ceux de la 2.2. Rien ! ou pire une aumône.

Le doute les envahit. Ils se demandent si, à un moment donné, le syndicat avait mis tout son poids dans la balance pour que, dans une enveloppe financière globale, une part leur soit réservée. Une telle

années soixante-dix/quatre vingt consti- tuaient les forces vives de notre syndicat. Ils avaient rêvé et construit un grade favo- rable à tous actifs et retraités. Il suffit de relire les bulletins syndicaux de l'époque pour s'en convaincre. Leurs efforts n'ont pas été vains puisque nous constatons que depuis près de 15 ans des promo- tions à 150 points et parfois plus ont

bénéficié pratiquement à tous les actifs. Notre syndicalisme, donc le leur, a été payant. En constatant que ces luttes syndicales ne les ont pas directement concernés, amers, déçus, certains ont quitté nos rangs. D'autres, nombreux je l'espère, ont préféré la fidélité à la rupture. C'est parce qu'ils sont toujours parmi nous que nous nous devons aujourd'hui de respecter leur colère et de convenir de nos erreurs et de nos échecs. Cette intervention ne mérite sans doute pas les honneurs de notre perspective syndicale. J'ajoute qu'elle ne vise personne en particulier. Ceux qui nous ont représentés ont été porteurs de nos mandats. Ces derniers n'ont pas été à la hauteur de ces ambitions et droits de toutes les catégories. Nous en portons tous la responsabilité."

Cette contribution appelle une réponse de Patrick Falconnier : "nous n'avons pas abouti mais on ne peut pas dire que l'on a pas essayé... Nous nous sommes heurtés à une farouche opposition de la DAF, à chaque fois qu'il pouvait y avoir un effet retraité".

Un certain nombre d'intervenants ont évoqué le manque d'intérêt manifeste de nombreux actifs dès lors que sont abordés les problèmes des retraites et des retraités. Il est non moins manifeste que ces problèmes ne trouveront pas de solution sans l'implication voire l'action des collègues en activité... et pourtant, nous savons bien que ce sont les futurs retraités qui risquent de le payer cher.

Patrick Falconnier semble convaincu de cette analyse et il souhaite réactiver dans la commission carrière le SNPDEN sur ces questions.

Claude Barratier intervient pour aborder ce problème avec une vision d'économiste. Il a produit un court texte qui est également annexé au rapport et qui sera en contre point de l'intervention de Robert Bourgeois.

"Des directives mondialisées (FMI, Banque mondiale) relayées par le MEDEF pour la France, - et par l'OCDE pour l'Europe invitent tous les gouvernements à décrocher les salariés retraités des salariés actifs en matière de niveau de vie -. Aujourd'hui les salariés reçoivent à la retraite un salaire continué (traitement continué pour les fonctionnaires) avec un "taux de remplacement" de 75 % de leur niveau de vie d'actifs, garanti par la répartition. Les cotisations (essentiellement patronales) sont répercutées sur les prix de vente. Les retraités cotisent donc en consommant (en France, la consommation c'est 52 % du PIB). En Europe, dans la majorité des états, s'est ainsi mis en place un système salarial de protection sociale par prélèvement direct de ce qui revient aux salariés (santé, retraite) sur le PIB. Un prélèvement est opéré au moment de la production de richesse par le travail (évidemment avec l'utilisation par les salariés de machines, de robots).

Le salaire indirect qui constituent les

cotisations, fussent-elles patronales, donne des droits (pour la santé, la retraite).

Les cotisations ne sont jamais accumulées pour plus tard. C'est sur le PIB d'aujourd'hui que l'on paie les retraites d'aujourd'hui. EN 2020, 2040, ce sera le travail de 2020, 2040 qui paiera les retraités de 2020, 2040. Un travail probablement encore plus automatisé qu'aujourd'hui. Si la proportion de salariés retraités est plus grande en 2040 qu'en 2001, il est normal qu'un pourcentage global du PIB plus important leur revienne. Aujourd'hui les retraités se partagent 12 % du PIB en France, Charpin calculait qu'il leur faudrait 16 % du PIB en 2040. Il préconisait des mesures pour que l'on en reste à 12 % - donc pour un appauvrissement relatif des retraités -. Pour l'abandon du taux de remplacement de 75 %. C'est cela qui est en jeu.

Les directives du FMI et de la Banque mondiale vont très loin : tous les vieux, qu'ils aient travaillé ou pas, recevraient de la fiscalité redistributrice à hauteur de 2500 F/mois pour la France d'aujourd'hui. Cela dans le monde entier ; pour avoir plus, chacun se constituerait une retraite aléatoire, du type fonds de pension, avec participation de l'entreprise et suppression de cotisation.

Le retraité ne serait plus un salarié ayant conservé dans sa tête sa qualification, son corps d'origine. Contrairement à ce qui se passe aujourd'hui, les retraités ne seraient pas au SNPDEN, il ne se définiraient plus comme des salariés. Aujourd'hui, au SNPDEN, quand les retraités se réunissent, l'essentiel de leurs débats porte sur la sauvegarde du niveau de vie de leurs successeurs. S'il doit y avoir un lobby fort c'est celui des salariés en activité ou à la retraite, ensemble. Et pas un lobby de vieux. Il est urgent que les actifs du SNPDEN s'intéressent à la question de l'avenir de leur retraite et de la défense de l'accrochage des retraites actuelles aux évolutions de salaire des actifs. Ce n'est pas le cas."

Claude Barratier est sollicité pour produire un article sortant de la "pensée unique" dans un prochain numéro de Direction.

Le devenir des retraites.

Après la publication des rapports "Charpin" "Teulade" et "Taddei" l'état d'esprit des collègues est à la morosité. Claude Barratier attire l'attention des collègues : ils ne doivent pas "avalier" n'importe quoi et laisser leurs droits régresser sans réagir. Une motion "Fonction publique" en direction de l'UNSA serait la bienvenue.

L'information des retraités

Une motion de l'académie de Versailles adresse un satisfecit concernant la parution du "mémento fin d'activité" mais souhaite vivement une parution régulière dans Direction des questions ayant trait à la fin d'activité, aux retraites et aux retraités. Plusieurs intervenants rappellent qu'ils n'ont pas Internet et sont, de ce fait, tenus à l'écart d'une partie de l'information syndicale. Cette information peut être organisée dans les académies : Lille et Limoges le font déjà...

D'autre part, il est demandé que l'envoi de Direction ne cesse pas en février pour les "nouveaux retraités" (n'ayant pas encore réglé leur cotisation!) et que le mémento leur soit dès maintenant et systématiquement adressé. Un certain nombre de remarques sont également faites sur les méthodes de travail de la sous commission (exploitation des contributions entre autres...).

Des débats certes intéressants et riches ont lieu pendant nos réunions mais le manque de temps occulte trop souvent une partie importante de nos travaux.

L'étude des contributions académiques : elles ont bien entendu, été mises à la disposition de la sous commission mais faute de temps elles n'ont pu être "décortiquées". Le rapporteur aurait sans doute pu présenter un texte synthétique de ces motions (si elles étaient arrivées à temps). Tout le monde s'accorde pour dire qu'elles ne doivent pas être éludées. La question se pose de savoir si la sous commission est capable de mener à bien des travaux aussi longs et aussi complexes.

Rôle et place des retraités dans la société

Cette question n'a pu être traitée au fond, mais Albert Dejean a essayé de faire prendre conscience à la sous commission que les retraités de plus en plus nombreux dans notre société ont sans doute à leur disposition des moyens d'action dont ils pourraient se saisir : leur bulletin de vote, leurs nombreuses activités dans les domaines associatifs, leur contribution à l'équilibre de la vie familiale...

