

# Commission Carrière

Rapporteur : Patrick FALCONNIER

La commission carrière du CSN s'est réunie le 14 novembre 2001 de 14 h 45 à 18 heures. Les membres de la sous-commission fin de carrière et retraite animée par Michel Rougerie s'étaient réunis le même jour de 8 h 30 à 10 h 30 ; la sous-commission a regroupé 21 participants représentant 19 académies.

Au total l'après-midi, la Commission carrière a regroupé 77 participants (dont 13 femmes, 9 adjoints et 13 retraités) représentant 29 académies. Les très nombreuses interventions sur tous les sujets traités se sont déroulées dans un climat serein et constructif, et avec une discussion technique de haut niveau ; en particulier plusieurs intervenants se sont félicités que les actifs se soient emparés du dossier retraites.

La Commission était présidée par Jean-Claude Seguin, 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 les derniers CSN (novembre 2000 et mai 2001) était prévu ; faute de temps il n'a pu être présenté, mais figure en annexe de ce rapport.

Le débat s'est ensuite organisé autour de l'actualité immédiate, c'est-à-dire la réaffirmation de nos positions sur l'avenir des pensions et des retraites, la traduction du protocole dans le projet de statut, la nécessité de réaffirmer notre position en faveur d'une mobilité réfléchie et bien organisée, la nécessité de proposer des améliorations du statut sur le budget qui sera préparé au printemps 2002.

En parallèle pendant ce débat ont été rappelées les motions toujours d'actualité. En effet pour ce CSN aucune motion académique ou départementale (hormis des motions sur les retraites) n'est parvenue à la commission, ce qui peut se comprendre en terme de calendrier : ce CSN se place d'une part dans l'attente de la sortie du décret, d'autre part à quelques mois du Congrès de Nantes.

## Sur l'actualité fédérale

Le texte UNSA-Fonctionnaires sur l'Avenir des retraites, étudié par la commission carrière du Bureau National, puis par le groupe de réflexion du 7 novembre, enfin par la commission du CSN, avec la participation de Michel Rougerie, a appelé 5 propositions d'amendement qui figurent en italique sur le texte ci-dessous :

## Position de l'UNSA-Fonctionnaires sur l'avenir des retraites

L'UNSA-Fonctionnaires, après avoir pris en compte

l'ensemble des études et réflexions conduites depuis une douzaine d'années sur l'évolution des régimes de retraites et des pensions, juge opportun de s'exprimer sur cette question. Elle le fait dans l'objectif d'améliorer la situation des personnels des fonctions publiques, tout en prenant en compte les évolutions démographiques, sociales et sociétales en cours, ainsi que les évolutions de la productivité.

L'UNSA-Fonctionnaires réaffirme tout d'abord son attachement au système de retraites par répartition basé sur la solidarité entre générations, ainsi qu'aux principes fondateurs du Code des pensions civiles et militaires.

Elle exige le maintien de l'âge du départ à la retraite à 60 ans avec des possibilités d'aménagement de fin de carrière prenant en compte notamment, la pénibilité de l'emploi et des conditions de travail, ainsi que les souhaits que pourraient exprimer les agents de la fonction publique.

Tout candidat au départ à la retraite doit avoir la possibilité d'opter, pour un départ anticipé ou postérieur à son soixantième anniversaire selon les modalités négociées fondées sur le volontariat et accompagnées de mesures incitatives en terme de carrière.

Dans cet esprit un passage progressif de la période d'activité à celle de retraite devra être favorisé pour tous ceux qui le souhaitent. Les dispositifs actuels (CPA ou CFA) devront être revus dans le sens d'une plus grande souplesse laissée aux agents.

L'UNSA-Fonctionnaires demande, pour l'obtention d'une pension complète, le maintien du taux actuel de



remplacement qui est de 75 % au terme d'une durée de cotisation de 37,5 annuités, et le maintien de la référence aux émoluments des 6 derniers mois. Le revenu de remplacement devra évoluer dans le temps par une indexation réelle sur les revenus des actifs.

Le calcul de la pension ou de la retraite devra prendre en compte tout ou partie des primes ou indemnités liées à la rémunération, dans des limites à déterminer. Pour tenir compte des entrées de plus en plus tardives dans la carrière, des possibilités de validation et de rachat pour les années d'études ainsi que pour des périodes à temps non complet, relevant du secteur privé, ou non salariées, doivent être offertes aux fonctionnaires.

Ces dispositions à caractère général ne doivent pas remettre en cause des dispositions particulières concernant certaines catégories de personnels dont les sujétions spéciales induisent d'ores et déjà des mesures dérogatoires.

Cette position de l'UNSA-Fonctionnaires, concernant l'avenir des retraites et pensions des personnels des fonctions publiques, s'inscrit dans la démarche d'ensemble de l'UNSA, qui milite notamment pour le retour au plein emploi et pour la sauvegarde des emplois publics. C'est cette bataille pour l'emploi qui conditionne l'avenir de tous les régimes de retraite.

Sur ces bases, l'UNSA-Fonctionnaires donne mandat

à son secrétaire général pour rechercher les conditions d'un front syndical commun et pour répondre favorablement, le moment venu, à la participation de notre organisation à une discussion ou négociation sur les retraites et pensions, initiée par le gouvernement. (Texte adopté par la commission administrative du 6 septembre 2001)

Il ne s'agit ici ni de proposer un nouveau texte à l'UNSA-Fonctionnaires avant le Congrès de Lille de janvier 2002 ni de rédiger un texte SNPDEN, mais plutôt de vérifier si nous y retrouvons nos positions syndicales. C'est le cas. Cependant le CSN souhaite y apporter quelques précisions de nature très différente ; les 2 amendements les plus forts pour coller à nos positions syndicales concernent l'un la référence

aux 6 derniers mois, l'autre la référence aux revenus de remplacement.

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

- en 1<sup>re</sup> classe 171 créations ; + 5 707 = 5 878 au total
- en 2<sup>e</sup> classe 379 suppressions (soit 208+171) + 73 créations en 2002 ; + 7 515 = 7 209 au total

On peut donc tabler, avec les départs à la retraite, sur environ 230 à 250 promotions en hors classe. En 1<sup>re</sup> classe, il faut rajouter aux 171 créations le nombre des recrutements à effectuer en 2002 en 2<sup>e</sup> classe (750 ? 800 ?) afin que le pourcentage des classes reste constant (effet dit de « double pompe »...) ; annoncer une fourchette de 1000 à 1100 promotions en 1<sup>re</sup> classe est alors réaliste. Le total des promotions pour 2002 se situera donc entre 1200 et 1400, ce qui constitue environ 10 % du corps... et un pourcentage bien supérieur par rapport aux promouvables. L'intérêt du corps

## Sur le décret

Il ne s'agissait pas pour la commission de retracer tous les avantages obtenus avec ce statut, mais a été commenté un tableau construit à partir du PLF (projet de loi de finances) 2002 et traduisant la montée en charge du pyramidage du corps unique (voir tableau en bas).

