

De Toulouse à Nantes

Nous arrivons au moment où le SNPDEN dans son ensemble, en tant que collectif et en tant que collection de 9 700 individus, doit se donner le temps de la réflexion sur deux ans d'activité, sur l'état de l'outil que nous nous sommes forgé, notre syndicat, en utilisant cette réflexion en regard du passé puisque nous célébrons en avril prochain les dix ans d'existence du syndicat, pour la mettre en perspective afin de mieux préparer l'avenir.

Ce rapport d'activité étant rédigé fin décembre 2001, c'est un an et demi d'activité qui sera analysé, le reste fera l'objet d'un complément qui sera présenté au Congrès de Nantes.

Le Congrès de Toulouse fut celui de la maturité ; celui de Nantes devrait être celui qui confirmera (et développera encore) toute une stratégie visant à faire des personnels de direction, les véritables cadres de l'éducation nationale, tant par leur stature que par leur statut. C'est le mandat que le syndicat avait donné au BN à Toulouse ; c'est celui qu'il a mis en œuvre. C'est maintenant à tous et à chacun de juger.

C'est à tous et à chacun d'évaluer non pas les mandats de Congrès ou de CSN, mais la façon dont le Bureau National les a mis en œuvre.



Un outil syndical

Un Bureau National

Le Bureau National qui termine son mandat a été bâti autour d'une charte qui constituait un engagement public vis à vis du syndicat et de ses adhérents. Neuf femmes et dix-neuf hommes le constituaient. Parmi eux, onze collègues n'avaient jamais eu de responsabilité nationale. Il s'est mis immédiatement au travail et a continué à agir uni jusqu'au bout. Toutes, absolument toutes, les décisions importantes ont été prises à l'unanimité ou à la quasi unanimité.

Il s'est réuni quatre fois en 2000 après le Congrès, onze fois en 2000-2001, cinq fois depuis le début de cette année scolaire ; il se réunira six fois avant le congrès. Vingt-six réunions de travail assidu, parfois élargies

aux secrétaires académiques ou aux secrétaires départementaux (une fois chaque année scolaire). Un travail faisant alterner dans une même session réunions de commissions, instruisant les questions posées dans leurs domaines de compétences, et réunions plénières, décisionnelles. Les commissions sont au nombre de quatre, et ont chacune à leur tête un secrétaire national : commissions « carrière » (y compris « fin de carrière et retraite »), « métier », « éducation et pédagogie », « vie syndicale » (dont « laïcité, vigilance, action »).

Avec le secrétaire général et les secrétaires généraux adjoints, le chargé de missions, le trésorier et son adjointe, le rédacteur

À une déconcentration de plus en plus forte de notre administration doit répondre une décentralisation accrue de notre syndicat.

Le Conseil Syndical National doit être l'organisme de production d'idées et de mandats, en se fondant sur des propositions émanant des sections académiques ou départementales, donc des syndiqués eux-mêmes.



en chef du bulletin, les secrétaires administratifs et le coordonnateur des CAPN, ces secrétaires nationaux constituent le secrétariat national qui se réunit avant chaque BN et en tant que de besoin.

Lors de ces deux années a été mise en place la nouvelle structure décidée lors du congrès de Toulouse : trois fois par an, le Bureau National est élargi pendant une journée ou deux aux secrétaires académiques. Moment d'échange privilégié, cette structure permettra davantage et mieux encore une osmose entre les différents niveaux du syndicat dans une situation où à une déconcentration de plus en plus forte de notre administration doit répondre une décentralisation accrue de notre syndicat.

La réunion élargie aux secrétaires départementaux (non obligatoire statutairement) se transforme depuis deux ans en réunion d'information sur l'état des dossiers en cours, à mi-chemin entre une réunion de formation de cadres et une réunion statutaire.

Un Conseil Syndical National

Élu par les adhérents dans les académies, il constitue le « parlement » du syndicat. Comptant deux cent cinquante personnes,

il est très lourd et ne constitue pas encore assez un organisme de production d'idées et de mandats. Il doit trouver un rythme de croisière pour ne pas voir son rôle - absolument central - se diluer dans des propositions émanant de groupes de travail constitués sur la base d'un représentant par académie, groupes de travail qui se sont développés dans tous les domaines, qui jouent un rôle positif, mais qui risquent, de par leur expertise même, de dessécher la réflexion des organismes délibératifs qui ne parviennent pas assez à produire en se fondant sur des propositions émanant des sections académiques ou départementales, donc des syndiqués eux-mêmes.

Le conseil syndical s'est réuni trois fois en 2000-2001. Il a été en effet convoqué à titre exceptionnel pour étudier le protocole d'accord avec le Ministre, examiner l'opportunité de son approbation et autoriser le secrétaire général à le signer (14 octobre 2000). En outre, pour la première fois, il a été décentralisé à Valence, en mai 2001. Expérience intéressante et réussie, travail très lourd pour l'équipe académique de Grenoble ; une telle décentralisation ne prendra tout son sens que si, à cette occasion, les membres du BN peuvent rencontrer les adhérents de l'académie.



Un contexte

La stratégie d'une organisation, sous peine d'être inefficace, doit considérer le contexte dans lequel s'inscrit son activité, non pour coller au politique bien entendu, mais pour pouvoir le prendre en compte.

L'État

Les deux ans qui viennent de s'écouler ont été marqués au plan national par la deuxième partie de cette cohabitation qui aura duré cinq ans, cette deuxième partie ne pouvant évidemment pas ne pas se situer, pour ses acteurs, dans la perspective des échéances électorales de 2002.

La situation économique s'est dégradée, la récession américaine, aggravée par les attentats du 11 septembre, s'exportant en Europe et, à un degré moindre, en France. Après plusieurs années de baisse continue et importante du chômage, sous les effets cumulés de la croissance, de la création des emplois jeunes et de la mise en place des trente-cinq heures, le nombre de demandeurs d'emploi s'est remis à croître depuis mai 2001, essentiellement en raison des licenciements économiques.

L'amélioration de la situation économique, dont n'avaient pas toujours été bénéficiaires les plus démunies des familles de nos élèves, a probablement joué un rôle dans notre secteur d'activité, puisqu'elle a permis à de nombreuses familles et à de nombreux élèves de se projeter à nouveau dans l'avenir et de mieux s'investir dans leur formation. Elle a eu aussi les effets pervers sur une partie de nos élèves de l'enseignement professionnel que les employeurs sont venus débaucher sans vergogne alors qu'ils n'avaient pas terminé leurs cycles d'études.

Et, dans une telle situation, la violence s'est largement développée. Une violence au quotidien, trouvant son origine dans des difficultés de vie objectives, mais utilisant parfois ces difficultés ou le communautarisme comme alibi. Une violence qui est loin d'être l'apanage des seuls adolescents ou des enfants mais qui touche directement nos établissements, leurs élèves et leurs personnels. Une violence aussi qui sert trop souvent d'argumentaire politique dans la période actuelle. Il convient pourtant aujourd'hui de s'interroger autant, voire plus, sur les violents que sur la violence et d'agir autant, voire plus dans leur direction.

En terme de politique générale, la période a vu le gouvernement Jospin abandonner les deux dogmes « libéraux » du gel de l'emploi public et de l'arrêt du développement des dépenses de l'État. L'Éducation Nationale en a profité, nous le verrons, mais pas elle seulement. On doit évidemment y voir le résultat des actions menées dans ce domaine par les organisations syndicales, auxquelles nous avons participé.

Cette fin d'année 2001 voit fleurir les revendications de toutes sortes, plus ou moins justifiables, de plus ou moins bonne foi, en vrac, cliniques privées, policiers, internes, gendarmes, convoyeurs de fonds, banques, médecins généralistes, etc. Le gouvernement colmate les brèches en payant à chaque fois, ou presque, sans projet, sans qu'il soit procédé avec les organisations représentatives à une analyse de fond sur les questions posées. Surprenant et inquiétant.

L'Éducation Nationale

Dans l'Éducation Nationale, après le départ mouvementé de Claude Allègre et de Ségolène Royal, dans des conditions que le SNPDEN n'a pas approuvées, deux ministres ont été nommés, dont les compétences respectives ne correspondent pas au découpage ancien, Jean-Luc Mélenchon prenant la responsabilité de l'enseignement professionnel, à un moment où, rappelons-le, les enseignants étaient en grève, et les élèves...

Le SNPDEN, qui s'honore d'avoir été, après les fédérations, le premier syndicat à avoir été reçu par J. Lang, avait appelé de ses vœux, lors de cette audience, une nécessaire *réconciliation* à l'intérieur des salles des professeurs d'une part, entre les enseignants et leur ministre d'autre part. Les deux ministres ont essayé de calmer le jeu après la période de tempête et l'essentiel des réformes initiées (cf. lycée) a été, dans un premier temps poursuivi, tandis que se mettait en place côté impair de la rue de Grenelle une ambitieuse politique de lycée des Métiers ; ceci n'a pas empêché une brève mais certaine cacophonie entre les deux ministres sur la question du collège pour tous ou du collège pour chacun.

Le premier ministre avait en mars 2000 annoncé qu'un certain nombre d'efforts allaient être consentis. Des dispositions importantes au plan financier ont effectivement été prises par le gouvernement et annoncées par Jack Lang :

- un collectif budgétaire en juillet 2000, le premier depuis des décennies,
- la mise en place d'un plan pluriannuel comprenant deux volets :
 - o créations d'emplois qui, dans le second degré prennent trois directions : créations nettes, résorption de la précarité, transformations d'HSA
 - o recrutement de fonctionnaires devant répondre à la fois à la nécessité de pourvoir les postes existants et ceux qui sont nouvellement créés ; ce dispositif est particulièrement important au moment où vont partir à la retraite les personnels issus du baby boom

La violence s'est largement développée. Une violence au quotidien, trouvant son origine dans des difficultés de vie, mais utilisant parfois ces difficultés ou le communautarisme comme alibi. Une violence qui touche directement nos établissements, leurs élèves et leurs personnels. Une violence aussi qui sert trop souvent d'argumentaire politique dans la période actuelle. Il convient pourtant aujourd'hui de s'interroger et d'agir autant, voire plus, sur les violents que sur la violence.