En conclusion un texte émanant de la FGR appelant justement à intervenir par lettre auprès des députés au sujet de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) est distribué aux membres de la sous commission. Tous les retraités, et pourquoi pas les actifs pourraient peut être se saisir de ce moyen d'action. On demande que cette action soit organisée par les SA/SD.

Sur l'ensemble du rapport : vote à l'unanimité.

Commission vie syndicale

Bernard LEFÈVRE

Commission présidée par Jean Philippe DECROUX

44 participants dont 5 femmes, 27 académies représentées (absentes : Rouen - Martinique - Corse - Guadeloupe - Rennes - Réunion, certaines ayant envoyé des participations) Les participations écrites : les académies de Orléans-Tours, Clermont-Ferrand, Paris, Toulouse, La Réunion, Aix-Marseille, Strasbourg, Nice, Grenoble, Montpellier, Étranger et trois participations individuelles : P. Raffestin, M. Rougerie et Y. Eveno

Trois points sont à l'ordre du jour :

- modification du RI : à propos de la représentation des hommes et des femmes dans les instances syndicales,
- préparation des prochaines élections professionnelles : intitulé de la liste,
- évolution des statuts : travail préparatoire au congrès de Nantes : mai 2002.

La question de la laïcité fera l'objet d'un compte rendu des travaux du groupe « Laïcité, vigilance et action » animé par J.-C. Guimard.

Modification du RI

En préalable au débat, à la demande d'Orléans-Tours, la question de la représentativité des adjoints dans les instances et notamment dans le CSN a été abordée.

De l'avis de la commission, le règlement intérieur prévoit cette représentation à tous les niveaux, en laissant à chaque échelon la responsabilité de la désignation de ses délégués (art. 17)

Le bureau national n'a pas retenu la demande d'Orléans-Tours au motif que l'on ne peut pas revendiquer d'une part, avec force, l'unicité des fonctions et, d'autre part, un traitement spécifique pour les occupants d'un emploi.

Pour la place des femmes et des hommes.

Le CSN de novembre avait adopté le principe d'un article nouveau à porter au RI pour clarifier la place des femmes dans le syndicat conformément au mandat de



Toulouse (motion 6 de la vie syndicale adoptée à l'unanimité moins 6 voix contre) qui stipulait une modification réglementaire contenant des incitations contraignantes permettant d'atteindre dans le prochain renouvellement des instances l'objectif d'au moins 30 % de femmes. Dans cette perspective, un groupe national s'est réuni à deux reprises au siège pour préparer les délibérations du CSN de novembre 2000.

En novembre, il a proposé d'ajouter l'article suivant : « - la place des femmes et des hommes dans le syndicat - Les RI des sections départementales et académiques doivent prévoir une participation des femmes au moins proportionnelle à leur nombre dans le syndicat » (pour 145 - contre 19 - abst 38). Fort de cette proposition et conformément à l'article 38 qui traite des procédures de modifications, le BN, après un débat avec les SA, a proposé la création d'un article 3 (nouveau) ainsi libellé : « - la place des femmes et des hommes dans le syndicat : dans les instances syndicales et les représentations syndicales élues, départementales, académiques et nationales, il est prévu une participation du sexe le moins représenté au moins proportionnelle à son nombre au niveau considéré ».

À l'article 35, il est prévu des dispositions transitoires pour les élections 2001.

En outre, le BN a proposé, pour garantir sur cette question la cohérence, de modifier les articles 14 relatif à la section départementale, 16 relatif au CSA, 18 et 22 relatifs au CSN, 27 relatif au BN, 31 relatif au CPA.

Par ailleurs, conscient des difficultés possibles de mise en œuvre de l'article dès les élections de 2001, le BN propose l'ajout d'un article 35 prévoyant des mesures transitoires pour l'année 2001. A la demande de Clermont Ferrand, la commission précise que l'application de cet article est limitée à la seule année 2001.

Au cours des débats, certains participants ont fait les remarques suivantes :

- d'un point de vue strictement juridique, ces modifications pourraient poser problème compte tenu notamment du scrutin uninominal ;
- a contrario, d'autres collègues pensent que le droit actuel ne doit pas être un obstacle à la volonté politique (forte) des motions de congrès. Si une idée forte ressort de la commission et des contributions écrites, c'est bien

celle de l'évolution des modes de scrutin, qui ne pourra se réaliser que dans le cadre des modifications des statuts.

Au terme d'un débat sérieux, il est apparu que les modifications proposées anticipent l'évolution du ratio hommes femmes dans la profession (nombre croissant de femmes entrant dans la profession)

Vote indicatif (organisé en deux temps): Art. 3 32 pour, 2 contre, 9 abstentions

Les autres modifications : 37 pour, 4 abstentions

Vote du CSN :
unanimité moins 12 abstentions

Préparation des prochaines élections : intitulé de la liste

Le congrès de Toulouse, dans la motion 2 de la vie syndicale adoptée par 377 pour, 9 contre et 4 abstentions, affirme notamment sa participation à part entière dans la FEN, sa volonté d'y assu-

mer pleinement ses responsabilités et d'y exercer ses droits et ses devoirs.

Les débats ont montré que, majoritairement, le SNPDEN a bénéficié du soutien indéfectible et constant de sa fédération pour toutes les questions touchant à notre profession.

De plus, au plan national, sur les questions aussi importantes que le protocole et sa signature après le changement de ministre, le butoir du 962, l'écriture du décret, et plus en amont l'application du Durafour pour les personnels de direction, la FEN a pesé de tout son poids dans les décisions ministérielles.

Il est à noter que depuis le congrès de Pau en décembre 2000, la FEN est devenue UNSA-ÉDUCATION, en dépit du vote négatif de la délégation du SNPDEN conforme au mandat du CSN de novembre (Direction n° 84, P. 51). Deux académies, Nice et Grenoble, ont demandé que l'intitulé soit « SNPDEN ».

Après avoir entendu la salle, le président de séance a proposé de se prononcer sur le titre suivant pour la liste « SNPDEN-UNSA-ÉDUCATION »

Vote de la commission : 36 pour, 6 contre, 2 abstentions

Vote du CSN :
21 contre et 5 abstentions

La liste portera le titre de SNPDEN-UNSA/ÉDUCATION

Évolution des statuts : travail préparatoire au congrès de Nantes

Les pistes de travail et les questions à débattre ont été identifiées lors du CSN de novembre (voir Direction 84 p. 51)

À cette première approche il y a lieu de réfléchir à une modification des statuts qui prendraient davantage en compte la diversité et la spécificité des académies, ainsi que l'évolution administrative de l'État (décentralisation, déconcentration)

Devant la complexité d'un tel chantier et compte tenu des modalités à respecter pour modifier les statuts, notamment en matière de délai (fin des contributions en décembre au plus tard) plusieurs membres de la commission ont suggéré la création d'un groupe national d'experts avec un représentant par académie qui travailleront selon les mêmes modalités que la commission pédagogie et carrière (contribution par courrier électronique)

Questions diverses

- **Problème de la cotisation**
La NBI versée à certains personnels n'a jamais été prise en compte pour le calcul de la cotisation. En conséquence le BN proposera pour le prochain CSN une modification de l'article 7. Dans cette proposition, il sera aussi prévu de faire apparaître la part fédérale par souci de transparence.
- **L'académie de Nice propose que le SNPDEN développe un intranet, facilitant l'échange d'information entre tous.** (la question est à l'étude, des entreprises ont été contactées et nous attendons des devis). Par ailleurs le groupe national « communication » se réunira au siège le 27 juin toute la journée.
- **L'académie de Grenoble propose de réfléchir à la création d'un article dans les statuts relatif à la dévolution des biens en cas de dissolution du syndicat.**



Rapport du groupe « laïcité, vigilance et action »

Jean Claude GUIMARD

Depuis le congrès de Toulouse, le groupe s'est réuni deux fois

Une fois en janvier 2001 avec comme tâche essentielle la lecture critique d'un projet d'opuscule préparé par la MILS (Mission interministérielle de lutte contre les sectes), organe où le SNPDEN est invité. P. Raffestin et moi-même y sommes assidus ainsi qu'aux réunions d'information et d'échanges organisées sous l'égide de l'UNSA-Education.