- Le PLF 2002 prévoit :
- en hors classe 208 créations ; +468 = 676 au total



Situation de départ Budget 2000 31/12/2000		Budget corps unique au 01/09/2001 (+ 30 consolidations)		Budget 2002 73 créations		Au terme des 4 ans 01/01/2004	
1.1	295	468	3,40 %	676	4,92 %	1 101	8%
1.2	450						
2.1	4 847	5 707	41,80 %	5 878	42,70 %	6 193	45%
2.2	8 076	7 485	54,80 %	7 209	52,38 %	6 469	47%
Total	13 668	13 660 + 30 emplois budgétaires = 13690		13 763		Si toujours 13 763	

unique n'est plus à démontrer...

Jacqueline Vigneron Vanel a effectué devant la commission des calculs très précis sur les promotions au 1<sup>er</sup> septembre 2001 et au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

#### Les améliorations à apporter au statut

Le CSN a rappelé que des améliorations seront à apporter rapidement à certains aspects du statut; des motions les prennent déjà en compte ou devront les prévoir (classement des établissements, modification du pyramidage etc.).

Cependant il n'existe pas de motion précise concernant la mobilité organisée par l'article 22 du nouveau statut, qui a suscité un certain nombre d'interrogations. Les débats ont fait apparaître plusieurs points: par exemple faut-il prendre en compte, et dans quelle mesure, la spécificité géographique? La commission, après discussion, propose le texte d'orientation suivant.

*Dès le début de la réflexion syndicale, initiée au Congrès de Saint-Malo en mai 1996, autour du « statut de l'an 2000 » a été envisagé le principe d'une triple mobilité, géographique, fonctionnelle et inter catégorielle. Cette mobilité, conçue dans le cadre d'un corps d'encadrement supérieur de la fonction publique, était voulue en synergie avec un système de promotions amélioré. C'est bien ce que traduit le nouveau statut. Le SNPDEN reste donc clairement attaché au principe de mobilité, gage du maintien d'un service public de qualité, mais aussi garantie de l'intérêt collectif du corps des personnels de direction.*

*Cependant ce principe ne saurait ignorer les situations personnelles, ce que prévoit d'ailleurs le statut dans son article 22 à la demande même du SNPDEN: « dans l'intérêt du service il peut être dérogé à cette règle (des neuf ans) ». Le SNPDEN, garant de la défense des intérêts matériels et moraux de ses adhérents, ne comprendrait pas que soit organisée par le Ministère une mobilité couperet qui ne tien-*

*drait aucun compte des situations individuelles.*

**Vote du CSN: unanimité moins 15 abstentions**

### Annexe: bilan d'étape de la commission

- participation de l'un ou l'autre membre de la commission carrière du Bureau National à toutes les négociations DAF, DESCO et parfois Cabinet suite à la signature du protocole et à la mise en place du statut (décret),
- réponses aux interrogations des collègues sur le nouveau classement, et réponses à de nombreux courriers sur la mobilité organisée par le nouveau statut
- participation à la relecture critique des versions successives du nouveau statut proposées par la DPATE, et défense d'amendements SNPDEN au CTPM du 29 juin 2001 (avant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique du 12 juillet 2001)
- réunion d'un groupe de réflexion sur le sujet des pensions et des retraites le 7 novembre 2001, conformément à la décision du CSN de Valence
- enfin il est rappelé pour mémoire que plusieurs des motions des derniers CSN, par exemple les motions 4 (butoir du 962) et 5 (promotion des adjoints à la hors classe) de Valence ont d'ores et déjà trouvé une issue positive
- la commission rappelle qu'il existe plusieurs documents utilisables par tous les collègues intéressé(e)s, et bientôt téléchargeables sur le serveur SNPDEN: rappel des mandats et motions en cours (*document distribué à la commission*), historique des avancées de carrière de 1988 à 2001, 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 statut, etc.

# Rapport de la sous-commission « Fin de carrière et retraite »

Michel ROUGERIE

Si elles concernent en priorité les actifs, les questions de l'avenir des retraites s'adressent également aux retraités: la pension du fonctionnaire est en effet un traitement continué.

Une contribution d'Aix-Marseille retrace l'historique de ce dossier et souligne que 2002 sera une année cruciale.

Refusant la fatalité de l'allongement de la période de cotisations, elle inscrit le problème posé aux fonctionnaires dans le cadre plus large des négociations MEDEF/Syndicats ouvriers. Elle rappelle la régression inscrite dans la réforme Balladur: allongement progressif de la durée de cotisations portée à 160 trimestres, calcul de la retraite sur les 25 meilleures années, indexation des retraites sur les prix. Elle demande le maintien des dispositions actuelles du code des pensions.

Une motion de Versailles développe ces thèmes. Les mesures Balladur doivent être annulées et un moratoire mis en place. Conformément au code des pensions, la pension doit être maintenue au taux de 75 % pour 37,5 annuités, le taux étant calculé sur les six derniers mois. La sortie d'un nouveau statut montre l'urgence d'annuler la circulaire du budget (dite Sarkosy) qui assimile à minima les retraités dans une nouvelle grille. A l'avenir, les pensions doivent être

indexées sur le PIB afin de suivre l'évolution de la richesse nationale. Cette idée est reprise dans une courte contribution de Rennes.

A l'initiative de Grenoble, le principe d'une pétition est retenu. Le texte sera diffusé et exploité dans chaque département. Il sera adressé aux élus locaux et aux candidats aux futures élections.