Nous avons
souhaité et
obtenu que ce
statut garde
toute sa
cohérence. C'est
un statut qui
avant tout,
donne la priorité
au corps unique
à trois classes.
La deuxième
priorité était
celle du
classement, des
indemnités.

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

La cohérence
c'est notre
place dans
l'établissement,
notre rôle
pédagogique
pleinement
affirmé
et renforcé.

Ce plan s'est traduit dans les deux premiers budgets d'application (2001 et 2002) y compris pour les postes de personnels de direction (dans les académies et aux concours). Le SNPDEN a manifesté sa satisfaction globale mais a aussi appelé nos collègues à ne pas trop se bercer d'illusions, ce plan sous estimant l'ampleur des départs de personnels et la difficulté à recruter dans la fonction publique notamment si la reprise économique est de nouveau au rendez-vous.

Le statut, la stature

Du « Statut de l'an 2000 » posé comme principe au Protocole du 16 novembre 2000

Le SNPDEN a, seul, posé en 1996 l'absolue nécessité de donner aux personnels de direction une place éminente dans le fonctionnement des EPLE, et plus largement du second degré. Il a, à l'interne, travaillé sur le dossier et a su, ensuite, dans le cadre de la Mission Blanchet, faire passer nombre de ses idées. Il a ensuite, recourant s'il le fallait et quand il le fallait aux armes de l'action syndicale, négocié avec le ministère. Seul de tous les syndicats de personnels de direction, il a fait relancer les négociations, contesté et combattu les propositions qui lui paraissaient néfastes ou dangereuses, avancé ou soutenu celles qui lui paraissaient intéressantes ou essentielles. Il a enfin signé un protocole d'accord avec les Ministres Jack LANG et Jean-Luc MELENCHON.

Où en étions nous au Congrès de Toulouse ? Notre inquiétude était grande au changement de ministre ; nous craignions en effet de devoir recommencer le travail de fond que nous avions réalisé. Dès sa nomination, le ministre recevait une lettre de notre part ; il nous faisait immédiatement savoir que notre dossier était l'une de ses priorités et qu'il le reprenait à l'endroit où l'avait laissé son prédécesseur. Nous avons pu, avant le congrès, acter avec lui et avec son directeur de cabinet les points d'accord, les points d'achoppement et les incertitudes. Le travail de fond a très vite repris dans les quelques jours qui ont précédé le congrès et c'est lors d'une très longue audience que le Ministre nous a fait savoir que l'ensemble du dossier pouvait être réglé très rapidement, qu'il avait le feu vert de Matignon, que Lionel Jospin attendait ses propositions et qu'il y aurait continuité avec le travail de l'équipe précédente.

Nous avons donc fait connaître et analysé au Congrès les fondements de ce qui allait devenir le protocole. Nous avons négocié, nous savions que nous négocierions encore, chacun étant persuadé que le fruit de négociations, c'est toujours un compromis.

Entre juillet et la signature du protocole, nous avons eu douze rencontres, quatre avec André Hussenet, directeur-adjoint du Cabinet (dont une intersyndicale), deux avec la DAF, une avec la DESCO, trois avec la DPATE, une

avec le doyen de l'IGEN-AVS, une avec le chef de service de l'IGAEN.

Quant au fonctionnement de notre école, on doit reconnaître qu'après la période de massification du second degré et un début de démocratisation, cette dernière marque très nettement le pas et qu'il convient aujourd'hui de relancer le processus permettant aux couches les plus populaires d'atteindre les plus hauts niveaux de formation et de qualification.

avec le doyen de l'IGEN-AVS, une avec le chef de service de l'IGAEN.

Nous avons souhaité et obtenu que ce statut garde toute sa cohérence. C'est un statut qui avant tout, donne la priorité au corps unique à trois classes qui incluait la disparition du butoir du 962 (lequel n'était pas encore acté). La deuxième priorité était celle du classement, puis les indemnités, enfin les accessoires du traitement. La cohérence c'est aussi le métier, la lettre de mission, l'évaluation, la formation, la certification de cette formation. La cohérence enfin c'est notre place dans l'établissement, notre rôle pédagogique pleinement affirmé et renforcé, la création d'un conseil pédagogique et d'un bureau du CA.

Et ils ne s'y sont pas trompés les zélés de tous poils, nos voisins, concurrents, amis, moins amis. On se rappelle la violence inouïe de la FSU dans des lettres, dans des audiences, dans des articles : le SNES, le SNEP et le SNETAA (alors ensemble...) : nous étions « assujettis », « autoritaires », « technocratiques », nous n'avions « aucune compétence particulière et reconnue ». Et la FSU exigeait le retrait du projet... C'est bien parce que les personnels de direction trouvent leur place de cadres du système éducatif, au confluent de la déconcentration et de la décentralisation, que sont poussés ces cris d'orfraies.

Les autres syndicats de personnels de direction ont été beaucoup plus loquaces après qu'avant. L'Amicale a même caché à sa base ce qui avait été obtenu par le SNPDEN sur le 962. Quant au SPDLC qui s'est rendu compte en juin 2001 que le texte allait être important, ses rodomontades et son poujadisme n'ont eu d'égal que ses silences devant nos interlocuteurs. Et ils ont osé essayer de débaucher des syndiqués au SNPDEN par une pétition honteuse et vite enterrée d'ailleurs. Quand on n'a pas de pudeur, on ne devrait pas se sentir obligé de faire montre d'exhibitionnisme racoleur.

Nous disions au Ministre lors de la signature du protocole, que ce dernier « était positif même s'il relevait des insuffisances. Nous aurions souhaité qu'il fût plus net sur la question des conditions d'exercice de notre métier

[...] Permettre l'exercice de la responsabilité suppose que l'on donne aux responsables la capacité et le temps de la réflexion, celui de la communication, celui de l'écoute et de la persuasion de tous ceux qui sont autour d'eux [...] Nous aurions évidemment préféré que ce protocole aille plus loin en matière de carrière : des chantiers restent largement ouverts ».

Ce protocole nous convient parce qu'il crée, pour la première fois un référentiel du métier. Ce protocole nous convient parce que, mettant en place la lettre de mission, il devrait permettre, pour peu que chacun joue le jeu, de placer les personnels de direction à l'intersection de leur double mission. Si le chef d'établissement n'est que le représentant du Ministre, c'est le retour à un jacobinisme dépassé ; alors, c'en sera fini des initiatives locales et de la réponse adaptée à chaque établissement par le projet d'établissement. Si le chef d'établissement n'est que l'exécutif du CA et un « fédérateur », c'est la fin, à terme, du service public et national d'éducation.

Du protocole à la parution des décrets

Depuis la signature du protocole, le SNPDEN a redoublé d'activité. Il convenait de faire en sorte que le décret fondateur soit le fidèle reflet des documents signés. Il convenait de mettre en place le classement des établissements. Il convenait de faire entrer dans les faits les possibilités annoncées dans le protocole d'accès à des fonctions autres que celles de personnels de direction. Il convenait enfin d'obtenir une décision positive définitive sur le 962.

Dès le 17 novembre, le lendemain même de la signature du protocole, une première réunion était convoquée à la DESCO. En un peu plus d'un an, dix-sept audiences ont été obtenues : une à Matignon, une à la Direction générale de la fonction publique, trois chez Christian Forestier, directeur de cabinet, deux

chez André Hussenet, directeur-adjoint, trois à la DESCO, six à la DPATE, une à la DAF, auxquelles doivent être ajoutées les réunions du Comité Technique Paritaire et celles du Conseil Supérieur. Nous avons étudié pas moins de cinq projets successifs du décret avec parfois des libellés dangereux voire inacceptables, tel celui qui excluait les adjoints de toute promotion à la hors classe et que nous avons fait retirer. Et enfin, le Conseil supérieur du 11 juillet étudiait le projet de modification de l'article 8 du décret portant sur nos rémunérations et qui substituait à la référence à l'indice terminal de la hors classe des agrégés (actuellement 962) pour limiter nos pensions, celle, évolutive, à l'indice terminal du corps des IA IPR (actuellement 1 057).

Chacun doit voir le caractère exceptionnellement important de cette mesure par ce qu'elle représente pour les intéressés d'abord, pour l'ensemble des collègues ensuite, pour l'ensemble du vivier, pour l'ensemble des fonctionnaires enfin ; la suppression du butoir représente une aspiration vers le haut.

Pourquoi ce succès ?

Pourquoi maintenant ?

- Parce que nous avons arraché le principe de l'unicité des fonctions en 1988
- Parce que nous avons introduit la logique de carrière, en 90, 92, 94, 95, 98 et 2001
- Parce que nous sommes attachés à la logique de personnels de haut encadrement
- Parce que nous avons fait accepter l'idée de notre place essentielle,
- Parce que nous avons lié l'indispensable avancée de nos carrières, à celle de la définition de nos missions et de notre métier.

C'est la victoire de la revendication du « corps », à visée unitaire, face à celle de la revendication de « caste », à visée limitée, (défendue par l'Amicale) ou à celle de la revendication poujadiste sans perspective (défendue par le SPDLC). C'est bien la victoire du syndicalisme et des valeurs qui sous-tendent ce concept.