Des remarques sont faites sur le projet d'opuscule portant sur l'économie générale du texte, sur la nécessaire mise en place d'une formation initiale pour les futurs enseignants et sur la place essentielle que doit tenir la laïcité, comme outil incontournable de la lutte contre les sectes et en général contre tout intégrisme.

Nous avons pu constater à la lecture de l'opuscule réécrit que nos observations ont été prises en compte. L'opuscule a donc reçu de notre part un avis favorable. Il sera édité bientôt et devrait parvenir dans les établissements pour la prochaine rentrée scolaire.

Une deuxième fois le 10 mai dernier pour répondre à une recommandation du congrès de Toulouse : engager une réflexion sur une définition du terme « laïcité » prenant en compte notre position de personnels de direction dans le système éducatif.

La discussion a été riche et alimentée par de nombreux textes fournis par les participants. Elle s'est articulée en quatre parties :

- la laïcité est-elle une valeur actuelle ?
- la laïcité et les personnels de direction
- laïcité et enseignement confessionnel
- la laïcité, une valeur européenne ?

Dans le rapport du groupe à paraître dans le prochain *Direction*, vous trouverez in extenso la compilation des idées ainsi que les références des textes utilisés.

La réflexion va continuer et nous espérons aboutir à une approche de définition pour le congrès de Nantes.

Commission Métier

Philippe MARIE

La Commission Métier a réuni 52 participants (dont 20 collègues femmes) représentant 25 académies, sous la présidence, ferme et bienveillante de

J. Vergès (SA Montpellier) et le secrétariat vigilant de F. Charillon et A. Prévot (BN) – En sus des diverses contributions adressées avant le CSN, une cinquantaine d'interventions ont rythmé les quelques 4 heures d'échanges.

La commission a abordé 3 points de son ordre du jour :

- du diagnostic à la lettre de mission et à l'évaluation,
- les bassins (et autres structures infra-départementales),
- la (voire les) gratuité(s).

Faute de temps, les dossiers de la violence en milieu scolaire et des emplois jeunes (et autres emplois précaires) n'ont pas pu être traités. Cependant en ce qui concerne la violence, chacun pourra se reporter à la très intéressante synthèse (distribuée en séance plénière du CSN) réalisée par notre camarade H. Ventadour (SA Martinique). Par ailleurs, ce dossier "permanent" sera réactualisé après notre rencontre du 1^{er} juin 2001 auprès de Madame Sonia Heinrich, responsable du "Comité national de lutte contre la violence".

Du diagnostic à la lettre de mission et à l'évaluation

Compte tenu du fait que nous sommes là au cœur même du protocole et au point de liaison précis entre métier et carrière, les membres de ces deux commissions ont préalablement, aux travaux de chacun d'elles, rappelé les principes incontournables :

- La cohérence absolue et impérative dans le schéma fonctionnel et dans le temps de ces 3 points dans le strict respect du protocole.
- Le processus est et doit rester de la responsabilité de notre seule hiérarchie (Recteur, IA - DSDEN, IAA).
- La confidentialité de la lettre de mission,
- Le diagnostic de l'établissement établi par le chef d'établissement (y associant étroitement son (ses) adjoint(s) conformément à l'expression de notre concept de Direction) est la base du processus qui aboutira à l'évaluation personnelle. Entre les deux, la lettre de mission – pivot du système – qui ne saurait se



confondre avec le projet d'établissement ni donner lieu à une quelconque contractualisation formelle.

- La méthodologie doit être nationale, avec d'éventuelles spécificités académiques (sous contrôle syndical, par exemple, dans le cadre des commissions permanentes académiques). Et si la lettre de mission est bien individuelle, les critères d'évaluation doivent être nationaux (conformément à la fiche d'évaluation annexée au protocole et publiée dans le n° 86 de Direction) afin que les Commissions Paritaires (académiques et nationales) puissent exercer pleinement et en toute transparence leurs responsabilités.

Des échanges au cours de la commission, il est apparu :

- Que, concernant le diagnostic de l'établissement, le document de l'Académie de Rouen (distribué en commission puis à l'ensemble du CSN) pouvait être considéré comme une base de travail acceptable pour un cadre national.
- Qu'il convenait d'être particulièrement vigilant dans la rédaction de la lettre de mission de l'adjoint, celle-ci étant le scellement même de la Direction. (par exemple dans l'utilisation et l'élargissement possible des délégations conformément aux textes et dans la nécessaire (ou éventuelle) actualisation de celle-ci en cas de mutation de l'un ou l'autre).

Enfin, dans le cadre même de l'évaluation, par rapport à la montée en charge prévisionnelle du dispositif prévue par le MEN, des inquiétudes importantes se sont fait jour quant à certains risques de dérives. Au-delà du strict respect d'un calendrier national débutant pour toutes les académies à la rentrée de septembre 2001, le CSN tient à rappeler nos exigences quant à l'évaluation même.

Motion « Évaluation »

Le CSN considère comme positive la mise en place du dispositif d'évaluation conformément au protocole et au projet de décret (art. 21). Cependant il s'oppose à une montée en charge accélérée qui serait contraire à l'esprit même du protocole et ferait courir le risque inacceptable de privilégier une évaluation rapide et sommaire sans commune mesure avec l'évaluation formative et fonctionnelle que nous demandons.

Le CSN réaffirme que cette évaluation doit poursuivre les deux objectifs complémentaires :

- un objectif d'accompagnement d'aide et de soutien accru, auprès des personnels de direction, dans l'exercice de leur métier
- un objectif d'opération discriminante et transparente dans les procédures d'évolution de carrière des personnels de direction

Votée par la commission à l'unanimité moins 13 abstentions

Les bassins

La commission a travaillé à partir des constats et propositions effectués par le groupe de travail national qui s'est réuni à trois reprises depuis le CSN de novembre 2000. Un rapport d'étape ("les Bassins : rêve ministériel et réalité académique") a été publié dans le n° 87 de Direction.

En outre, la signature récente (15 mai 2001) des contrats déterminant les orientations stratégiques et les priorités d'action de 8 académies avec le MEN (bientôt suivie par 14 autres soit 22 académies sur 30 dans les semaines à venir) ne peut que renforcer notre légitime inquiétude.

Quelques extraits choisis :

- Caen/spécificité d'une académie de petite taille à forte composante rurale : collèges ruraux et organisation des services, politique des contrats d'établissement et pilotage des bassins.
- Clermont-Ferrand/mutualisation de l'offre de formation : bassins de formation, mise en réseau d'établissements.
- Dijon : actualisation et réactualisation de la carte des formations, synergie des compétences : mutualisation des postes MO et OP.
- Grenoble/carte des formations professionnelles, gestion des ressources humaines : réseau RRH dans les bassins, REP (plans de formation), formation continue des adultes.
- Lille/la nouvelle organisation académique avec la mise en place et le développement de 14 bassins d'éducation.
- Limoges/l'aménagement du territoire.
- Nancy-Metz/la formation professionnelle des jeunes par bassin, les GRH de proximité.
- Reims/la mutualisation : les collèges multi-sites.
- Rouen/l'organisation en bassin (les "RUE").
- Toulouse : l'aménagement du territoire et la mutualisation, mutualisation du remplacement des professionnels de cuisine.