Texte de la pétition: « *Les acquis des luttes syndicales (statut de 1988, accords Durafour, Statut 2001) n'ont pas profité ou peu profité du fait de la volonté des gouvernements, aux personnels de direction à la retraite.*

*A l'appel du SNPDEN, les signataires refusent tout recul du niveau de vie relatif des retraites par rapport à leurs homologues actifs, dans la logique de l'article 1 du code des pensions. Le taux de remplacement ne saurait descendre à 60 ans, après 37,5 annuités, au-dessous de 75 % du revenu d'actif des six derniers mois d'activité.*

*Dans le souci de préserver l'alignement des pensions sur les traitements d'activité, ils demandent la parution d'une circulaire explicitant l'article L16, circulaire qui obligerait les gouvernements à faire bénéficier les retraités des acquis liés à des changements statutaires ».*



# Commission Pédagogie & Éducation

Rapporteur : Philippe TOURNIER

55 collègues (dont 24 femmes) ont participé aux travaux de la commission « Éducation & pédagogie ». Alors qu'elle s'illustre habituellement par la très grande stabilité de ses membres, un tiers d'entre eux y participait pour la première fois : c'est un signe du renouvellement du CSN.

A son menu de travail, la Commission avait quatre points : terminer le texte « Égalité et diversité » voté à Valence, présenter le texte « la formation des élites dans un système éducatif démocratisé », faire un point sur la mise en œuvre du mandat de Valence sur « la formation tout au long de la vie » auquel le projet de « lycée des métiers » fait une entrée immédiate et travailler sur l'actualité.

## Terminer le texte « Égalité et diversité »

Au CSN de Valence, le texte « Égalité & diversité » avait vu certains de ses paragraphes présentés à un vote disjoint. Deux d'entre eux avaient recueilli une majorité des votes mais suscité des réticences. La commission a donc décidé de les retravailler. Voici le premier de ces deux paragraphes qu'il faut replacer dans leur contexte. C'est Catherine Guerrand qui présente le texte au nom de la commission :

« L'intégration ne saurait signifier l'adoption contrainte des us et coutumes contingents de notre pays par ceux qui y arrivent, mais l'acceptation claire et sans équivoque des valeurs universelles qui fondent la vie républicaine et dont l'école laïque est une des expressions. »

53 membres de la commission (deux s'étant abstenus) étaient favorables à la présentation de ce texte aux suffrages du CSN qui l'adopte (quatre de ses membres votent contre et douze s'abstiennent). Alain Val présente le second paragraphe :

« Le SNPDEN souhaite qu'on s'oriente progressivement, pour les élèves de l'enseignement secondaire, vers un temps de travail raisonnable et explicite, incluant les temps nécessaires aux apprentissages, y compris le travail personnel.

L'établissement scolaire doit pouvoir offrir les ressources humaines et matérielles permettant à chaque élève de faire le travail demandé. »

53 membres de la commission (deux s'étant abstenus) étaient favorables à la présentation de ce texte aux suffrages du CSN qui l'adopte (dix-sept abstentions).

## Présenter le texte « la formation des élites dans un système éducatif démocratisé »

La commission, dans la suite du texte précédent, a continué son travail de réflexion sur la « formation des élites dans un système éducatif démocratisé ». Appuyé sur les apports du groupe de travail CPGE, lancé au lendemain du CSN de Valence, il a



donné lieu à un débat qui a débouché sur un texte, celui qui vous est présenté, qui a été finalisé lors d'une réunion nationale qui s'est tenue au lycée Turgot à Paris le mercredi 7 novembre.

Pourquoi ce questionnement ? 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 ou de la richesse ? La formation des élites est une question centrale pour un système éducatif qui se veut démocratique. Catherine Guerrand, Anne Marie Sereno et Alain Val présentent le texte au CSN :

« La formation des cadres dirigeants de notre pays – *que nous appellerons « élites » dans ce texte, même s'il existe d'autres élites que celles-là* – est une question qui concerne toute l'école publique.

Celle-ci, dans sa mission générale de formation de toute la jeunesse, ne peut accepter ni la soumission du plus grand nombre aux besoins d'une élite restreinte, ni le traitement particulier de cette élite en dehors de son champ d'action éducatif : l'ensemble de la question

éducative l'intéresse et, donc, nous intéresse.

Les fonctions dirigeantes étant en nombre limité, la question de leur sélection se pose. L'école publique doit s'impliquer dans la régulation de cette dernière si on ne veut pas qu'elle soit le simple lieu de la reproduction sociale. L'école publique ne doit pas, non plus, se contenter d'être instrumentalisée dans un processus qui lui échappe presque totalement comme aujourd'hui.

Son rôle, à ce niveau de formation, est bien de participer activement, et en respectant les valeurs dont elle se veut porteuse, à la production des élites et non d'assister, avec un fatalisme plus ou moins passif, à leur reproduction

Ces formations, par hypothèse, ne sont pas destinées au plus grand nombre et sont donc sélectives dès leur entrée. La question posée au service public est de faire que cette sélection, supposée au mérite individuel, ne soit pas la simple traduction des inégalités sociales.

L'approche de la « discrimination positive », telle qu'elle a pu être mise ponctuellement, ne nous semble

pas un moyen de régler durablement la question du déséquilibre social du recrutement de ces formations : soit cette discrimination est géographique (ce qui est une entrée très partielle), soit elle est ethnico-sociologique (ce qui est contraire à la tradition républicaine). D'autres modalités sont à imaginer.

La réactivation de tradition de « repérage », abandonnée aujourd'hui, pourrait être une démarche qui impliquerait l'ensemble du système à ces formations. En bénéficiant des moyens concrets d'accueil, les CPGE sont le lieu privilégié où peut s'exprimer cette volonté de diversification. Pour commencer, cela suppose un soutien financier afin que le coût des études et des concours ne soient plus une source de discrimination mais cela suppose aussi non seulement un engagement matériel de la collectivité mais encore un accompagnement anticipateur. Il ne suffit pas, en effet, d'être un brillant élève pour pleinement réussir dans ces formations, mais il faut au moins connaître un certain nombre de codes culturels et sociaux : promouvoir des jeunes sans les leur faire connaître est aller au devant du risque d'un échec programmé qui pourrait être le prétexte d'un retour à l'inertie.

Ce repérage, un recrutement plus diversifié géographiquement et une occupation plus équilibrée des places supposent un fonctionnement en réseaux entre établissements secondaires et CPGE, comme entre CPGE entre elles. Ils supposent aussi pilotage politique de cette question qui ne doit plus être abandonnée à un « marché éducatif ».

Cette volonté de porter une diversification du recrutement suppose que soit clairement garantie la traduction et la valorisation des acquis, même lorsque la scolarité en CPGE n'a pas débouché sur une intégration ou a été interrompue. Non seulement, la traduction universitaire de la formation acquise dans les CPGE devrait se faire selon des règles justes et transparentes, mais la valorisation de l'expérience acquise, même en cas d'abandon, devrait être

scolairement prise en compte. Un schéma général de cohérence de l'ensemble du post-baccalauréat, associant les CPGE, les Universités, les IUFM, les IUT et les STS nous semble une nécessité.