Permettre l'exercice de la responsabilité suppose que l'on donne aux responsables la capacité et le temps de la réflexion, celui de la communication, celui de l'écoute et de la persuasion.



Une activité intense

L'activité du SNPDEN aura été intense durant cette année et demie. Le tableau ci-dessous retrace le nombre d'audiences auxquelles nous avons participé.

Ministres de l'EN	Autres ministres ou adjoints (EN)	Directeurs de cabinet (EN)	Autres membres	Directions	Inspections générales	Chargés de missions	Autres ministères
12	5	13	17	23	3	13	2

C'est la victoire de la revendication du « corps », à visée unitaire, face à celle de la revendication de « caste », à visée limitée, ou à celle de la revendication poujadiste sans perspective. C'est bien la victoire du syndicalisme et des valeurs qui sous-tendent ce concept.

Il est important de signaler que notre base d'intervention s'est élargie pendant cette période, au cabinet du Premier Ministre d'une part, et, à des ministres autres que nos ministres de tutelle, ainsi, Michel Sapin, chargé de la Fonction Publique, Élisabeth Guigou, alors garde des Sceaux, Ségolène Royal, chargée de la Famille, Charles Josselin, chargé de la Coopération.

Parallèlement à ces rencontres officielles, nous avons été reçus par le président Mauroy, par trois missions parlementaires (de l'assemblée nationale ou du sénat), par plusieurs conseils régionaux. Nous avons rencontré Jacky Simon, médiateur, à deux reprises.

Nous avons rencontré des organismes divers : CEMEA, MILS (lutte contre les sectes), Autonomes de Solidarité, J.Presse, Solidarité Laïque, Pupilles, UPS, APLCPGE.

Nous avons bien entendu eu plusieurs rencontres avec la FCPE, avec la PEEP, une rencontre avec l'UNL.

Nous avons également rencontré, et pour certains, à plusieurs reprises, des syndicats de la FEN (A et I, SE, SNIES, SNAEN, SIEN, SNASEN) ou de la FSU (SNES, SNEP, SNE-TAP, SNICS).

Nous étions présents aux congrès de la FCPE, de la PEEP, de l'UNL, du SNIES, du SNAEN, de la FSU, du SIEN, du SNES, du SNEP, du SE, du SNASEN.

Nous avons participé de façon très active

- À l'Observatoire de la Sécurité, présidé par J.-M. Schléret
- Au Groupe des 14 (créé dans la période de négociation sur la réforme des lycées)
- Au Comité de lutte contre le bizutage (CNCB).

Le SNPDEN est représenté es qualité au Haut Comité de l'Évaluation de l'École présidé par Claude Thélot. Il participe très efficacement au Conseil Supérieur de l'Éducation (2 membres) et a retrouvé un siège

(de suppléant) dans la délégation de l'UNSA Éducation au Comité Technique Paritaire Ministériel.

Depuis deux ans, le SNPDEN tient un stand au Salon de l'Éducation.

Enfin, ce mandat aura été celui de la mise en route de notre activité internationale ; plusieurs articles de notre revue en font foi. L'un d'entre nous est allé en mission au Kosovo et pour la première fois un membre du BN aura participé au Congrès de l'Internationale de l'Éducation.

Notre SNPDEN est donc encore plus fort, encore plus écouté ; ses interlocuteurs prennent le plus souvent en compte ses analyses.

Nous sommes intervenus dans la plupart des grands débats de ces deux dernières années :

- Au plan général : nous avons exprimé notre solidarité avec nos collègues et les élèves de Toulouse
- Au plan de l'État :
 - o Comme fonctionnaires
 - budget de l'État
 - retraites et pensions
 - pouvoir d'achat
 - o Comme personnels de direction :
 - responsabilité des « décideurs » publics (ce dossier a abouti à la loi du 11 juillet 2000)
 - personnels de direction à l'étranger





- Au plan du Ministère :
 - o Pédagogie et Éducation
 - gratuité
 - sectorisation
 - violence et violents
 - pilule d'urgence
 - internats
 - discipline
 - droits et devoirs des élèves
 - restauration scolaire
 - santé scolaire et rôle des infirmiers et infirmières
 - sport scolaire
 - bizutage
 - lutte contre les sectes
 - o Système éducatif
 - lycée (TPE, baccalauréat, etc.)
 - lycée professionnel
 - enseignement adapté
 - collège
 - CPGE
 - formation continue et décrets GIP
 - o Métier
 - ARTT des ATOSS
 - ARTT des personnels de direction
 - « Déstabilisation » des personnels de direction.

Les annexes qui sont partie intégrante de ce rapport d'activité développeront plusieurs

de ces points mais il est nécessaire d'en examiner les principes, ceux qui ont prévalu à l'action du SNPDEN :

- Les personnels de direction et donc leur syndicat sont concernés par l'ensemble des questions de l'éducation nationale
- L'action et l'activité syndicale ne s'arrêtent pas lorsqu'un principe a été posé ou lorsqu'un accord a été trouvé

Des conditions d'exercice du métier

La question des conditions d'exercice du métier se pose à tout moment et ne peut se décréter. C'est l'action permanente du syndicat, à tous les niveaux qui les feront évoluer.

Il était essentiel que les missions soient définies, que le métier qui en découle le soit aussi. C'est maintenant fait.

La tâche historique du syndicat commence maintenant, qui devra obtenir la mise en place des structures et des personnes qui, autour de nous, et sous notre responsabilité, permettront des conditions d'exercice décentes, pour l'efficacité même de notre activité et pour nous permettre un véritable recentrage sur notre métier qui consiste à diriger, donc à en avoir le temps et les moyens, notamment humains.

La tâche qui commence maintenant, devra obtenir la mise en place des structures et des personnes qui, permettront des conditions d'exercice décentes, pour l'efficacité même de notre activité et pour nous permettre un véritable recentrage sur notre métier.



Un SNPDEN puissant, actif et encore plus représentatif

Le SNPDEN, voit un renouvellement certain de ses responsables nationaux, académiques et départementaux, leur rajeunissement et une féminisation croissante, voulue par le syndicat et sa direction. Il a, pour accompagner ce mouvement et pour le favoriser, mis en place une ambitieuse politique de formation syndicale en la décentralisant le plus possible.

Avec 9 532 syndiqués au 30 juin 2000, 9 533 le 30 juin 2001, le SNPDEN garde toute la plénitude de son potentiel, regroupant deux personnels de direction actifs sur trois.

Le syndicat s'est doté d'une « législation » lui permettant d'évoluer dans ses pratiques : mise en place volontariste de la parité hommes/femmes, création des réunions de BN élargi. Il a aussi cherché à mettre encore mieux en place la *décentralisation* du syndicat en accordant aux académies des responsabilités supplémentaires et des moyens financiers nouveaux.

Le SNPDEN, à l'image du corps des personnels de direction, voit un *renouvellement* certain de ses responsables nationaux, académiques et départementaux, leur rajeunissement et une féminisation croissante, voulue par le syndicat et sa direction. Il a, pour accompagner ce mouvement et pour le favoriser, mis en place une ambitieuse politique de *formation* syndicale en la décentralisant le plus possible et en essayant d'en élever le niveau. C'est bien entendu, une politique à long terme qui ne portera ses fruits que dans les quelques années à venir.

En terme de *communication*, si le site ne donnait pas encore à la fin de 2001 toutes les satisfactions qu'on est en droit d'attendre, le travail de fond commence à se faire sentir ; la revue *DIRECTION* dont la qualité est sans cesse vantée, ainsi que les très nombreux SA/SD, bien relayés auprès des adhérents et plus généralement des personnels, restent des outils très efficaces.

Le SNPDEN s'est doté depuis six ans d'une cellule juridique, compétente et efficace, qui produit très régulièrement dans *DIRECTION* des dossiers particulièrement documentés.

De l'action

La méthode qu'a utilisée le SNPDEN a été particulièrement efficace. S'appuyant sur *sa puissance, la qualité de ses cadres à tous les niveaux et la profondeur de ses réflexions*, il a pu, en n'excluant aucune arme syndicale et en utilisant celles qui, à un moment donné, étaient les plus adaptées, obtenir du gouvernement des avancées considérables.

Un débat parcourt le syndicat sur la forme de l'action syndicale. Ce débat reste indispensable et toujours légitime à condition d'être bien posé. *Le SNPDEN ne s'interdit aucune forme d'action : de la grève à la pétition, en passant par la manifestation, le tout pouvant être central ou décentralisé.* Mais le syndicat ne considère pas qu'il existe une action mythique qui serait une panacée et ce d'autant plus lorsque cette action a déjà été menée et parfaitement réussie car elle peut être utilisée comme référence par ceux qui sont en face de nous.

Le syndicat, du BN aux adhérents, en passant par les responsables académiques et départementaux a agi :

- Il faut rappeler les rassemblements de rue à Paris ou devant les rectorats ou les préfectures
- Il faut rappeler la semaine des personnels de direction et la Mutualité
- Il faut rappeler la rencontre « musclée » entre le cabinet d'Allègre et le BN accompagné des SA et de la FEN
- Il faut rappeler le blocage du système.

Certes « LA » manifestation de Paris n'a pas été organisée. Aucun organisme délibératif (Congrès ou CSN) n'en a donné le mandat parce que ce n'était pas opportun : les organisations minoritaires y auraient trouvé une tribune inespérée et le ministère aurait regardé cela à la loupe.

Le syndicat s'est donné les moyens d'action qui lui ont permis d'atteindre les objectifs qu'il s'est assignés. Une activité ne s'évalue pas à une aune hypothétique : « qu'aurions nous obtenu si... » ; une activité se juge à l'aune réelle des résultats acquis. Le choix du SNPDEN en matière d'action a été de tourner le dos aux actions prônées par d'autres, actions sporadiques et répétitives, sans résultat et d'ailleurs, le plus souvent sans mobilisation, stratégie facile parce que défensive et ne se donnant comme objectif que d'exprimer les mécontentements.