La commission a tenu à réaffirmer l'ensemble des motions de congrès (St Malo 96, Reims 98, Toulouse 2000) et de CSN et son attachement au respect des textes officiels en vigueur (loi de décentralisation 1983, décrets d'août 85...). Sans nul doute, nous possédons déjà des arguments forts pour éviter les "balkanisation rampante" de la mise en place de ces différentes structures infradépartementales. Il convient ainsi de ne pas nier l'existence des ces dispositifs mais d'en borner les cadres, d'en fixer en quelque sorte les "garde fou". De façon absolue et prioritaire le premier d'entre eux demeure l'autonomie de l'établissement. Nous pouvons d'ailleurs peut-être aussi les utiliser comme une défense collective de l'autonomie entre nous et développer à travers eux quelques outils "facilitateurs" pour

l'exercice de notre métier. Ainsi, sans doute est-il nécessaire – dans un cadre national – de conserver une certaine souplesse au regard des diverses spécificités historiques et géographiques.

La commission propose au CSN la motion suivante :

Motion « Bassins »

Le CSN constatant avec inquiétude, à travers l'extrême diversité des situations académiques, les dangers d'une mise en place souvent discrète, parfois larvée mais toujours réelle des bassins (et autres structures infra départementales)

- réaffirme notre opposition résolue, totale et absolue à la création de tout échelon infra départemental décisionnel sous quelque forme ou vocable que ce soit et ce, même si la responsabilité venait à en être proposée à un personnel de direction.
- demande un moratoire à toute mise en place ou poursuite du développement de ces dispositifs (tout particulièrement dans le cadre des contrats signés actuellement par les académies avec le MEN) pour permettre ainsi l'examen approfondi de ce dossier tant au plan national qu'au plan académique.

En tout état de cause, le bassin doit demeurer un lieu d'ÉCHANGES, de RÉFLEXION et de PROPOSITIONS mais en aucun cas ne devenir un lieu de prise de DÉCISIONS ou de GESTION.

Au regard de l'exercice de notre métier, deux règles incontournables doivent être respectées :

- l'autonomie de l'établissement
- le refus de tout transfert de charge



incombant à notre tutelle hiérarchique (académique ou départementale)

Motion adoptée en CSN à l'unanimité moins 12 abstentions

La commission propose en outre à la réflexion de tous, un document de travail susceptible de fixer le cadre national commun (Acceptable – Vigilance indispensable – Inacceptable)

ment obligatoire des élèves. Ainsi donc, « le principe de gratuité... doit être considéré de manière absolue ». C'est simple (voire même simpliste...) et définitif (enfin presque...)

En effet quelques questions déjà posées par le SNPDEN demeurent en suspens :

- *Quid des CPGE/BTS : officieusement le MEN les considérerait comme non concernées par cette circulaire... mais il n'écrira rien. Juridiquement l'article L 132.2 du code de l'éducation ne laisse planer aucun doute – au moins quant aux CPGE. : « l'enseignement est gratuit pour les élèves des lycées et collèges... ainsi que pour les élèves des classes préparatoires aux grandes écoles et l'article ajoute « et à l'enseignement supérieur des établissements d'enseignement public de second degré » ; s'agit-il des STS ? (la forme absconse de cette formule ne permet pas de l'affirmer).*
- *Quid de l'imprécision ou de la contradiction entre deux affirmations successives ? L'interdiction « notamment de la production de photocopies à destination des élèves » et l'autorisation concernant « des fournitures strictement individuelles donnant lieu à une appropriation personnelle de l'élève (papeterie, matériel d'écriture...) ». Chacun pourra noter l'importance des... dans la liste ! que devient l'équité dans tout cela par rapport aux étudiants ? frais d'inscription ? coût des photocopies ?*
- *Quid de la définition même de l'objet de la gratuité (degrés de l'obligatoire au facultatif, ainsi dans le domaine particulier de sorties et voyages scolaires, une nouvelle fois simplement effleuré dans le texte)*
- *Quid au-delà des problèmes de droit et de la démagogie politique de la redéfinition même des missions de l'école ? (ainsi par exemple de l'inégalité désormais créée à l'encontre des plus défavorisés : boursiers).*
- *Quid du constat évident que la gratuité a un coût et que celui-ci doit être supporté par l'une de nos tutelles (l'État ? les collectivités territoriales ?) faute de quoi les services rendus au public s'en trouveraient gravement pénalisés. Au moment où par ailleurs les régions et les départements s'engouffrent dans le créneau de la gratuité à tout va (ordinateurs portables pour tous les collégiens ici, manuels scolaires pour tous les lycées là...), la question mérite pour le moins d'être posée.*
- *Si ces différentes questions devaient demeurer sans réponse, nous ne pourrions que constater, qu'en imposant des règles ingérables et incontournables, l'État une nouvelle fois participe au démembrement de la réalité de notre rôle et de notre responsabilité et ainsi même de nos fonctions.*

Synthèse adoptée en CSN à l'unanimité moins 2 abstentions

ACCEPTABLE

Lieu d'échanges, de réflexion, de propositions animé par un personnel de direction ou une équipe représentative désignée par ses pairs pour une durée déterminée et limitée. Aire géographique définie, homogène contractualisée et évolutive en liaison avec les réalités socioculturelles et économiques.

Autonomie de fonctionnement :

- 1^{er} principe : proximité
- 2^e principe : pluralité des acteurs EN
- 3^e principe : collégialité
- 4^e principe : autonomie du dispositif

Toutes mesures concrètes autour de l'information, l'insertion, la formation (carte des formations, orientation, développement enseignement professionnel et technologique, élèves en difficultés, liaisons inter cycles...)

Cohésion entre les établissements, limite des dérives concurrentielles (harmonisation de l'offre de formation en fonction des réalités : ruralité, baisse démographique...)

Réflexion et propositions dans le cadre d'une gestion de proximité de certains personnels

Réflexion sur la carte des emplois ATOS (en particulier autour de la maintenance)

Impulsion d'une politique de prévention et d'éducation en se situant à l'interface des différents comités d'éducation à la santé et à la citoyenneté et des services départementaux (police, justice...)

VIGILANCE INDISPENSABLE

Réunion selon commande (pour avis) des autorités académiques (et sous responsabilité du recteur ou de l'IA)

Possibilités de travail en réseau (dans le strict respect de la loi du 10 juillet 1989 qui stipule en son article 18 que « des établissements peuvent s'associer pour l'élaboration et la mise en œuvre des projets communs, notamment dans le cadre du bassin de formation ».

Mutualisation (selon les mêmes règles préservant le principe de spécialité des EPLE) et par exemple au travers du cadre réglementaire prévu par l'article 6 le décret du 30 août 1985 concernant les groupements de services avec possibilité en outre de répartir les activités mutualisées entre plusieurs établissements du bassin pour éviter toute dérive vers un « super établissement ».

Formation continue des personnels (du recensement des besoins à la mise en place de stages collectifs de bassins).

INACCEPTABLE

Structure administrative (décisionnelle)

Responsable désigné ou proposé par la hiérarchie

Subsidiarité de toutes tâches incombant aux tutelles.