Cette question de la cohérence se pose non seulement horizontalement mais aussi verticalement : une approche plus équilibrée de la scolarité sur l'ensemble des cinq années, permettrait de prendre en compte lors des concours, d'autres compétences dont les futures élites de notre pays ont le plus grand besoin pour que ce dernier puisse exister dans le monde de demain. Il s'agit à la fois d'une exigence propre à faciliter l'accès au succès de nouveaux élèves et à former aussi les élites de manière plus ouverte et, pour dire le mot, plus citoyenne. La crise actuelle de la formation des hauts fonctionnaires est révélatrice d'un système de formation tourné vers lui-même, sans véritablement prendre en compte les fonctions qu'exerceront ceux qu'on forme.

Enfin, la volonté de diversification sociale de ces formations devrait être affichée par la constitution d'indicateurs qui tiennent compte de cet aspect. Si la notion de « valeur ajoutée » est pertinente dans l'évaluation de formations, c'est bien à ce niveau où, justement, elle est inconnue. Ces indicateurs nouveaux seraient l'expression concrète d'une volonté politique affirmée de démocratisation de la formation des élites de notre pays. »

La commission était unanimement favorable à la présentation de ce texte aux suffrages du CSN qui l'adopte (cinq de ses membres votent contre et vingt-huit s'abstiennent).

L'ensemble de ces textes d'orientation prolonge et nourrit les textes de 1997 qui fondent l'approche pédagogique du SNPDEN. Ils ne sont pas destinés à rester immuables : au contraire, la commission pense qu'ils doivent être constamment interrogés, remis en cause, précisés. C'est ainsi que notre syndicat se dotera d'un corpus de textes pédagogiques.

## Le point sur la mise en œuvre du mandat de Valence sur « 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. On est passé à un questionnaire européen sur l'éducation et la formation en général où on ne s'interdit plus le champ de la formation secondaire, traditionnellement considérée comme « national ». On est entré dans un processus d'europanisation du débat éducatif dont l'ambition n'est sans doute pas de déboucher sur un « système » européen mais sur la création de « normes éducatives » européennes. Le CSN de Valence, en mai dernier, a mandaté la commission « 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 ». C'est le travail de réflexion et de débat qui nous attend dans la perspective du congrès de Nantes. La façon de procéder fera largement appel aux travaux des collègues que ce soit dans le cadre académique, départemental ou, tout simplement, individuel. Neuf académies (Besançon, Clermont-Ferrand, Lille, Lyon, Montpellier, Paris, Poitiers, Reims et Toulouse) se sont engagées à prendre en charge des points de ce programme de travail et c'est à partir de leurs contributions qu'aura lieu le travail national.

## Le « lycée des métiers »

L'actualité fournit une occasion de commencer sans

tarder : le projet d'une « note d'orientation » sur le « lycée des métiers ». Ce texte, de statut juridique modeste, soulève des questionnements considérables. En effet, il mêle deux choses d'ordre différent : d'une part le principe même du « lycée des métiers », d'autre part celui de l'appel au concept de « labellisation ».

Le principe du « lycée des métiers » est de structurer des voies de formations autour des métiers auxquels elles forment et non de leur statut juridique : on mettrait ensemble de la formation professionnelle, technologique, voire générale dans certains cas, avec de l'apprentissage public, de la formation des adultes. On retrouve là notre propre approche du lycée « polymorphe », fixée lors des « États généraux des Lycées » en 1997 et confirmée au Congrès de Toulouse qui a renouvelé « son attachement » à « la réalisation du lycée polymorphe, générateur de réduction des inégalités ». Cependant, la commission s'est interrogée sur un point : et les autres ? Que deviennent, dans ce contexte, les lycées professionnels isolés, animateurs de territoires et qui offrent une palette variée de formations (qui est d'ailleurs parfois une condition de leur survie) ?

Mais le point qui soulève le plus d'interrogation est celui de la « labellisation » : on est là en pleine « démarche qualité » (le mot est d'ailleurs employé) dont on peut relever qu'elle ne souffle mot des enseignements eux-mêmes. Nous n'avons pas de position syndicale a priori sur cette question qui a le mérite d'abord d'en débattre : chacun est conscient que cette « labellisation » peut nous conduire fort loin (et pas que d'un point de vue pédagogique). Cependant, il est tout de suite apparu que deux aspects n'étaient guère acceptables :

- la « labellisation » est projetée comme de compétence académique : chacun voit tout de suite dans quel mélange de genres on peut vite se trouver sans parler que cette « labellisation » s'en trouvera fort dévaluée. Elle ne peut être décernée que nationalement.
- une seule catégorie de personnels est priée de s'engager dans cette démarche :

les personnels de direction. En revanche, pas un mot des ajustements réglementaires indispensables : en l'état actuel des choses, une bonne part de l'énergie consacrée à la mise en place du « lycée des métiers » le sera à surmonter les incohérences réglementaires.

Alain Val présente le texte :

« Le SNPDEN, réuni en CSN les 14 et 15 novembre 2001 à Paris, retrouve certains aspects de ses approches sur le lycée dans le projet de « lycée des métiers » : organisation polymorphe du lycée, nécessité de cohérence des voies professionnelles et technologiques, place de l'apprentissage public...

Néanmoins, deux nécessités n'y apparaissent pas :

- celle des indispensables ajustements réglementaires (statuts des personnels, positionnement des GRETA...)
- celle du caractère national de toute éventuelle labellisation.

Sur ce dernier point, le CSN considère que cette démarche pose la question du principe d'égalité.

Le SNPDEN n'acceptera pas :

- que soit porté atteinte au libre choix des EPLE de s'impliquer dans cette démarche
- que ce dispositif ne pèse que sur les seuls personnels de direction. »

49 membres de la commission (un étant contre et cinq s'abstenant) étaient favorables à la présentation de ce texte aux suffrages du CSN qui l'adopte (deux de ses membres votant contre et neuf s'abstenant).

## L'évaluation des TPE

Cette affaire mal engagée continue sur la même voie. A un système simple, manifestement mieux adapté et qui a prouvé son efficacité en EPS, a été préféré un édifice complexe, démesuré et abandonné à la débrouillardise locale. Anne-Marie Sereno présente le texte :

« Le SNPDEN, réuni en CSN les 14 et 15 novembre 2001 à Paris, s'inquiète, au

moment de l'inscription au baccalauréat, du flou sur les modalités et l'organisation de l'évaluation des TPE en Terminales et souhaite une harmonisation nationale.