Le SNPDEN a donc décidé, par des actions multiformes, centralisées ou décentralisées, adaptées aux nécessités et aux possibilités, de se donner les moyens



d'aboutir aux résultats importants qui ont été les siens pendant toute cette période. C'est parce que l'ensemble du syndicat était conscient de cela que le SNPDEN a pu réussir. C'est donc bien la victoire de tous.

Le SNPDEN sait pourtant, parce que c'est le fondement même du syndicalisme que tout résultat ne représente qu'un compromis correspondant au rapport de forces à un moment donné ainsi que la situation de l'État à ce moment.

Le SNPDEN n'a pas tout obtenu. Il reste des points d'insuffisance, parfois importants. Comment oublier *la situation de nos collègues retraités qui n'avaient rien gagné avec le statut de 1988* et qui sont, pour certains d'entre eux (ceux qui, certifiés d'origine, sont partis à la retraite en qualité de certifiés) dans la même situation qu'à cette date ? Nous continuons à considérer que les collègues partis à la retraite sans avoir bénéficié de la moindre promotion sont des collègues *oubliés par leur employeur, l'État. Ils ne le sont pas par leur syndicat.*

Il nous reste à continuer d'avancer. Chaque fois que le syndicat tourne une page de son histoire, il en ouvre une autre. Chaque fois qu'il en ouvre une autre, il doit se donner des objectifs, une méthode, des moyens, un calendrier, une stratégie. C'est le syndicalisme toujours recommencé parce que toujours nécessaire.

La « question fédérale »

Dans cette période, le SNPDEN, comme le mandat de Toulouse le lui avait indiqué, a pris toute sa place dans sa fédération, la FEN devenue UNSA-Éducation en décembre 2000, participant très activement à ses organismes

de direction ou de délibération, étant un syndicat écouté, tant par la place des personnels de direction dans l'institution, par son importance numérique et de ses analyses. Ceci a été très perceptible au congrès de la FEN à Pau. Deux de ses militants, parmi les plus importants, sont d'ailleurs membres du secrétariat national. Il a reçu de sa fédération toute l'aide souhaitée en particulier dans les négociations avec le Ministère lorsque la pression extérieure cherchait à mettre à mal le projet de protocole ou pour l'obtention de la suppression du butoir du 962.

Le SNPDEN *a pris sa place dans l'UNSA tout en gardant avec les syndicats de la FSU qui le souhaitent, et avec la FSU elle-même, des contacts empreints de courtoisie et d'estime réciproques*, voire en prenant avec eux ou avec elle, toutes les dispositions d'action commune souhaitables (ainsi sur les missions des infirmières ou plus récemment sur le sport scolaire).

Le SNPDEN a donc ainsi trouvé la position d'*équilibre* correspondant à la situation politique actuelle qui a bien entendu largement évolué en dix ans.

C'est parce qu'il a cherché et à bien des égards réussi à promouvoir une très haute idée de notre métier, c'est parce qu'il a arraché les mesures de carrière qui s'imposaient par la création d'un corps unique et par le décloisonnement de ses indices terminaux lors de l'accès à la retraite, que le SNPDEN a été plus encore, mieux encore le syndicat des personnels de direction. C'est parce qu'il est à l'unisson avec l'ensemble de ses adhérents, et plus généralement avec la grande majorité des personnels de direction, qu'il ira vers de nouveaux succès.

Comment oublier la situation de nos collègues retraités qui n'avaient rien gagné avec le statut de 1988 ?

Nous continuons à considérer que les collègues partis à la retraite sans avoir bénéficié de la moindre promotion sont des collègues oubliés par leur employeur, l'État. Ils ne le sont pas par leur syndicat.



Commission vie syndicale



Depuis le congrès de Toulouse la commission vie syndicale, conformément à ses mandats, a travaillé les questions suivantes :

- La communication,
- La formation,
- La décentralisation,
- La démocratie dans le syndicat,
- Notre place dans l'environnement syndical,
- La laïcité.

La communication

Afin de poursuivre l'amélioration de la communication tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du syndicat la commission vie syndicale a, en relation avec les académies, mis en place des réunions de travail. Les actions préconisées ont conduit :

- ☞ Sur le plan pratique :
 - À l'élaboration d'une charte du responsable de la communication académique
 - À rénover le site « Internet » en distinguant l'aspect vitrine et l'aspect service aux adhérents
 - À repenser l'application informatique du siège pour donner aux instances locales un service amélioré

- ☞ Sur le plan politique :
 - À définir explicitement les enjeux de la communication interne et externe
 - À cerner les grands principes à respecter en matière de communication
 - À fixer les objectifs assignés à notre communication à savoir :
 - Développer la pratique démocratique
 - Valoriser la politique du SNPDEN
 - Renforcer la place du SNPDEN

Ce chantier n'est pas achevé, la commission compte que chacun y apporte sa contribution, dans le respect des principes définis. Il serait dangereux de s'imaginer que la communication ne concerne que les autres !

La formation

Le SNPDEN, dans les prochaines années, verra un grand nombre de ses actuels membres actifs et militants faire valoir leurs droits à pension. Le syndicat prépare leur remplacement, depuis 4 ans, en multipliant les stages de formation.

- Pour les années 2000-2002 :
 - 12 stages décentralisés, de niveau 1, ont cherché à répondre aux légitimes interrogations des collègues qui envisageaient

de prendre des responsabilités syndicales. Plus de 240 syndiqués ont ainsi pu s'imprégner de notre culture syndicale.

- Au niveau 2, 3 stages ont permis à près de 100 collègues de se préparer à assumer des fonctions d'élus représentant le SNPDEN en tant que SD principalement
- Enfin 2 stages de niveau 3 (perfectionnement) ont également permis à 50 collègues, déjà expérimentés, de réfléchir ensemble aux grandes questions qui tra-

versent actuellement notre métier et d'investir le champ syndical en rencontrant des professionnels et des syndicalistes de haut niveau.

Le travail entrepris est immense, les responsables locaux s'y sont investis aussi totalement. Pour conserver au SNPDEN la place qu'il occupe sur l'échiquier syndical, il faut continuer.

La décentralisation

Fondée sur les concepts d'efficacité, de démocratie et d'unité, l'action syndicale en ce domaine trouve ses racines dans la décentralisation de notre pays et la déconcentration de l'État.

Au plan politique des grandes décisions ont été prises et appliquées ou renforcées. Le syndicat s'est donné comme objectif d'organiser sa décentralisation. Pour y parvenir il a :

- Resserré les liaisons entre le niveau national et les niveaux locaux.
- Renforcé le travail et la réflexion entre le BN et les secrétaires académiques et départementaux
- Travaillé avec les académies, dans les académies, et leur a donné la parole dans *Direction* ;
- Mis en place des groupes de réflexion, composés d'un représentant par acadé-

mie, pour à la fois impulser la réflexion académique et s'enrichir de la différence.

Dans le fonctionnement syndical il demeure des décisions à prendre pour que les échelons locaux soient en situation d'exercer leurs pouvoirs, leurs compétences statutaires et les nouvelles responsabilités consécutives aux évolutions de l'organisation des institutions.

À cet égard la réflexion entreprise dès le congrès de Reims, poursuivie à Toulouse, devrait aboutir dans un avenir proche.

Même si la recherche des solutions fait apparaître des divisions ou des divergences de point de vue, il faut, sans crainte ni a priori, écouter, entendre et peut être expérimenter, en se référant aux principes de fonctionnement adoptés.

La démocratisation dans le syndicat

Souci constant du bureau national la démocratie suppose un effort et une vigilance de tous les instants. L'analyse du paysage syndical français montre - sauf au SNPDEN - un déficit d'adhérents et un désintérêt pour l'action syndicale réfléchie et structurée garante d'un fonctionnement plus démocratique. Nous en connaissons, tous, les conséquences au travers de ces conflits qui n'en finissent plus de s'achever. Le BN et le syndicat, pour pallier ces difficultés, ont commencé à :

- Prendre en compte la demande légitime des femmes d'occuper, dans le syndicat, la juste place qui leur revient. Le BN a émis des propositions et de façon volontariste, incité l'ensemble des élus locaux à agir dans ce sens. Des résultats positifs apparaissent.
- Mieux prendre en compte la place des adjoints dans la vie syndicale comme adhérents, comme militants et comme responsables ;
- Associer tout le syndicat à la prise des décisions importantes ;
- Souhaiter, sans y parvenir encore totalement, la participation à la vie syndicale du plus grand nombre de syndiqués. Toutefois notons que le nombre des adhérents, sans augmenter d'une manière significative, - mais le pouvait-il à près de 10 000 adhérents pour 13 500 personnels de direction ? - a toujours progressé. L'adhésion reste, tout de même, la première participation à la vie d'une organisation. Le BN, par l'organisation de nombreux stages, a montré sa détermination pour donner encore plus aux adhé-

rents, les moyens de devenir des militants et des responsables.

- Créer une véritable concertation efficace et dynamique entre tous les commissaires paritaires nationaux et académiques pour une meilleure défense de tous, syndiqués au SNPDEN ou non.

La démocratie se mérite, ni le SNPDEN, ni le BN ne l'oublie.