Transfert de charges/gestion/décisions

Par exemple : gestion des remplacements des personnels (ATOS, surveillants, enseignants)

Gratuité

De la logique irrationnelle de la gratuité absolue à la fuite en avant

Au CSN de novembre 2000, le SNPDEN demandait au MEN « 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 en préparation faute de quoi, on parviendrait rapidement à des situations de blocage, créatrices d'inégalités dans le fonctionnement du service public ».

Nous avons été entendus... mais MAL comme le montre la circulaire du 30.03.2001 parue au BO du 12 avril 2001. En effet désormais conformément à l'article L 132.2 du code de l'éducation qui dispose que « l'enseignement est gratuit pour les élèves des lycées et collèges publics », aucune contribution ne peut être demandée aux familles pour le financement des dépenses de fonctionnement administratif et pédagogiques relatives aux activités d'enseigne-



Commission éducation & pédagogie

Philippe TOURNIER

La commission Éducation & pédagogie a réuni 59 collègues originaires de 25 académies. Il y avait un tiers de participantes, 70 % des collègues exerçaient dans des collèges. 55 des 59 participants avaient déjà travaillé dans le cadre de la commission et les deux tiers reçoivent « Échange », l'outil de débat et d'informations de la commission.

La commission a travaillé autour de deux pôles : d'une part des motions d'actualité, d'autre part la poursuite du travail de fond sur des textes d'orientation.

Motions d'actualité

Trois points d'actualité ont conduit la commission à vous soumettre des projets de motions : le collège, la formation des enseignants et le sport scolaire.

Collège

Dès son arrivée, Jack Lang avait déclaré le collège comme une priorité. Au dernier CSN, en novembre 2000, ses déclarations étaient prochainement attendues. De report en report, de rumeur en rumeur, s'est progressivement installée non pas un débat, que nous demandions, mais une triste polémique : nos mandats ne laissaient aucun doute sur ce que pouvait être notre position.

Ceci dit, qu'il me soit permis d'évoquer ici ce que doit être le débat syndical. En effet, une partie significative de nos collègues s'est reconnue dans les déclarations de Jean-Luc Mélenchon : la commission regrette que ces opinions différentes ne se soient pas réellement exprimées dans le syndicat. Ce n'est pas parce que nous avons des mandats qui conditionnent les positions que nous devons prendre que cela interdit d'en débattre : quel sens aurait d'ailleurs un débat syndical où ne s'expriment que des opinions identiques ? Il est normal dans une organisation hégémonique et démocratique qu'il y ait des opinions différentes et qu'elles s'expriment.

Notre syndicat a participé, par le biais de notre fédération, au groupe dit « des quatorze » : nous y avons défendu l'idée que le collège devait rester unique pour

des raisons essentiellement « sociétales » mais que la prise en charge d'élèves différents ne pouvait se faire sous une forme unique. Notre position, que nous avons fait savoir au ministre, était qu'il fallait d'abord rompre avec la logique du despotisme éclairé : il n'y a guère de chance de réussite quand on croit faire appliquer les meilleures mesures du monde par des gens qui n'en comprennent pas le sens. On peut d'ailleurs s'interroger sur le fait que l'Éducation nationale, qui regroupe tant d'intelligences, soit à ce point gorgée de platitudes et de conventions.

Les déclarations du ministre nous ont globalement satisfaits, en particulier l'affirmation de notre leadership pédagogique dans les établissements, en rapport avec le protocole, et sur une démarche de globalisation des moyens qui donne aux établissements un espace de respiration et d'adaptation.

Nous pourrions être satisfaits si ces mesures n'étaient, comme d'habitude, projetées dans un calendrier extravagant. Notre syndicat a été saisi d'un projet de circulaire de rentrée pour les collèges. Outre qu'il est largement consacré à autre chose qu'à la rentrée 2001, la seule mesure véritablement novatrice, débattre de l'utilisation des marges de manœuvre au conseil d'administration en rapport avec le projet établissement, est impossible à conduire correctement dans le délai imparti. C'est pourquoi la commission vous soumet le projet de motion suivant :

Motion

Les intentions exprimées par le ministre, dans son discours du 5 avril, nous semblent engager le collège sur la voie de la diversification des formes de réussite, ce que nous partageons.



Nous avons pris connaissance du projet de circulaire ministérielle pour la rentrée des collèges en septembre 2001 dont la publication trop tardive ne permettra pas de mettre en œuvre dans de bonnes conditions les mesures les plus significativement nouvelles.

Le CSN, réuni à Valence le 30 mai 2001 demande que la mise en œuvre des mesures pour le niveau 6^e se fasse à chacun son rythme, avec une date butoir commune à tous : la rentrée 2002.

Les étapes ultérieures doivent réserver un temps suffisant à leur appropriation par les établissements : c'est une condition de la réussite.

Votée à l'unanimité moins
8 contre et 7 abstentions

Formation des enseignants

On ne peut parler de réformes, d'adaptation du système éducatif, sans évoquer la formation des personnels, en particulier enseignants. Ces derniers sont les premiers à se plaindre de l'inadéquation des démarches actuelles qui taisent l'essentiel des difficultés du métier :



comprendre et diriger un groupe de jeunes et d'adolescents. La motion que nous vous proposons est la synthèse de textes antérieurs à ce sujet et des contributions récentes des académies et des départements.

Motion

Le SNPDEN souhaite une formation des enseignants en trois volets :

Un tourné vers la didactique des disciplines y compris sous l'aspect transdisciplinaire,

Un second autour de la compréhension et de la maîtrise du fonctionnement du groupe des élèves et de chacun d'entre eux.

Un troisième sur la connaissance du système éducatif, de ses enjeux, et de l'éthique professionnelle.

Cette formation doit être initiale mais aussi réellement continue. Les personnels de direction y réclament toute leur place.

Votée à l'unanimité moins
10 abstentions

Sport scolaire

Nous avons participé à la consultation nationale sur le sport scolaire et nous en avons approuvé la forme. Notre contribution n'a pas seulement été de réfléchir, avec d'autres, à l'évolution du sport scolaire mais aussi à sa forme juridique dans les établissements. Nous avons attiré l'attention sur l'anomalie que représentait l'obligation de présider une association, et donc d'en être membre. Pire encore : ordonnateur de l'établissement public, nous déléguons des moyens (les trois heures de forfait) à une association que nous présidons. Les textes réglementaires et législatifs qui confirment le caractère dérogatoire de cette situation ne sont aujourd'hui qu'une mince digue et il n'est que temps d'en venir à une situation juridique normale.

Motion

Le SNPDEN est attaché au sport scolaire comme un outil s'intégrant dans une démarche éducative globale mais demande que son fonctionnement ait lieu dans un cadre législatif et réglementaire normal. Les personnels de direction souhaitent que la gestion et les moyens attribués au sport scolaire relèvent de l'E.P.L.E. L'association sportive doit être tournée vers l'animation.

Votée à l'unanimité moins
1 contre et 6 abstentions

Textes d'orientation

Le congrès de Toulouse a chargé la commission de construire un ensemble de textes d'orientation qui prolongent les mandats votés en 1997 et renforcent notre réflexion sur des questions de fond. Il est important que notre syndicat ne se positionne pas uniquement au coup par coup et avec un temps de décalage mais puisse, à tout moment, clairement se positionner. La commission pense que c'est le rôle d'un syndicat de réfléchir sur le sens et le SNPDEN a à prendre, dans les réflexions pédagogiques, une place que nous aurions tort de mésestimer.