Il rappelle son choix d'un contrôle en cours de formation et n'acceptera pas le transfert de la charge de conception de cette épreuve sur les personnels de direction ».

La commission était unanimement favorable à la présentation de ce texte aux suffrages du CSN qui l'adopte (un de ses membres s'abstient).

## Le « conseil de la vie collégienne »

Le projet d'expérimentation de Conseil de la vie collégienne est apparu à la commission comme un excès d'esprit de symétrie où on ne semblait se poser ni la question des objectifs, ni celle des publics mais uniquement celles des structures : dans cette logique mécaniste, pourquoi pas prévoir un CVP dans les écoles ou un CVM dans les maternelles ? Ce qui est proposé est, pour l'essentiel, un décalque des CVL, reprenant des procédures complexes, difficiles à saisir pour un collégien. L'apprentissage de l'exercice de la démocratie, au collège, ne peut se faire qu'à partir d'un repère simple, celui de la classe, par le biais de ses délégués. L'article 18-1 du décret du 30 août 1985 a déjà créé le cadre réglementaire nécessaire : ne serait-il pas plus simple d'officialiser la Conférence des délégués qui n'existe pas en collège (article 29) ? Alain Val présente le texte :

« Considérant que l'apprentissage de la démocratie par les élèves en établissement scolaire se fait par étapes progressives comme tout autre apprentissage, le SNPDEN, réuni en CSN les 14 et 15 novembre 2001 à Paris, constate le caractère inapproprié de la création d'un « Conseil pour la vie collégienne » sous la forme envisagée : ne serait-il pas plus simple d'officialiser la Conférence des délégués qui n'existe pas en collège ? »

La commission était unanime-

niment favorable à la présentation de ce texte aux suffrages du CSN qui l'adopte également unanimement.

## Le « droit à l'erreur »

Le projet de circulaire sur « le droit à l'erreur » a rencontré un accueil franchement défavorable de la part de la commission tant sur le dispositif que sur ses objectifs. En effet, il est affirmé comme ayant pour objet de lutter contre les doublages et triplement en seconde GT. Ces derniers ne se justifient pas par le seul enseignement de détermination mais par une approche globale que le changement d'option de détermination ne modifierait pas fondamentalement. Il est vrai qu'à plusieurs reprises et contrairement aux textes qui fondent la seconde de détermination, le projet de texte, évoquant une association étroite de la classe et de l'option de détermination, laisse sous-entendre que la seconde ne serait pas équivalente selon l'option de détermination choisie. Ainsi le projet laisse-t-il penser implicitement qu'une option de détermination technologique pourrait se remplir après la rentrée avec des élèves en quittant d'autres car ils la jugeraient plus « facile ». On peut tout autant prendre le risque de déstabiliser les options de détermination entre elles (d'ailleurs éventuellement au profit des options générales) là où des charismes professoraux viendraient, comme il est probable, troubler les choix. Et combien d'élèves doublants ou triplants changent d'option de détermination ? On se plaint que les élèves ne connaissent pas les options qu'ils choisissent : que ne commence-t-on par leur donner des intitulés compréhensibles et stables !

Mais l'aspect le plus pesant est que ce texte ouvre un droit universel à l'erreur et donc au changement à convenance qu'aucune des précautions qu'il multiplie ne pourront freiner. Ainsi, si un élève peut changer au bout de trois mois pour une option qu'il ne connaît pas plus que celle qu'il avait primitivement choisie, au nom de quoi

pourrait-on lui refuser un nouveau « droit à l'erreur » trois mois plus tard ? Et pourquoi seulement en Seconde GT ? Une fois affirmé le principe, où est l'argument qui en circonscrirait l'application ? Quel sens auraient alors les procédures d'affectation en Seconde qui relèvent de l'Inspecteur d'académie et qui seraient à recommencer entièrement à la Toussaint (ou pas du tout mais alors : qui décide de quoi et quand...)? Enfin, la modification, après la rentrée, de l'architecture des options, des classes, des enseignements, des services entraînerait l'organisation d'une deuxième rentrée qui affecterait l'ensemble des élèves, des classes et des professeurs, bien au delà de ceux qui seraient directement concernés. La complexité actuelle de l'organisation des enseignements fait que la modification d'un élément entraîne celle de tous : un tel projet serait imaginable dans un mode d'organisation globalisé et annualisé du temps de travail des élèves et des professeurs. Il ne semblait pas que cette évolution était à l'étude et on s'étonne que certains se soient déclarés favorables à cette perspective sans bien en mesurer, semble-t-il, les conséquences concrètes sur les personnels.

Tous ces éléments font que la commission vous propose une motion totalement défavorable à cette perspective. Catherine Guerrand présente le texte :

« Le SNPDEN, réuni en CSN les 14 et 15 novembre 2001 à Paris, rappelle fortement que la Seconde GT est une classe de détermination et qu'aucune option n'est exigible pour le choix d'une série en Première GT.

Il s'étonne de l'approche choisie par le ministère à propos du « droit à l'erreur » comme réponse à l'échec en Seconde GT.

Il s'inquiète de l'encouragement que cette logique donne au « tourisme optionnel » et au contournement de la carte scolaire.

Il se déclare résolument hostile à cette proposition ».

La commission était unanimement favorable à la présentation de ce texte aux suffrages du CSN qui l'adopte également unanimement.



# Commission Vie syndicale

Rapporteur : Bernard LEFÈVRE

Ordre du jour :  
statut  
et règlement intérieur

24 académies représentées et 1 groupe de travail demandé par le CSN de mai ont travaillé pour préparer ce CSN. Ce groupe s'est réuni les 26 septembre et 8 novembre 2001. Il est prévu de poursuivre le travail en cours et de l'achever à la date butoir du 14 février 2002, date rappelée par la CNC hier. Ce groupe se réunira à nouveau dans les semaines à venir.

Afin d'éviter toute confusion possible dans le présent rapport, nous allons parler des statuts : des différentes règles qui fondent notre organisation syndicale dans ses valeurs philosophiques et politiques et qui organisent son fonctionnement. Il ne faut pas confondre avec le statut, celui qui sera publié prochainement par un décret. Il fonde notre métier de personnel de direction.