Notre place dans l'environnement syndical

Le mandat du congrès de Toulouse qui « affirme notre participation à part entière dans la FEN (UNSA-EDUCATION)... » et prévoit de continuer par ailleurs son dialogue avec les organisations syndicales que se sont donnés les autres personnels de l'éducation a conduit le BN :

- À participer à toutes les instances de l'UNSA-EDUCATION et de l'UNSA notamment au congrès de Pau en décembre 2000

et à celui de Lille en janvier 2002. Deux membres du SNPDEN sont aussi secrétaires nationaux de l'UNSA-EDUCATION

- À envoyer une délégation aux congrès de la FSU, de la FGR et des organisations ayant un rapport avec notre métier.
- À rencontrer ces organisations dès lors que le besoin s'en faisait sentir

Laïcité- Vigilance - Action

c'est plutôt par l'éducation et l'instruction que l'on combattrait l'intolérance née de l'ignorance et des idées préconçues.



Créée au congrès de Reims (1998), son action a été prolongée par décision du congrès de Toulouse (2000).

Après avoir, au cours de son premier mandat, fait adopter un texte fort qui rappelle et précise les valeurs auxquelles le SNPDEN est attaché et dont l'article 2 des statuts porte la marque, et rédigé un *vade-mecum* adressé à tous les collègues, *vade-mecum* destiné à permettre la tenue sereine des conseils d'administration, la commission "laïcité, vigilance, action" s'est consacrée depuis le congrès de Toulouse aux thèmes suivants :

- La lutte contre les sectes : invités par la Mission Interministérielle de lutte contre les Sectes (MILS) nous avons participé à l'élaboration d'une brochure destinée aux corps d'encadrement. Cette brochure devrait être distribuée au début de l'année 2002 et correspond à nos demandes. Un certain nombre de recommandations ont été adressées à nos collègues par la voie du bulletin *Direction* : "prendre l'attache du délégué du recteur (Monsieur Sectes), exiger des associations se présentant dans les établissements la présentation d'un agrément du CNAECEP..."

- Les graves événements du 11 septembre 2001 : le groupe a analysé les réactions suscitées par le moment de recueillement demandé par le ministre. Malgré la prudence des personnels de direction, ces réactions ont trop souvent été négatives et ont entraîné des désordres et parfois des mouvements racistes. La commission pense que c'est plutôt par l'éducation et l'instruction (histoire des religions) que l'on combattrait l'intolérance née de l'ignorance et des idées préconçues.
- À la demande du congrès de Toulouse, le groupe s'est penché sur les sujets suivants : intégrisme dans et hors des EPLE, la situation en Alsace-Moselle, les aumôneries, l'enseignement des langues locales, des langues d'origine.
- Lors de chacune de ses réunions, il s'est préoccupé de la situation des conseils d'administration comportant des membres d'extrême-droite et, à l'issue de ces mêmes réunions, il a produit des comptes rendus qui ont été publiés dans *Direction*.
- Dans le même temps, le groupe a mené une réflexion globale sur la laïcité et se propose de rédiger un texte général qui devrait être présenté au congrès de Nantes. Le groupe pense ainsi avoir répondu aux attentes du congrès de Toulouse et avoir fait preuve de vigilance et de conseil.

Commission carrière

Ce rapport 2000-2002 de la commission carrière s'inscrit dans un contexte particulier, celui des longues négociations qui ont mené du rapport du recteur Blanchet (printemps 1999) à la parution du décret statutaire 2001-1174 du 11 décembre 2001.

C'est dire que l'essentiel du travail de la commission, largement relaté dans de nombreux articles de Direction, s'est exercé en contre-point de ces négociations : le sens politique de celles-ci ayant naturellement sa place dans le rapport général, on trouvera essentiellement ici un bilan méthodologique du travail effectué ainsi qu'une approche statistique proposée par la commission.

Une volonté permanente de réflexion et d'information

Former et informer

Les acquis importants en termes corporatifs depuis 15 ans ainsi que le rapide renouvellement des personnels de direction et donc des syndiqués, qui a déjà commencé et qui s'accélénera progressivement entre 2003 et 2008, ont incité la commission à mettre au point des documents d'information et donc de formation sur la carrière, de niveaux différents selon l'objectif recherché :

- À chaque CSN, mise à disposition d'un rappel des motions et mandats en cours de la commission carrière, afin que les nouveaux collègues puissent suivre avec bénéfice les débats ;
- L'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. Cet historique est en particulier utilisé dans les stages de niveau 1 et 2 ;
- Diffusion par mél de 7 bulletins Carrière, plutôt à destination du groupe de réflexion de la commission ; il est à noter que si les collègues sont demandeurs d'une information « descendante », à l'inverse très peu de réflexions remontent par ce canal.

- Le 15 novembre 2000, remue-méninges sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, et questions d'actualité avant le CSN de novembre 2000 ;
- Le 16 mai 2001 expertise du projet de statut des personnels de direction en prévision du CSN de mai à Valence ;
- Le 7 novembre 2001 réflexion sur le sujet des pensions et des retraites.

Il est à noter la qualité des réflexions engagées à chaque réunion, garantie en fait par la bonne connaissance des dossiers par

Réfléchir

Le groupe de réflexion, dont le principe avait été arrêté au Congrès de Toulouse, s'est réuni en présence de tous les membres de la commission carrière à trois reprises au siège à Paris :



les participants, chaque académie étant représentée par un spécialiste, et par la participation éventuelle d'intervenants extérieurs invités par le SNPDEN (par exemple Jean-Claude Barbarant sur le dossier retraites).

Répondre

La commission carrière reçoit un courrier abondant dont une partie non négligeable est déjà traitée par les permanents au siège. Deux grands sujets se sont chronologiquement succédé dans les courriers depuis le Congrès de Toulouse :

- Le classement des établissements : même si le SNPDEN n'est pour rien dans l'absence de classement pendant six ans, même si le pire a été évité grâce à notre action, même si le bilan collectif a été positif (voir plus loin), toutes ces raisons n'ont pu valoir auprès des collègues « déclassés » (car ils l'ont vécu pour eux-

mêmes et non pour leur établissement, et pas seulement sur le plan financier) : les lettres ont souvent été argumentées, parfois passionnées, et toujours ont nécessité une réponse, ou une intervention auprès du Ministère (peu de retours positifs, seulement une quinzaine, sur près d'une centaine de demandes de révision de classement) ;

- La mobilité organisée par le nouveau statut, que les collègues ont vite appelé la mobilité « obligatoire » : là aussi il a fallu rappeler que la triple mobilité, géographique, fonctionnelle et intercatégorielle, était un mandat syndical depuis plusieurs congrès. Cependant le SNPDEN n'a jamais souhaité une mobilité couperet, et l'a prouvé en intervenant auprès de la DPATE qui a commencé à intervenir « humainement et intelligemment » dans de nombreux cas, comme nous le souhaitions. Les très nombreux courriers montrent cependant que le sujet n'est pas clos.

Du protocole au statut, le long chemin

De nombreuses réunions

La stratégie syndicale pour les négociations sur le protocole et le statut avait consisté à mettre en place, sous la houlette permanente de Jean-Jacques Romero, un duo de négociateurs permanents, Philippe Guittet et Rémy Pierrot, assistés en tant que de besoin par d'autres membres du Bureau National, et souvent par des membres de la commission carrière : ainsi ont été très régulièrement présents Anne Berger, Jean-Michel Bordes, Bernard Deslis, Patrick Falconnier et Jean Claude Mauprivez, et ponctuellement Françoise Charillon et Colette Guibert. Difficile de récapituler de façon exhaustive toutes les séances de négociations auxquelles la commission a

participé (merci à Anne et Bernard d'avoir tenté cet exercice !), sans compter les réunions préparatoires et le travail ensuite de compte rendu : une dizaine de séances à la Direction des Affaires Financières, en particulier sur la construction du nouveau corps, presque autant à la DESCO (Direction de l'enseignement scolaire) essentiellement sur le classement des établissements (dont une semaine complète en janvier 2001), et pratiquement le double à la DPATE... A titre d'exemple, au mois de septembre 2000 : négociations avec le Cabinet le 1er septembre, réunion de travail à la DAF le 12, retour au Cabinet (préparation du budget) le 19 pour le Secrétaire Général, réunion



pour la préparation du classement des établissements à la DESCO le 20, enfin réunion de travail sur la formation à la DPATE le 29. A toutes ces réunions, auxquelles il faudrait rajouter des rencontres (par exemple avec les Inspecteurs Généraux) ou la participation au CTPM (29 juin), ce sont inlassablement les mandats du SNPDEN qui sont portés : la commission accepte volontiers la critique de n'avoir pas pu « tout » obtenir, mais ne fallait-il pas négocier à *maxima*?

Pentimenti

En peinture les *pentimenti* sont les « repentirs » de l'artiste, qui change un détail ou modifie une couleur, ce qui souvent donne un sens différent à son œuvre : que de modifications notre administration a-t-elle voulu apporter, volontairement ou non, avec parfois des arrière-pensées, afin que le tableau d'ensemble n'ait pas le sens que nous voulions lui donner ! Faut-il rappeler qu'il a fallu arracher au dernier moment une phrase sur notre ARTT dans les dernières lignes du protocole ? Doit-on souligner qu'il a fallu disséquer au moins cinq versions successives et différentes du projet de statut ? Qu'il nous est arrivé de trouver, au détour d'un tableau de reclassement, un bout de phrase qui inno-

centement (!) revenait à faire perdre le bénéfice instantané d'une promotion à la hors classe ? Que la tentation pour notre administration a été permanente de vouloir diviser chefs et adjoints, par exemple en tentant (vainement, grâce à nous) d'interdire une promotion des adjoints à la hors classe ? Qu'il a été nécessaire d'expliquer (en CTPM) l'obligation de dispositions transitoires pour les promotions de certains collègues ? Et que d'efforts syndicaux pour combattre l'obsoleète et inique butoir du 962 ! Les exemples pourraient être multipliés : non, la traduction du protocole en décret statutaire n'a pas été un long fleuve tranquille...