Deux thèmes sont aujourd'hui en débat : d'une part « égalité et diversité », d'autre part « la formation des élites dans un système démocratisé ». Un texte sur le premier vous sera présenté aujourd'hui ; le second vous le sera au CSN de Novembre. La commission vous demandera également de la mandater sur un troisième thème : « l'éducation et la formation tout au long de la vie ».

Égalité & diversité

Le texte qui vous est présenté a été construit à partir de six questions posées par la commission du bureau national dans le cadre du mandat que lui avait confié le congrès de Toulouse. Les académies et les départements ont répondu à ces questions pour trois d'entre elles lors du CSN de novembre, les trois autres à l'occasion d'une réunion nationale au siège en janvier dernier. Un texte de synthèse a été adressé aux académies et aux départements en mars. Des modifications ont été intégrées et le texte lui-même a été amélioré. Figurent dans le texte qui vous est présenté des passages en italique : ce sont des points qui font débat soit dans la commission elle-même, soit sans doute au sein du syndicat même si la commission était plutôt en accord avec ce qui vous est proposé. La commission souhaite un vote sur chacun de ces paragraphes en italique.

« L'égalité est une ambition fondatrice du service public mais le constat est qu'il n'est pas moins inégalitaire que d'autres formes d'écoles à cette différence près que ces dernières ne prétendent pas à la promotion de l'égalité.

Notre service public semble désorienté parce que les élèves qu'il accueille ne sont pas des êtres virtuels : ils sont à la fois divers et plongés dans une société aux aspirations diversifiées.

Égalité et diversité semblent agir l'une contre l'autre. L'égalité formelle d'accès, plaquée sur une société inégalitaire, légi-

plaquée sur une société inégalitaire, légitime plus les inégalités qu'elle ne les combat ou, pour être efficace, alors nierait la diversité des individus et des aspirations. La diversité seule prise en compte nie l'aspiration à l'égalité.

L'école ne peut pas être la seule à construire l'égalité des chances et ne peut que s'inscrire dans un projet social global dont elle n'a pas à trancher seule. Le projet de l'école ne se substitue pas à un projet de société : elle rencontre là ses limites. Son rôle est sans doute d'abord à veiller à ne pas transformer la diversité en inégalité : faire valoir les potentialités des individus, compte tenu des conditions où ils sont, est une voie.

La mondialisation porte en elle des individus atomisés où le communautaire devient le seul ancrage. Un des enjeux de l'éducation aujourd'hui est de rappeler, qu'au delà de nos diversités, nous appartenons au même genre humain. Une des missions de l'école aujourd'hui est une meilleure appréhension, par chacun, de son individualité et, en le contextualisant, de pouvoir accéder aux valeurs de l'universel : ces dernières ne se décrètent pas mais se découvrent.

Dans cet état d'esprit, le SNPDEN considère que le droit à ce que on estime être sa culture ou sa langue d'origine doit être réel dans le cadre du service public. Il ne peut être qu'individuel et en aucun cas territorialisé. En tout état de cause, le maintien de la langue commune de référence, le français, est un atout légué par l'histoire qui est la première condition d'échange entre des hommes dont on reconnaît la diversité.

Notre ambition est de définir une approche qui prend en compte le besoin croissant de chaque individu d'être considéré que pour lui-même mais dans le même temps, il est urgent de préserver les trames nécessaires à la cohérence collective et à l'intérêt général. La diversité n'est une source de richesses communes qu'au sein d'un projet collectif fort de valeurs communes

L'approche du SNPDEN s'inscrit dans la démarche d'une société éducative qui intègre l'école dans une formation tout au long de la vie dont elle est un maillon. La promotion de l'égalité d'être divers s'inscrit dans la même démarche : la construction de l'égalité doit se faire tout au long de la vie et non se « jouer » sur les seuls bancs de l'école. Mais c'est durant la scolarité que doit se manifester la volonté collective de valoriser le mérite des individus pour dépasser les hasards de leur naissance.

Cette approche s'appuie sur deux entrées : la promotion de la diversité des

réussites et la lutte pour la reconnaissance du mérite contre le déterminisme.

Promotion de la diversité des réussites

La notion d'égalité des chances nous semble devoir évoluer vers celle de la promotion de la diversité des réussites. L'école a à délivrer des valeurs universelles au travers d'expériences diverses et non à inculquer une culture déclarée « universelle » parce que dominante. Il faut donc aborder le chemin de la réussite à partir du point d'arrivée auquel un individu aspire et non du point de départ si lourdement marqué par ses conditions sociales : cela remet à l'honneur la notion de progrès individuel, et d'effort, en prenant en compte l'élève réel, comme individu.

La reconnaissance de la diversité des réussites nécessite une organisation scolaire centrée sur le devenir de chaque individu qui la compose. La définition d'un cheminement individuel, durant la période de formation initiale, passe par la certification d'un socle commun jusqu'à la fin du collège, puis un temps de formation visant à l'intégration prolongée par une formation tout au long de la vie. Cela suppose la reconnaissance non seulement du droit à l'erreur mais aussi à la capitalisation des erreurs reconnues comme une part du cheminement de formation. Le SNPDEN, est favorable à un capital formation incluant la formation initiale permettant d'en corriger les effets et utilisable tout au long de la vie.

L'accent mis sur la certification, puis sur l'intégration, ne signifie pas une connotation utilitariste des contenus de formations : un des éléments de l'égalité est la compréhension par tous des codes culturels et sociaux. C'est un des rôles de l'école.

La lutte pour la reconnaissance du mérite contre le déterminisme.

Aujourd'hui, le simple fonctionnement de l'école aggrave le déterminisme social : le non-dit, les attentes non explicitées ont une forte coloration sociale. L'éventuelle réussite des jeunes issus d'autres milieux leur demande un effort

considérable qui leur fait payer deux fois leur condition initiale.

Les représentations sociales de l'école et de l'élève, l'adhésion de la famille à un schéma de réussite par l'école sont des ressorts importants. Mais le fait qu'ils soient parfois absents rend encore plus impérieuse une lutte active contre le déterminisme. L'existence d'internat consenti, un travail personnel faisable, une politique globale de la jeunesse sont des outils d'accompagnement nécessaires qui rappellent qu'une action efficace s'insère dans un projet qui dépasse l'école.

Une condition essentielle reste toujours, aujourd'hui, que l'argent ne soit pas un obstacle : la gratuité est une forme de redistribution qui doit être prioritairement centrée sur ceux qui ont besoin d'être aidés, c'est-à-dire pas tout le monde.

La réorientation des aides vers les jeunes majeurs eux-mêmes et l'émancipation matérielle des plus défavorisés est une voie plus efficace qu'une gratuité d'apparence qui déplace simplement les injustices.

Dans cette lutte contre le déterminisme, les enseignants ne sont pas neutres et les personnels de direction ont un rôle de premier plan, qu'ils revendiquent d'ailleurs : c'est dans l'expression du quotidien que le système scolaire exprime s'il a l'intention de faire ce qu'il dit vouloir. »



Deux paragraphes sont remis en débat

Deux paragraphes ont suscité un débat fort, et c'est normal. Ils ont obtenu un vote majoritaire du CSN mais une forte minorité a fait part de ses réserves : la commission souhaite les remettre en débat. Il n'est pas envisageable que des positions de fond ne recueillent pas un consensus marqué sans pour autant être molles. Il faut en débattre à nouveau au sein du syndicat jusqu'à trouver une formulation qui permette à une large majorité de se reconnaître.

Le SNPDEN ne considère pas l'intégration comme une « francisation » non que cette dernière soit répréhensible mais elle doit être le fruit d'un libre choix de vie et, de toute façon, en aucun cas, une condition de l'accès à la citoyenneté commune : les valeurs universelles ne sont pas que françaises.