Ce rapport a pour objet de préparer les travaux du congrès de Nantes. La réalité, l'actualité, les changements du système éducatif, de notre environnement et notre quotidien amènent la commission à proposer au CSN d'adopter les grands principes qui régiront l'évolution des textes qui fondent notre syndicat, les statuts et qui organisent la vie syndicale, le règlement intérieur. Avant toute chose, rappelons le cadre réglementaire dans lequel ces modifications peuvent s'effectuer.

La modification des statuts se réalise conformément à l'article 49 des statuts. A savoir, seul le congrès en a la compétence. Toute modification pour être recevable, doit être présentée par le BN ou une section académique et



portée à la connaissance des adhérents par le BN trois mois avant la tenue du congrès.

La modification du RI se fait conformément à l'article 41 du règlement intérieur. A savoir, le CSN en a la compétence. Toute modification doit être présentée par le BN ou résulter d'une demande formulée par la moitié du CSN et portée à la connaissance de l'ensemble des adhérents trois mois avant le CSN.

Dans l'hypothèse où le congrès de Nantes adopterait des modifications, il y aurait alors nécessité d'organiser pendant le congrès un CSN extraordinaire pour apporter les changements du règlement intérieur induit par les modifications des statuts.

En conséquence, et d'un point de vue pratique les modifications qui seront proposées, seront arrêtées au BN de janvier 2002. Le groupe de travail académique devra remettre ses propositions au plus tard avant ce BN.

La commission vie syndicale du CSN propose trois axes de travail :

- adapter nos statuts et le règlement intérieur aux décrets nouveaux ;
- modifier ce qui résulte des évolutions de notre environnement syndical et politique ;
- prendre en compte la réalité de la pratique syndicale du terrain.

- **Adapter nos statuts et le règlement intérieur.**

- ne plus faire référence au décret du 11 avril 1988 ;
- préciser que la cotisation est calculée à partir de la référence INM + NBI ;
- créer deux tranches de cotisations supplémentaires.

Aux 7 tranches de cotisations actuelles, le CSN propose d'ajouter 1 tranche de l'indice 940 à 1 020 et 1 tranche pour les indices supérieurs à 1 020. A propos de la cotisation et de son augmentation exceptionnelle cela suite à la décision unilatérale de l'UNSA-Education

Le CSN mandate le bureau national pour informer notre fédération UNSA-Education que d'éventuelles augmentations exceptionnelles de la part fédérale de

nos cotisations puissent à l'avenir être soumises au préalable à l'approbation du CSN.

Vote : Unanimité  
moins 3 abstentions

- **Adaptation des statuts et du règlement intérieur à l'environnement syndical et politique**

Nous proposons :

- de remplacer chaque fois que c'est nécessaire le terme "retraité" par "pensionné" ;
- de remplacer le sigle FEN par UNSA-Education ;
- de remplacer FGR par FGR-FP et d'explicitier le sigle au moins une fois (fédération générale des retraités de la fonction publique)

- **Adapter nos textes à la pratique syndicale du terrain**

Trois concepts ont guidé la commission : la recherche de l'efficacité pour plus de démocratie en renforçant l'unité du syndicat.

Le système éducatif se déconcentre. Pour préserver son efficacité le syndicat se doit

d'adapter son fonctionnement donc ses structures. La commission propose au CSN de donner davantage d'autonomie, donc d'efficacité, aux niveaux de proximité des adhérents. Les départements et les académies paraissent bien correspondre aux échelons vers lesquels la déconcentration doit pouvoir se porter.

A titre d'exemple  
- au plan départemental : Le CSN pourrait retenir le principe suivant :  
« chaque section départementale qui regroupe l'ensemble des adhérents du syndicat dans un département, organise la vie syndicale départementale sous le contrôle du niveau académique et dans le cadre du règlement intérieur national »

Vote : Unanimité moins 7 abstentions

- au plan académique : la taille et la configuration des académies de 1 à 8 imposent au terrain des adoptions locales des pratiques démocratiques.

Le CSN pourrait retenir le principe suivant :  
« chaque section académique organise la vie syndicale académique dans le respect du règlement intérieur national. A titre expérimental pendant 2 à 4 ans, les élec-

tions des élus directs de l'académie au CSA (2/3 du CSA) s'effectueraient selon l'un des modes de scrutin prévu au règlement intérieur national »

Vote : POUR : 67,  
CONTRE : 120,  
ABSTENTIONS : 32

En plus de ces propositions, le CSN suggère de changer l'ordre des titres à terme constant pour ainsi aller dans les statuts de l'énoncé de nos valeurs vers les moyens politiques puis financiers de les mettre en œuvre. (voir tableau en bas).

Enfin, pour clarifier la lecture et la communication, la commission propose de faire précéder chaque numéro d'article des statuts de la lettre S et de la lettre R pour le règlement intérieur.

Pour l'étranger, à sa demande, il sera proposé une modification de l'article 39 du règlement intérieur

Propositions de modifications de l'article 39 du RI à la demande des collègues de l'Étranger, ayant pour objectifs d'organiser la section avec le souci d'une certaine *cohérence et efficacité* et d'assurer une plus juste *représentation* dans les instances nationales (voir représentation à droite).

Article 39 : Dispositions applicables aux adhérents en poste à l'étranger.

Les adhérents en poste à l'étranger sont réunis au sein de la section Étranger.

Ils procèdent tous les deux ans, lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès, à l'élection du responsable de la section et de son adjoint parmi les candidats en poste dans un pays d'Europe ou d'Afrique du Nord après appel de candidature par le Bureau National. Le vote a lieu par correspondance au scrutin majoritaire à un tour.

Le responsable de la section assure la représentation des syndiqués au Conseil Syndical National. Il est suppléé par le responsable adjoint.

Les syndiqués désignent un responsable par zone de résidence : Europe, Afrique du Nord, Afrique, Asie, Amérique du Sud, Amérique du Nord.

Le responsable de la section Étranger est obligatoirement responsable de sa zone de résidence, il en est de même éventuellement pour le responsable adjoint.

La représentation au congrès est assurée par :  
- le responsable de la section  
- le responsable adjoint  
- deux des responsables de zone désigné par leurs pairs.

Article 39 : Dispositions applicables aux adhérents en poste à l'étranger.

1<sup>er</sup> paragraphe inchangé.

2<sup>e</sup> paragraphe inchangé

Le responsable de la section et son adjoint assurent la représentation des syndiqués au Conseil Syndical National.

Les syndiqués élisent un responsable par zone de résidence : Europe, Afrique du Nord, Afrique, Asie, Amérique du Sud, Amérique du Nord : les responsables de zone assurent la liaison avec les instances syndicales.