Et déjà des améliorations à apporter

La première phase, celle des négociations, était-elle à peine terminée, et avant même que le protocole ne trouve son expression pour les aspects corporatifs dans le décret, les trois CSN d'entre-congrès avaient déjà délimité les futurs champs d'action syndicale de la commission : sur l'amélioration du pyramidage, sur le classement des établissements, sur la NBI, etc. Et, de façon plus transversale avec la commission métier, sur la mobilité ou l'obligation de loger, tous sujets qui seront à traiter au Congrès de Nantes.

Des résultats tangibles

Quelques rappels sur les gains

Dans une approche strictement financière le nouveau décret statutaire se présente ainsi :

- Corps unique : 11,96 millions d'euros (78,44 millions de francs), soit 51,6 % du total
- Nouveau classement des établissements : 4,45 millions d'euros (29,17 millions de francs), soit 19,2 % du total (hors coût de la clause de sauvegarde)

- Refonte des indemnités : 6,5 millions d'euros (42,65 millions de francs), soit 28 % du total
- Proviseurs vie scolaire : 0,24 millions d'euros (1,56 millions de francs), soit 1 %

Ce coût supérieur à 23 millions d'euros (152 millions de francs) se répartit sur 4 ans ; en fait avec l'intégration technique dans le budget de divers calculs il correspond à 24,4 millions d'euros (160 millions de francs).

Si on rapporte ces gains aux personnes, on remarque que la progression des indemnités, certes limitée (selon les collègues 350 à 600 euros annuels soit 2 500 à 4 000 francs annuels), concerne l'énorme majorité des personnels de direction, soit 95 % du corps (les collègues de l'ex 1re catégorie, non concernés par cette mesure de réaligement dans le cadre du corps unique, sont 5 % de l'effectif total ; à noter qu'ils sont en revanche davantage concernés par la hors classe et directement par le recul du butoir de 962 à 1 057) ; pour le classement des établissements le solde positif final concerne près de 2000 collègues, soit 15 % du corps ; enfin avec un total annuel de promotions qui tournera, bon an mal an, autour de 1300, c'est chaque année 10 % du corps qui sera concerné entre 2001 et 2004.

La première phase, celle des négociations, était-elle à peine terminée, et avant même que le protocole ne trouve son expression pour les aspects corporatifs dans le décret, les trois CSN d'entre-congrès avaient déjà délimité les futurs champs d'action syndicale de la commission : sur l'amélioration du pyramidage, sur le classement des établissements, sur la NBI, sur la mobilité ou l'obligation de loger.

Tous sujets qui seront à traiter au Congrès de Nantes.



Trois années de moments forts partagés, moments essentiels où vos représentants, convaincus de l'importance de leur tâche et de leur place dans le système, ont travaillé au service de tous leurs collègues personnels de direction.

Travail essentiel grandement facilité par l'importance de notre représentation et par la force et la cohésion de notre syndicat.

Les commissions paritaires

Les 18 commissaires paritaires nationaux du SNPDEN élus en décembre 1998 ont, dans la continuité du travail effectué par leurs prédécesseurs, accompli leurs tâches en suivant les principes simples qui ont été consignés dans la charte votée il y a plus de trois ans par l'un de nos CSN, avec une liberté de manœuvre, de jugement et de confidentialité, qui ne leur a jamais été contestée.

En commission, ils ont défendu leurs collègues à partir des informations que ceux-ci leur ont apportées et depuis trois ans, des rencontres entre les commissaires paritaires nationaux en charge d'académies et les commissaires paritaires académiques leur ont permis de mieux appréhender les problèmes et de coordonner, toutes les fois que cela s'avérait nécessaire et dans le respect des rôles de chacun, réflexion et actions.

Les commissions paritaires sont en effet, toujours, des temps forts de notre activité syndicale. Globalement et même si parfois ont existé des moments de forte tension, le travail que nous y avons accompli s'est déroulé dans un climat de confiance réciproque, nos demandes ayant toujours été traitées dans la clarté et la transparence.

Rappelons, pour les tableaux d'avancement, la part essentielle que prennent les commissions paritaires académiques et l'importance des procès-verbaux qui sont faits. Car les commissaires nationaux ont surtout en la matière à veiller à la régularité des procédures, à attirer l'attention des commissions sur les irrégularités éventuellement commises et à faire rectifier certaines listes. Mais ils ne doivent et ne peuvent pas les bouleverser ; ils ne peuvent qu'apporter quelques corrections !



Rappelons, pour les mutations, tout le travail effectué par les commissaires nationaux du SNPDEN grâce à leur connaissance du terrain, des dossiers, des situations personnelles, des vœux formulés et parce qu'ils consacrent une part non négligeable de leur temps à compiler les dossiers, à siéger dans les commissions, à prendre des contacts avec les différents responsables de la DPATE, à répondre aux demandes légitimes des collègues.

Rappelons que les commissaires paritaires siègent en commissions disciplinaires. Temps forts et souvent douloureux où les personnels de direction mis en cause pour de multiples raisons doivent répondre aux griefs que leur fait notre administration. Des collègues qui ont commis des erreurs, parfois des fautes graves. Des collègues, de plus en plus souvent mis en cause injustement par des membres de leurs communautés éducatives. Pour tous et dans tous les cas, une écoute attentive, approfondie, patiente des commissions et le rôle fondamental des commissaires qui ont à analyser, soupeser et à argumenter pour la défense de leurs collègues chaque fois que ceux-ci sont injustement mis en cause.

Trois années donc, de travail intense. Trois années pendant lesquelles vos commissaires paritaires nationaux – aidés, pour les multiples tâches matérielles harassantes qui doivent être accomplies avant et après les commissions, par les permanents, les secrétaires et des collègues qui viennent apporter un coup de main irremplaçable, que tous en soient ici publiquement remerciés ! - ont travaillé et rendu compte soit individuellement, en répondant aux appels ou aux lettres de nos collègues, soit collectivement dans notre bulletin "Direction" et devant nos instances. Trois années de moments forts partagés, moments essentiels où vos représentants, convaincus de l'importance de leur tâche et de leur place dans le système, ont travaillé sans compter ni leur temps, ni leur énergie, au service de tous leurs collègues personnels de direction. Travail essentiel grandement facilité par l'importance de notre représentation et par la force et la cohésion de notre syndicat.

Commissions Paritaires : bilan chiffré 2000-2001

Les commissions paritaires sont sollicitées essentiellement pour les promotions de classe et pour les mutations.

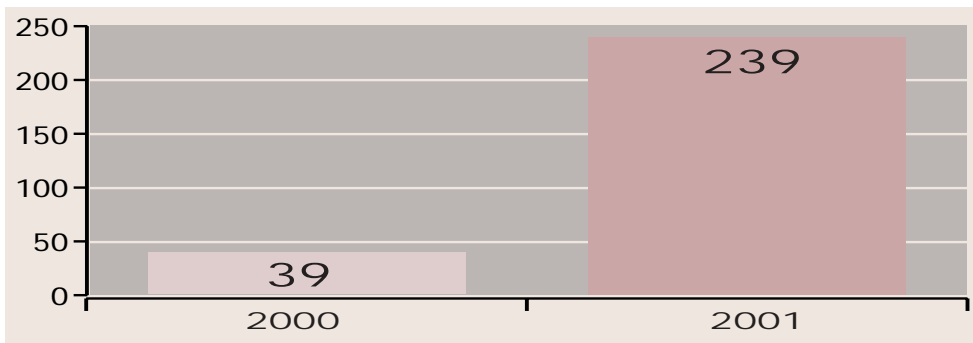
Bilan des promotions

En hors classe et ex 1.1

- a. 278 promotions pour une classe qui comptait au 31 décembre 2000 286 emplois et qui en affichera après les promotions de septembre 468 soit :
60 % des effectifs de la hors classe actuelle sont des promus de 2000 ou de 2001

- b. Évolution :

nombre de promotions à la hors classe



Accès à la hors classe :
en 2000, 39
en 2001, 239
entre les deux, un nouveau statut

- c. Évolution par emploi sans pouvoir tenir compte des 70 promotions de septembre 2001 :

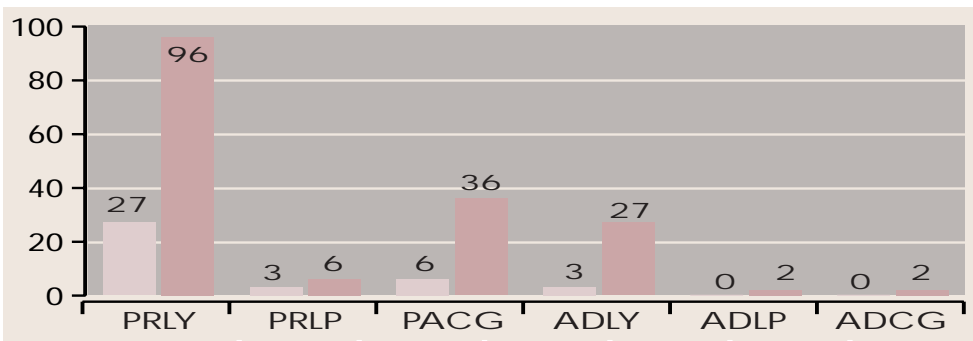
Personnels de direction, chefs d'établissement :

Le nombre de proviseurs promus est au moins *multiplié par 4*
Le nombre de proviseurs de LP promus est au moins *multiplié par 2*
Le nombre de principaux promus est au moins *multiplié par 6*

Personnels de direction, adjoints

Le nombre de proviseurs - adjoints promus est au moins *multiplié par 9*
Le nombre de proviseurs de LP adjoints passe de 0 en 2000 à 2 au moins en 2001
Le nombre de principaux - adjoints passe de 0 en 2000 à 2 au moins en 2001

Nombre de promus



Nb promotions	PRLY	PRLP	PACG	ADLY	ADLP	ADCG
2000	27	3	6	3	0	0
2001	96	6	36	27	2	2
			+70 en septembre			

En 1^{re} classe ou en ex 2.1

Le nombre de promotions, 1937 (986 et 951) sur ces 2 ans, concerne les collègues de l'ex 2^e catégorie, 1 937 promotions pour un effectif de 7 515 au 31 décembre 2001. Si on considère :

- la moyenne annuelle de 600 lauréats du concours des personnels de direction de 2^e classe
- l'obligation de 5 ans dans sa classe pour être promu dans la classe supérieure, on peut écrire que 1 937 collègues ont été

promus pour un effectif d'environ 4 500 promouvables,

et on ajoutera dans une écriture mathématique : *1 collègue sur 2,3 a obtenu une promotion en 1^{re} classe en 2000 et 2001*

Bilan des mutations

Bilan global

Les chiffres connus de 1 429 mutés en 2000 et 1708 en 2001, soit 3 137 collègues au total et de 3 257 demandes en 2000, 3 668 en 2001 permettent d'écrire :

1 collègue sur 4 a pu muter en 2000 ou 2001 et 45 % des collègues qui ont demandé une mutation, ont obtenu satisfaction.