Le SNPDEN souhaite qu'on s'oriente pour l'enseignement secondaire vers un maximum de 35 heures TTC (tout travail compris). Cela ne signifie pas la suppression du travail personnel mais, au contraire, son apprentissage progressif dans un cadre horaire raisonnable.

La formation des élites dans un système démocratisé

Nous ne sommes pas au bout de nos peines ! Notre travail de réflexion se poursuit, à partir de maintenant, sur le thème de la formation des élites dans un système démocratisé. Depuis plusieurs mois nos camarades du groupe de travail CPGE, animé par François Boulay, ont largement entamé le travail syndical à la fois sur des aspects corporatifs mais aussi sur une réflexion de fond. La commission fait sienne le rapport présenté par François Boulay et exprime le souhait que ce groupe continue son travail sur les deux aspects : ses apports sont à la fois enrichissants et nécessaires.

Pourquoi cette question sur la formation des élites ? Pour une simple raison : à quoi servirait de réussir la démocratisation jusqu'à l'enseignement supérieur pour constater que, finalement, les fonctions dirigeantes dans la société sont tenues par les hasards de la naissance de la richesse ? La formation des élites est une question centrale pour un système éducatif qui se veut démocratique. Mais c'est un vaste débat qui prolonge naturellement notre travail sur l'égalité et la diversité.

L'éducation & la formation tout au long de la vie

Depuis la conférence intergouvernementale de Lisbonne, en 1996, l'Union européenne a entamé une réflexion sur « l'éducation et la formation tout au long de la vie ». Au départ, cette réflexion était essentiellement axée sur les questions de formation continue et professionnelle. De fil en aiguille, on est aujourd'hui sur un questionnement européen sur l'éducation et la formation en général et on ne s'interdit plus le champ de la formation secondaire, traditionnellement considérée comme « nationale ». Il n'est point besoin d'insister auprès de vous sur les conséquences d'une « européanisation » du débat éducatif : on peut en espérer un renouvellement des émois franco-français mais aussi en craindre les possibles conséquences. En tout état de cause, il ne faut pas prendre cela à la légère. Au delà d'un questionnaire européen (truffé d'anglicismes à peine déguisés), une réflexion à plus long terme est engagée sur ce sujet. Nous devons y être présents car ce concept de « l'éducation et la formation tout au long de la vie » est susceptible de bouleverser nos approches de l'éducation. Le texte européen évoque sur la « culture commune » : nos camarades de Montpellier ont fourni un texte qui peut servir de base au syndicat. Il insiste sur le concept de la « valorisation de l'expérience » : quelle place, quelle forme, quel futur pour l'enseignement technologique et, plus encore, professionnel face au développement de cette approche potentiellement déstabilisatrice ? Il faut que les personnels de direction soient présents dans ce débat : il en va de la définition de notre rôle à l'avenir.

Mandat

Le CSN mandate la commission Éducation & pédagogie pour conduire une réflexion sur « l'éducation et la formation tout au long de la vie », en particulier sur ses effets sur la certification de la formation initiale, la définition de la culture commune, la forme de l'enseignement secondaire notamment technologique et professionnel, son articulation avec la formation continue et la validation de l'expérience.

Voté à l'unanimité



Déstabilisation et harcèlement

Le CSN réagit aux attaques violentes dont les personnels de direction sont de plus en plus l'objet. Il s'adresse au ministre

Dans un nombre plus important chaque semaine, des personnels contestent, parfois avec violence, l'autorité du chef d'établissement, alors que dans le même temps, ils souhaitent voir garantir la leur devant les élèves et les familles.

« En signant un protocole avec le SNPDEN, vous avez voulu affirmer la responsabilité du pilotage des EPLE par les personnels de direction (chefs et adjoints). Ce protocole a été l'aboutissement d'une négociation portée par notre projet syndical, pour un service public dans lequel notre mission est clairement affirmée. Un référentiel définissant nos domaines professionnels et nos compétences, complété par une formation de haut niveau, en partie commune à tous les personnels d'encadrement, et une évaluation garantissent un service public soucieux de qualité et de pérennité.

Il faut maintenant que les textes confirment sur le terrain cette place nouvelle que vous avez voulue pour les responsables de l'éducation que nous sommes :

- la mise en œuvre du nouveau conseil pédagogique, sous la présidence du chef d'établissement est essentielle pour l'évolution et l'avenir du système éducatif. La politique pédagogique s'élaborera dans cette instance qui sera le véritable lieu d'identification du projet.
- la création d'un bureau du conseil d'administration permettra de mieux associer au quotidien les représentants de la communauté éducative et de recentrer le conseil d'administration sur la politique générale de l'établissement.

Ainsi, ensemble, nous avons voulu que le chef d'établissement, et la direction de l'établissement, soient le garant et le relais de la politique nationale du service public d'éducation. La lettre de mission s'inscrit dans la double perspective d'une cohérence entre politique nationale et valorisation de la politique d'établissement. L'autorité des personnels de direction, représentants de l'état, fonde l'exercice effectif de cette autonomie.

Or aujourd'hui, dans de nombreux établissements, des personnels ne reconnaissent pas ce rôle aux chefs d'établissement. Des groupes de pression remettent en cause leur autorité et recourent fréquemment à des stratégies de déstabilisation et de harcèlement. Ils contribuent ainsi à fragiliser les fondements mêmes de l'autorité alors qu'ils souhaitent, dans le même temps, voir conforter la leur devant les élèves et les familles. C'est un dysfonctionnement du service public que les personnels de direction ne sauraient accepter. Ils n'entendent pas devenir les boucs émissaires et laisser perdurer l'idée que lorsque des difficultés apparaissent dans l'EPLE, c'est a priori de leur faute. Des personnels ne peuvent en effet exiger le départ de tel ou tel membre de la direction.

Le SNPDEN demande que chacun assure son rôle et respecte le positionnement institutionnel des personnels de direction. Si des fautes ont été commises, les responsables doivent être sanctionnés après instruction impartiale par les corps d'inspection. En tout état de cause, les sanctions ne sauraient concerner que les seuls personnels de direction.

Nos missions nous exposent physiquement et moralement. Nous souhaitons que vous rappeliez publiquement et solennellement les devoirs et missions des différents acteurs du système éducatif car nous ne pouvons admettre plus longtemps que les fonctionnaires de l'État que nous sommes, soient la cible d'autres catégories professionnelles de l'éducation nationale.

Forts de l'exaspération et de la mobilisation exprimées en Conseil Syndical National le 30 mai à Valence par les académies, nous souhaitons vous rencontrer. »

Vote du CSN :
unanimité moins 3 abstentions

lement

et aux syndicats d'enseignants

« Le SNPDEN affirme très clairement son attachement à un service public rénové qui développe son efficacité dans le cadre d'une autonomie maîtrisée. Celle-ci permet de concilier des objectifs nationaux et la prise en compte de réalités locales. Cette autonomie s'exerce ainsi dans le cadre des missions de service public dont les chefs d'établissement, à la fois représentants de l'État et exécutifs des conseils d'administration, sont les garants.

Les personnels de direction du SNPDEN sont attachés à la cohérence de l'aménagement pédagogique du territoire et à l'égalité de traitement des jeunes par l'école de la République. C'est pourquoi l'affirmation de leur autorité constitue un fondement institutionnel majeur de la légitimité de l'EPLÉ dans ses relations avec les collectivités territoriales, les partenaires de l'établissement et la tutelle.