Paragraphe supprimé

*La représentation au Congrès est assurée par :*  
- *le responsable de la section*  
- *le responsable adjoint*  
- *les commissaires paritaires*

Proposition de changement de l'ordre des titres des statuts du SNPDEN

	Ancien	Nouveau
Titre premier	Principes généraux	Principes généraux
Titre deuxième	Des adhérents	Des adhérents
Titre troisième	Des affaires financières	Des instances syndicales
<b>Dans un souci de cohérence et de clarté</b>		
<b>Il conviendrait d'ajouter au titre troisième nouveau un paragraphe E intitulé « la commission de vérification des comptes » dont l'existence n'apparaît actuellement qu'au RI national, alors qu'elle est une instance syndicale.</b>		
Titre quatrième	Des instances syndicales	Des affaires financières
Titre cinquième	Dispositions diverses	Dispositions diverses
<b>Il conviendrait d'ajouter au titre cinquième nouveau :</b>		
- section v :	Dissolution du syndicat, - un paragraphe relatif à la dévolution des biens	
<b>Cette disposition est habituelle. Ne pas le prévoir pourrait créer un vide juridique.</b>		

Vote : Unanimité moins 16 abstentions

## Important

Pour terminer rappelons que le congrès et le CSN de Nantes ne pourront qu'adopter ou rejeter les propositions qui auraient été faites et communiquer avant le 14 février 2002 à tous les adhérents (cf. supra) ce qui signifie que le débat relatif aux amendements sera achevé le 14 février 2002.



# Commission Métier

Rapporteur : Philippe MARIE

La commission Métier a réuni 57 participants représentant 28 académies, sous la présidence ferme et sereine de J. VERGES (SA Montpellier) et le secrétariat vigilant de F. CHARILLON et S. BELLON (BN), 42 interventions ont rythmé cet après-midi de travail.

La commission a successivement abordé 3 points :

- La GRATUITE (situation des CPGE/STS, dossier des voyages et sorties scolaires)
- La mise en place dans le cadre du PROTOCOLE des éléments permettant les conditions d'un pilotage et d'un fonctionnement efficace au sein de l'établissement (bureau - conseil pédagogique - Pôle administratif)
- L'ÉVALUATION des personnels de direction.

étudiants, parmi les élèves post-bac eux-mêmes entre les élèves CPGE, a priori plutôt "favorisés", et les élèves de STS, a priori moins "favorisés".

- Le problème des ressources mêmes pour assurer le bon fonctionnement pédagogique de ces filières.
- La position parfois d'un formalisme extrême de certains rectorats et les risques de contentieux.
- Dans la confusion autour du principe de gratuité, le maquis actuel des aides diverses et spécifiques (fonds sociaux lycéens et collégiens, aides régionales...)

La commission a ainsi réaffirmé la nécessité d'une réglementation nationale claire et précise, s'imposant à tous.

## Motion n° 1

### Gratuité

1. Toute mesure concernant la gratuité doit tenir compte de la nécessaire équité entre les étudiants et les élèves de BTS/CPGE en respectant aussi les situations sociales réelles très diverses d'un établissement à l'autre.
2. Ce sujet entraîne l'absolue nécessité pour les personnels de direction et leurs établissements de disposer d'un corpus juridique et réglementaire émanant du ministère et uniquement du ministère.
3. Les enveloppes budgétaires étant fermées, toute somme prise pour abonder les dépenses induites par la gratuité vient en diminution ailleurs : il est donc nécessaire que nos budgets soient intégralement abondés.
4. Le SNPDEN exige que le FSL soit réglementairement accessible



aux élèves de BTS et de CPGE.

Vote : Unanimité moins 1 abstention

### 2. Voyages et sorties scolaires

A partir de la floraison des circulaires locales (Dijon - Côte d'Armor...) et d'autre déjà maintes fois "épinglées" modulant au gré des circonstances et pressions extérieures, les règles de gratuité et/ou de participation des familles, il est apparu indispensable à la commission :

- de demander aux responsables académiques et départementaux de toujours exiger par écrit de leur hiérarchie la stricte application et explication du droit actuel ni plus ni moins.
- d'exiger un texte national réglementaire précis pour les voyages et sorties scolaires dans le cadre de la circulaire sur la gratuité.

## Motion n° 2

### Voyages et sorties scolaires

La multiplication des circulaires départementales ou académiques aboutit d'une part, à une lecture locale des textes réglementaires, d'autre part, à une limitation de l'autonomie des EPLE. Le

CSN demande donc au ministère de préciser la définition d'un cadre national quant au caractère obligatoire ou facultatif des voyages et des sorties scolaires et par voie de conséquence de leur gratuité ou de leur mode de financement.

Vote : Unanimité moins 1 contre et 5 abstentions

## La gratuité

1. La situation des "post-bac" (CPGE/STS) l'application de la "Circulaire Forestier du 30-03-01" est soumise à des interprétations locales diverses et variées - Au gré des rectorats, les délibérations concernant la non application du principe de gratuité aux classes post-bac sont annulées ou pas... le traitement peut d'ailleurs varier à l'intérieur d'une même académie pour tel ou tel établissement. Ainsi l'interprétation croisée de la circulaire et de l'article L.132-2 du Code de l'Éducation est-elle fluctuante. Cette situation floue et incertaine, gravement préjudiciable au bon fonctionnement du service public ne saurait perdurer. Suite à l'audience auprès du cabinet du Ministre (M. HUSSENET le 09-11-01) et en référence à la motion du CSN de Valence (mai 2001 - Direction N° 79) la commission a soulevé un certain nombre de questions.

- La nécessaire équité entre les lycéens post-bac et les

## Suivi et mise en place du protocole

Analyse et réflexion à partir de 3 points forts du protocole (le bureau, le conseil pédagogique, le pôle administratif) indispensables pour "Créer les conditions d'un pilotage et d'un fonctionnement efficace au sein de l'établissement" (Titre II du Protocole).

- le II.1 "un bureau, émanation du conseil d'administration, devra remplacer la commission permanente, sa composition allégée lui permettant d'être plus opérationnel au quotidien, le conseil d'administration exerçant alors pleinement ses fonctions d'instance décisionnelle."
- l'annexe 1 "Les missions du chef d'établissement, :

le chef d'établissement dirige l'établissement, il impulse et conduit la politique pédagogique et éducative de l'établissement". "Le chef d'établissement pilote le projet d'établissement en y associant tous les acteurs et partenaires de la communauté éducative, il suscite et fédère les initiatives dans le cadre du futur conseil pédagogique dont la création est en préparation".