Bilan selon les emplois demandés

(étude faite sur 2 957 fiches répertoriées)

a. Emploi demandé : proviseur

31 % des emplois ont été pourvus par les mutations de 2000 et 2001,

soit 466 postes obtenus par :

83 % de chefs d'établissement :

50 % de proviseurs,

8 % de proviseurs de lycée professionnel

25 % de principaux

17 % d'adjoints :

15 % de proviseurs adjoints de lycée,

1 % de proviseurs adjoints de lycée professionnel,

1 % par des principaux adjoints

b. Emploi demandé :

proviseur de lycée professionnel

31 % des emplois ont été pourvus par les mutations de 2000 et 2001,

soit 263 postes obtenus par :

58 % de chefs d'établissement :

5 % de proviseurs,

23 % de proviseurs de lycée professionnel

30 % de principaux

42 % d'adjoints :

15 % de proviseurs adjoints de lycée,

15 % de proviseurs adjoints de lycée professionnel,

12 % par des principaux adjoints

c. Emploi demandé : principal

34 % des emplois ont été pourvus par les mutations de 2000 et 2001,

soit 1 644 postes obtenus par :

49 % de chefs d'établissement :

2 % de proviseurs,

3 % de proviseurs de lycée professionnel

44 % de principaux

51 % d'adjoints :

13 % de proviseurs adjoints de lycée,

3 % de proviseurs adjoints de lycée professionnel,

35 % par des principaux adjoints

d. Emploi demandé : proviseur adjoint

15 % des emplois ont été pourvus par les mutations de 2000 et 2001,

soit 228 postes obtenus par :

10 % de chefs d'établissement :

1 % de proviseurs,

1 % de proviseurs de lycée professionnel

8 % de principaux

90 % d'adjoints :

40 % de proviseurs adjoints de lycée,

8 % de proviseurs adjoints de lycée professionnel,

42 % par des principaux adjoints

e. Emploi demandé : proviseur adjoint de lycée professionnel

9 % des emplois ont été pourvus par les mutations de 2000 et 2001,

soit 49 postes obtenus par :

8 % de chefs d'établissement :

2 % de proviseurs,

2 % de proviseurs de lycée professionnel

10 % de principaux

42 % d'adjoints :

14 % de proviseurs adjoints de lycée,

21 % de proviseurs adjoints de lycée professionnel,

55 % par des principaux adjoints

f. Emploi demandé : principal adjoint

9 % des emplois ont été pourvus par les mutations de 2000 et 2001,

soit 307 postes obtenus par :

12 % de chefs d'établissement :

0 % de proviseurs,

1 % de proviseurs de lycée professionnel

11 % de principaux

88 % d'adjoints :

6 % de proviseurs adjoints de lycée,

5 % de proviseurs adjoints de lycée professionnel,

77 % par des principaux adjoints

Bilan selon les emplois d'origine

Sur 94 % des mutés, en fonction des fiches renseignées (2 957 sur 3 137 mutations)

ont pu muter en 2000 ou 2001

- 283 proviseurs
- 155 proviseurs de lycée professionnel
- 970 principaux
- 443 proviseurs adjoints
- 141 proviseurs adjoints de lycée professionnel
- 965 principaux adjoints

Ont pu muter
en 2000 ou 2001

283

proviseurs

155

proviseurs
de lycée
professionnel

970

principaux

443

proviseurs
adjoints

141

proviseurs
adjoints
de lycée
professionnel

965

principaux
adjoints

Fin de carrière et retraite

Depuis le Congrès de Toulouse nous avons à plusieurs reprises rencontré le Bureau national de la Fédération Générale des Retraités de la Fonction publique (FGR/FP) et abordé avec ses représentants les problèmes de l'assimilation (butoir du 962) et l'avenir des pensions en général.

Nous étions présents, *ès qualité*, à la réunion organisée par la FGR avec l'ensemble des Syndicats affiliés.

Nous avons participé à la réunion constitutive de l'UNSA-RETRAITES et à la concertation concernant les statuts de ce nouveau "regroupement transversal"...

La sous-commission nationale des collègues en fin d'activité (retraités et CFA) s'est réunie avant chaque CSN, et a invité les actifs à participer à ses travaux. De façon générale pendant ces deux années la sous-commission a travaillé avec la commission carrière pour attirer l'attention de tous les actifs sur les risques concernant leur retraite à partir de 2002.

- Le projet de Statut a retenu son attention.
- Le devenir des retraites, la fiscalité liée à la pension, la protection sociale des pensionnés ont été étudiés.
- Dans un cadre plus général le rôle et la place des retraités dans la société ont été évoqués.

À ce jour toutes les interrogations concernant l'avenir des retraites (et des pensions) restent d'actualité. Certains attendus du premier rapport du "Conseil d'Orientation des Retraités" peuvent nous inquiéter : il y est clairement exprimé que parmi "les mesures contraignantes envisagées" le choix reste

ouvert entre : l'augmentation de l'âge de départ à la retraite ou l'augmentation de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein (pour nous jusqu'ici 37,5 annuités de cotisation)

La Fédération Générale des Retraités de la fonction publique rappelle quant à elle "sa position - très ferme - sur le maintien nécessaire des principes fondamentaux du" Code des Pensions civiles et militaires", tout en admettant que le débat est en réalité bien compliqué car : "toute proposition nouvelle entraîne parfois des conséquences difficiles à gérer", comme par exemple la prise en compte de tout ou partie des primes et indemnités (jusqu'ici non soumises à retenue...) dans le calcul de la pension.

Le nouveau statut des Personnels de Direction soulève quant à lui le problème de l'assimilation des Retraités :

- on peut lire dans la dernière mouture des décrets que : "pour l'application des dispositions de l'article L16 du Code des Pensions civiles et militaires aux personnels de direction retraités, les mêmes règles (assimilation à des services accomplis dans les grades du corps régi par le nouveau décret) sont utilisées pour fixer les nouveaux indices de traitement mentionnés à l'article L15 du code"...

Reste à obtenir le *tableau d'assimilation annexé aux décrets*, le SNPDEN étudiera tous les moyens à sa disposition pour que les retraités puissent obtenir satisfaction.

Le Congrès de Nantes se devra d'être attentif à ce sujet.



Reste à obtenir le tableau d'assimilation. Le SNPDEN étudiera tous les moyens à sa disposition pour que les retraités puissent obtenir satisfaction.

Le Congrès de Nantes se devra d'être attentif à ce sujet.

Commission éducation & pédagogie



La commission du CSN et du BN

La commission « Éducation et pédagogie » du Conseil syndical national s'est réunie trois fois (*novembre 2000, mai et novembre 2001*) avec, respectivement, 53, 59 et 55 participants (*dont une part croissante de participantes : 33 %, 35 % puis 43 %*), stables à 90 % (*sauf lors du renouvellement du CSN où le taux de renouvellement de la commission a été de 30 %*). Elle a soumis dix motions et deux textes d'orientation à l'adoption du Conseil syndical national auxquels s'ajoutent les onze motions adoptées par le congrès de Toulouse.

Son travail est préparé par la commission du bureau national composée de Catherine Guerrand (*chargée du suivi des collèges*), Roland Guilley (*chargé du suivi de l'enseignement professionnel*), Patrick Hamard (*chargé du suivi de l'enseignement adapté*), Anne-Marie Oliver, Marie-Noëlle Sereno, Philippe Tournier (*chargé de l'animation de la commission*) et Alain Val qui se réunit à l'occasion de chaque bureau national.

La recherche d'un débat continu

Avec l'aide de quarante-sept correspondants dans les académies et les départements, la commission s'est enrichie d'une cinquantaine de contributions (*textes, motions ou réflexions individuelles ou collectives*). En effet, la commission a cherché à explorer un mode de fonctionnement « en continu » (*Direction n° 78, page 66 ; n° 87, page 23 ; n° 89, page 43 et n° 94, page 34*) en utilisant pleinement les nouvelles perspectives de vie syndicale qu'offrent les technologies de communication (*Direction n° 78, page 66 et n° 89, page 43*) par le biais d'Échange, un document d'informations et de débats internes diffusé par courrier électronique (*aux membres du BN, aux SA, aux SD et aux correspondants de la commission*) : au total, 35 numéros de mai 2000 à décembre 2001 (*représentant 105 pages*) ce qui a permis un accès plus égal à l'information. Ceci dit, cela ne remplace pas les

réunions car le travail syndical a beaucoup de difficulté à s'effectuer entièrement dans le cadre des réunions institutionnelles du Conseil syndical national ou du Bureau national : deux réunions ont eu lieu hors de ce cadre en janvier et novembre 2001 (*Direction n° 89, page 43 et n° 94, page 33*).