Or aujourd'hui, dans de nombreux établissements, certains personnels ne reconnaissent pas ce rôle à la direction. Des groupes de pression recourent fréquemment à des stratégies de déstabilisation et de harcèlement. Ils remettent ainsi en cause les fondements mêmes de l'autorité alors qu'ils souhaitent dans le même temps voir garantir la leur devant les élèves et les familles.

Les membres de ces groupes fragilisent le fonctionnement des établissements et du service public car ils confortent ainsi les arguments des promoteurs de l'ultra libéralisme dans l'éducation, et favorisent ses dérives vers un autoritarisme que nous refusons. C'est un dysfonctionnement du service public que nous ne saurions accepter. Nous n'entendons pas non plus devenir des boucs émissaires ni laisser s'installer l'idée que lorsque des difficultés apparaissent dans l'EPLÉ, elles sont imputables aux seuls personnels de direction dont les membres de ces groupes s'estimeraient le droit d'exiger le départ.

Le SNPDEN considère que c'est par le dialogue et la concertation que peuvent se régler d'éventuels différends dans les établissements. Dans le même ordre d'idée, la mise en œuvre du nouveau conseil pédagogique, composé d'enseignants, sous la présidence du chef d'établissement est essentielle pour la vie de l'établissement comme pour l'évolution du système éducatif. La politique pédagogique s'élaborera ainsi dans une instance qui deviendra le véritable lieu d'identification du projet. La création d'un bureau de conseil d'administration permettra aussi de mieux associer au quotidien les représentants de la communauté éducative et de recentrer le conseil d'administration sur la politique générale de l'établissement.

Forts de ces valeurs que nous souhaitons partager avec vous, nous sommes certains que le service public d'éducation pourra poursuivre dans la voie d'une rénovation soucieuse de qualité et de pérennité ».

Vote du CSN :
unanimité moins 2 contre et 19 abstentions

Clôture du CSN

Intervention de clôture de Jean-Jacques ROMERO

Nous allons vivre
un débat politique
essentiel,
l'école y sera
au centre.
Le SNPDEN
sera présent.

Je voudrais remercier Jean-Claude Seguin et toute l'équipe de Grenoble pour l'organisation, l'accueil et l'efficacité du travail. Nous réfléchissons en BN élargi pour savoir si ce type d'expérience de CSN décentralisé doit se renouveler. Remercions aussi ceux qui ont contribué au succès de cette réunion : les présidents de séance, les rapporteurs, tous ceux qui ont travaillé, vous tous et nous tous. Merci également au staff technique, Joëlle et Christiane Singevin.

Nous avons vécu quelques moments importants par les décisions prises et je voudrais en évoquer quelques-unes.

- Les retraités : je viens d'employer le mot qu'il ne faut pas employer et je l'ai fait bien évidemment exprès. Le poids de l'idéologie dominante, nous amène parfois à employer des mots qui sont inexacts. Employer le mot "retraité" dans les syndicats de fonctionnaires est un non sens puisque ce sont des pensionnés. Cela veut dire 2 choses : la pension est un salaire continué et nous nous trompons parfois, nos collègues se trompent parfois, et des motions de CSA se trompent parfois en évoquant le fait qu'il faut garder la retraite par répartition des fonctionnaires, ce qui ne correspond absolument pas à la réalité. Tous nos collègues doivent savoir que la lutte essentielle qui est la nôtre, et qui est devant nous aujourd'hui, est bien la défense et la promotion de nos pensions et de notre situation de fonctionnaire dans ce cadre là. Nous savons bien que des décisions importantes, dont certains disent, à droite, qu'elles doivent être courageuses, consistent à faire reculer un nombre important des acquis de la Fonction publique.

- Nous nous sommes donné les outils importants pour avancer en ce qui concerne la vie syndicale. Pour ce qui est de la place des femmes et des hommes dans le syndicat, nous avons su nous donner le temps et je crois que nous avons démontré lors de la préparation de ce CSN que nous avançons dans le bon sens. Tout n'est pas résolu avec le vote que nous avons émis, mais beaucoup de choses vont pouvoir se mettre en place en partant de ce vote. Toujours sur la vie syndicale, les choses sont claires en ce qui concerne l'appartenance fédérale, nous savons maintenant qu'elles le sont en ce qui concerne le sens des élections. Je dis, et redis à cette tribune que ce n'est dirigé contre personne. La nécessité, la vie, a fait que nous sommes dans cette situation, mais en affirmant aujourd'hui que nous nous présenterons avec l'étiquette UNSA-Éducation, nous ne disons pas que nous nous présentons contre la FSU. Nous savons que nous devons travailler avec l'ensemble des syndicats que se sont donnés les personnels, y compris là où ils sont majoritaires et même s'ils nous posent des problèmes de temps en temps, nous leur en posons autant qu'ils nous en posent, nous sommes donc à égalité sur ce plan. Nous ne sommes pas à l'UNSA pour prendre systématiquement à notre compte ce qui a été fait par l'UNSA, mais en revanche notre devoir aujourd'hui

d'hui dans les académies et dans les départements est bien d'être présents pour faire avancer nos idées. A partir de maintenant ce sont nos idées que nous devons faire prévaloir, pour lesquelles nous devons nous battre. Je crois que c'est aussi un des combats syndicaux que nous avons devant nous.

- Sur la gratuité. L'éditorial du prochain numéro de *Direction* portera sur ce sujet. Il va être conforté par un certain nombre de décisions qui sont les nôtres et qui sont, je crois, extrêmement courageuses. Nous sommes dans le paysage syndical, éducatif, parents d'élèves, les seuls très probablement à avoir la position que nous avons. Cette position est courageuse. Ce sera un long chemin, nous ramons à contre courant et c'est pour cela qu'il faut que nous soyons forts et unis. Nous nous expliquerons avec nos partenaires, y compris l'UNSA-Éducation et les syndicats qui la composent. Nous sommes seuls sur ces positions. On peut considérer que lorsqu'on est seul on a tort, mais on peut également considérer que nous sommes des précurseurs et qu'il faudra faire avancer l'idée qui est la nôtre et qui est une idée éminemment sociale. Une des phrases qui est dans le rapport que nous avons voté tout à l'heure est porteuse et figurera bien évidemment dans mon éditorial. Il s'agit pour cette gratuité, pour ces gratuités, pour ces pseudo gratuités de ce que j'appelle-

rai la mise en place d'une inégalité républicaine. La question qui est posée autour de ça est : quelle éducation "nationale" pouvons nous encore garder, si nous continuons dans cette direction ? Comment garder l'adjectif "national" quand un État se désengage et joue les Ponce Pilate ? Je pense que cela va être l'une des questions clés dans les mois à venir.

- Enfin, une question importante, essentielle a été posée par un de nos camarades sur "la place du politique et du syndical". Dans l'année qui vient, nous allons vivre un débat politique essentiel. Bien entendu, le SNPDEN comme toute autre organisation syndicale ne prendra pas de position politique, politicienne, mais en revanche le SNPDEN doit être présent dans ce débat. On sait que l'école va être au centre de ce débat. Chirac l'a dit, le PS va présenter un dossier sur l'école, d'autres aussi... Nous participons le 16 juin, à leur demande, à un colloque du Mouvement des Verts qui se construit un projet éducatif. Nous ne pouvons pas être absents de ce débat ! Ce n'est pas faire de la politique ou si c'est en faire, c'est en faire avec un "P" majuscule. Nous sommes des citoyens, nous sommes une organisation non seulement de fonctionnaires, mais de fonctionnaires de responsabilité, nous avons donc des choses à dire sur le système et nous saurons les dire.