- le II.2 "l'administration et la gestion matérielle et financière de l'établissement devront faire l'objet d'une nouvelle organisation autour d'un pôle administratif structuré, placé sous la responsabilité du gestionnaire qui l'exerce sous l'autorité du chef d'établissement".

Au-delà des questions formelles (modification des textes, refonte du décret de 85...) quant à l'organisation et au rôle d'instances nouvelles les questions essentielles ont porté sur :

- l'indispensable et complémentaire équilibre de nos compétences générales, administratives et pédagogiques dans le cadre du pilotage et du fonctionnement efficace des établissements.
- l'importance fondamentale d'un pôle administratif réorganisé aux qualifications et aux compétences reconnues (exigence renforcée par les effets induits de l'application de l'ARTT aux personnels ATOSS)
- la situation spécifique des petits établissements où la solitude du chef d'établissement (absence d'adjoint, ambiguïté du rôle des CPE) aggrave les problèmes et les conditions d'exercice du métier. Sur ces points précis la commission souhaite que se poursuive la réflexion autour de la notion de réseaux d'établissements telle que fixée dans le cadre du Protocole (II.3)

"les établissements à faibles effectifs connaissant des problèmes spécifiques, pourront être dirigés par un même chef d'établissement, chaque unité étant dotée d'un poste de personnel de direction".

## Motion n° 3

### Suivi et mise en place du protocole

Les personnels de direction du SNPDEN réunis en CSN les 14 et 15 novembre réaffirment leur volonté de voir paraître dans les plus brefs délais les textes régissant les structures nouvelles annoncées dans le protocole (bureau - émanation du CA - conseil pédagogique).

Ils exigent le renforcement des équipes administratives de leurs établissements autour d'un pôle structuré de personnels dûment formés et qualifiés en particulier dans le domaine de l'informatique. Les conditions actuelles de travail auxquelles ils sont confrontés, les tâches multiples auxquelles ils ont à faire face et les nouvelles mesures concernant l'ARTT des personnels ATOSS justifient d'autant plus ces revendications.

Vote : Unanimité  
moins 12 abstentions

### L'évaluation des personnels de direction

La commission a étudié le projet de circulaire (DPATE) reçu le 12-11-01, qui porte sur : le diagnostic de l'EPL, la lettre de mission, l'entretien d'évaluation et la mise en place du dispositif. La lecture et l'analyse ont été faites à l'aide des documents de référence incontournables :

- le DÉCRET Ch V Art. 1 "les personnels de direction font l'objet d'une évaluation périodique..."
- Le PROTOCOLE : Titre III reconnaître le rôle des chefs d'établissement, les accompagner : et l'annexe 2
  - le dispositif d'évaluation,
  - la note de méthode sur le diagnostic et la lettre de mission,
  - le dossier d'évaluation.

...ainsi que de nos mandats actuels sur ce dossier (motion du CSN de Valence de mai 2001 - *Direction* n° 89 juin 2001).

Devant l'extrême diversité des situations tant sur le fond du dossier de l'évaluation (analyse du protocole et de ses annexes) que sur le calendrier et la mise en place du processus selon les académies, la commission a souligné :

- l'urgence de la parution d'un texte de cadrage national, seul à même d'enrayer certaines dérives rectorales...
- la nécessité pour cette circulaire d'être réellement la mise œuvre pratique de l'ensemble du dispositif et non une réécriture de ces textes et des principes retenus.

Ainsi, si le projet de circulaire nous est apparu, dans ses grandes lignes, conforme à l'esprit du protocole, la commission a-t-elle relevé un certain nombre d'ajouts, d'oublis, d'insuffisances ou d'imprécisions, voire de réécritures de termes...

- Ajout de la notion du bassin qui apparaît non seulement dans le diagnostic (champ de l'environnement de l'établissement) mais aussi de façon plus inquiétante dans la lettre de mission, même à deux reprises, ce qui ne saurait être envisageable,
- Ajouts, imprécisions et réécriture dans la notion d'équipe et de collaborateurs autour du recteur tant pour la phase du diagnostic que pour l'établissement de la lettre de mission.
- Oublis : la disparition de tout rapport d'étape ampute le dispositif de l'évaluation d'accompagnement indispensable à la bonne montée en charge du processus lui-même. (inflexion de la lettre de mission selon révision des objectifs - prise en compte de la modification éventuelle de la composition de la Direction, surtout dans les académies où la mobilité des personnels (adjoints en particulier) est importante, formation continue...)
- Imprécisions dans la mise en place du dispositif : la circulaire ne fait actuellement plus référence aux

structures officielles (CAPA) ou aux structures de dialogue mises en place dans le cadre du protocole (groupes académiques permanents)

Au-delà de ces remarques, la commission s'est souciée de 2 questions lourdes de conséquences selon les réponses envisagées :

- la lettre de mission de l'adjoint : le projet de circulaire paraissant sur ce point en retrait du protocole (par exemple : la lettre de mission de l'adjoint serait visée par le recteur et non contre-signée) de nombreuses académies (Lyon, Montpellier, Toulouse...) ont fait montre de leurs inquiétudes - La commission réaffirme avec force que l'architecture du dispositif doit à tous niveaux croiser les 2 notions, de Direction (garante de l'unicité de nos fonctions) et d'individualisation de l'évaluation puisque l'objectif affirmé est bien de "permettre à la hiérarchie de mieux connaître l'adjoint, le travail qu'il fait et de prendre en compte dans la poursuite de sa carrière les qualités qu'il révèle dans l'accomplissement de ses missions".
- La confidentialité du diagnostic et des lettres de mission. Un débat très ouvert s'est instauré au sein de la commission et à l'issue d'un vote indicatif une très large majorité s'est dessinée en faveur de la double confidentialité de ces 2 documents.

En plénière, le CSN, dans la perspective de l'audience auprès de Madame GILLE (Directrice de la DPATE) le 23 novembre 2001 a approuvé la réunion d'un groupe de travail national (le 22 novembre 2001) afin de synthétiser l'ensemble de nos propositions.

Rapport adopté en CSN à l'unanimité  
moins 2 abstentions

Le rapporteur a par ailleurs rappelé l'attention, la réflexion et l'action nécessaires et vigilantes à ces deux dossiers cruciaux que sont la VIOLENCE et l'ARTT.