Une approche transversale

La commission ne fonctionne plus séparée entre collègue, LP et LEGT. C'est un travail transversal qui a été privilégié, autour de thèmes qui traversent tout le système éducatif quel que soit le niveau plus immédiatement concerné (*Direction n° 78, page 66*). Le groupe CPGE, animé par François Boulay, s'inscrit également dans cette démarche par le partage de ses réflexions avec l'ensemble de la commission (*Direction n° 86, pages 28 à 30 ; n° 87, page 18 et n° 89, pages 50 à 55*). D'autre part, la commission suit avec attention les travaux du Haut Conseil de l'évaluation de l'École (*Direction n° 87, pages 24 à 25 ; n° 91, page 21 et n° 95, page 33*) où notre syndicat est représenté par Jean Philippe Decroux.

Dans son travail, la commission distingue ce qui relève de l'exécution des mandats de ce qui relève des débats qui doivent être toujours ouverts, sur tout et sans tabou. Parallèlement, elle a souhaité travailler sur les thèmes que nous dicte l'actualité mais aussi sur des thèmes « de fond » (*Direction n° 78, page 66 et n° 89, page 42*)

Répondre à l'actualité

Certains projets ministériels ont nécessité des prises de positions sur les « Conseils de la Vie Collégienne » (*Direction n° 94, page 35*), l'évolution de l'enseignement adapté (*Direction n° 86, pages 53 et 54*) le « droit à l'erreur » (*Direction n° 94, page 35*), le sport scolaire (*Direction n° 89, page 43*), les incohérences ou les silences dans la mise en œuvre des réformes en collège (*Direction n° 78, page 68 ; n° 84, page 48 et n° 95, page 18*), en LP (*Direction n° 78, page 68*) ou en LEGT, notamment les TPE (*Direction n° 94, page 35 et n° 84, page 48*). Dans ce

cadre, la commission a suivi particulièrement les travaux du Conseil supérieur de l'éducation au sein duquel une participation active a été retenue, a participé à de nombreuses rencontres (*DESCO, DESUP, DPD, Inspection générale, Haut conseil de l'évaluation en ce qui concerne le Ministère; SE, « Groupe de quatorze », SNEP, SNES en ce qui concerne nos partenaires; etc.*) et a fait valoir les approches pédagogiques du syndicat au congrès de la fédération à Pau (*Direction n° 85, page 17*).

Réflexions de fond

Répondre à l'actualité est ce qui est attendu d'une organisation syndicale active mais ces réponses ne sont pertinentes que si elles s'adosent à une réflexion théorique elle aussi en mouvement.

Le congrès de Toulouse a confirmé l'ensemble des textes votés par le CSN en 1997 (*motion 1, Direction n° 78, page 66*) mais il y avait besoin de les prolonger par de nouvelles réflexions. En effet, le congrès de Toulouse a mandaté la commission pour engager une réflexion sur le thème de l'égalité des chances (*motion 3, Direction n° 78, page 67*) ce qui a été concrétisé par les textes votés par le CSN en mai et novembre 2001 (*Direction n° 84, page 47, n° 89, pages 43 à 44 et n° 94, page 33*).

En novembre 2001, la commission avait choisi de poursuivre son travail de réflexion sur le thème inaccoutumé de « la formation des élites » (*Direction n° 84, page 47*) dont *Direction* s'est fait l'écho (*n° 93, pages 16 à 18*) et qui a débouché sur un texte adopté par le CSN en novembre 2001 (*Direction n° 94, pages 33 et 34*).

D'autres questions de fond ont été abordées comme le pilotage du système éducatif (*Direction n° 78, page 68*), la formation des enseignants (*Direction n° 78, page 67 et n° 89, page 43*) la question de l'autorité à l'école (*Direction n° 78, page 67*) ou celle des langues régionales (*Direction n° 89, page 44 et n° 92, page 30*).

Le collège

La question du collège a particulièrement nécessité mobilisation et vigilance. Le travail de la commission était balisé par un mandat sans ambiguïté : notre prise de position pour un collège « qui doit accueillir tous les élèves selon des modalités différenciées, mises en place par les projets d'établissements » (*Direction n° 78, page 66*) qui a été développée (*Direction n° 86, pages 20 à 24; n° 87, pages 22 et 23*) et dans le sens desquelles allaient les premières réponses ministérielles (*Direction n° 88, page 20*). Même si nous étions peu satisfaits des conditions de mise en œuvre aussi brouillonnes que d'habitude (*Direction n° 88, page 20 et n° 89,*

page 42), le SNPDEN a apporté son appui à la nouvelle organisation des Sixièmes au Conseil supérieur de l'Éducation. Depuis, le ministère a tourné le dos aux réformes que nous demandions ce qui a conduit le SNPDEN à s'opposer à une journée banalisée confuse et à voter contre de nouvelles grilles (*Direction n° 95, page 18*).

« L'EFTLV »

Enfin, une question n'a cessé de monter en puissance durant ces deux années : celle de « l'éducation et de la formation tout au long de la vie » pour laquelle le CSN de Valence a mandaté particulièrement la commission (*Direction n° 89, page 45*) et sur laquelle la commission a déjà largement entamé son travail (*Direction n° 94, page 34 et n° 95, pages 16 et 17*) dans la perspective du congrès de Nantes dont ce sera le thème central en ce qui concerne la commission « Éducation & pédagogie ».

Dès le congrès de Toulouse, la motion adoptée sur la « formation et l'insertion » insistait sur le fait que le service public « doit donner la possibilité à chaque jeune de construire un parcours individualisé » en assurant « aux élèves toutes les passerelles et les échanges » (*motion 6, Direction n° 78, page 67*), architecture que le CSN de Valence a précisé (*Direction n° 89, page 44*). Entre temps, le lancement du « lycée des métiers » a été une première déclinaison que le SNPDEN a accueilli avec bienveillance pour ce qui rejoignait ses mandats mais méfiance sur certains aspects potentiellement gros de dangers pour le service public (*Direction n° 92, pages 34 et 35*).

Répondre à l'actualité est attendu d'une organisation syndicale active mais ces réponses ne sont pertinentes que si elles s'adosent à une réflexion théorique elle aussi en mouvement.



Commission métier



Depuis le congrès de Toulouse (mai 2000), la commission MÉTIER a poursuivi sa réflexion et son action "la tête dans le guidon et les yeux dans les étoiles" c'est-à-dire, partagée entre la gestion du quotidien de la vie professionnelle de chaque Personnel de Direction et l'élaboration de notre projet syndical autour des nouvelles conditions d'exercice du métier (Protocole et Décret du nouveau Statut). Cette nouvelle contrainte et cette imbrication permanente ont fait la richesse mais aussi parfois, faute de temps, lors de la réunion de certains CSN par exemple, la limite du fonctionnement de la commission. Les groupes de travail spécifiques (bassins – évaluation) et les contributions diverses ont alors permis d'enrichir et d'approfondir l'analyse et la stratégie syndicales. Que tous ceux qui ont participé à cette construction commune en soient ici remerciés. Sans espérer atteindre l'exhaustivité, la commission souhaite simplement mettre en exergue, d'une part les résultats obtenus dans certains dossiers brûlants et cruciaux, d'autre part les pistes actuellement suivies et le chemin à parcourir pour parvenir aux objectifs que nous nous sommes fixés.

Gestion du quotidien

Étroitement liée au travail de la *cellule juridique du SNPDEN*, la commission n'a pu que constater une fois encore l'intrusion de plus en plus marquée du "juridique" dans l'exercice de nos fonctions. De très nombreux dossiers collectifs ou personnels souvent alimentés et douloureusement par l'actualité, touchent de près ou de loin nos responsabilités pénales et civiles et la sécurité des biens et des personnes. Ils ont nécessité et nécessiteront toujours de notre part vigilance, infor-

mations et conseils. A cet effet, notre demande de mise à jour du *guide juridique* (paru sous notre exigence en 1999) a été entendue puisque la nouvelle version augmentée et réactualisée est désormais disponible (depuis novembre 2001).

Dans certains domaines de la *responsabilité et de la sécurité*, la commission s'est particulièrement attachée à quelques problèmes spécifiques : *la mise en place des TPE* (et des PPCP même si la situation n'est

pas exactement identique) les sorties et voyages scolaires, la relance des internats... Concernant les TPE, au-delà de notre analyse pédagogique positive lors de la création des TPE en classe de 1^{re}, le problème nous concernant demeurerait celui des conséquences induites au regard de notre responsabilité. En effet, en faisant référence à la seule circulaire de 1996, le ministère comme trop souvent, ne mettait nullement le droit en phase avec la réalité, laissant à chacun le soin de gérer au mieux (au moins mal ?) une question embarrassante. Aussi le CSN de novembre 2000 recommanda-t-il, en fonction de la nouvelle loi du 11 juillet 2000 (sur la responsabilité pénale des décideurs publics en cas de faute non intentionnelle) à chacun de substituer à la notion de surveillance celle de précaution (à la fois dans le règlement intérieur de l'établissement mais aussi dans les dispositifs retenus et les autorisations de sortie). Cependant le syndicat attend toujours du ministère qu'il apporte à sa motion unanime, "une réponse juridique claire et circonstanciée mettant désormais le droit en conformité avec les nouvelles pratiques pédagogiques" (TPE - PPCP - TIPE...). L'éventuelle généralisation (?) des TPE doit maintenir notre exigence en éveil. De même qu'il demeure indispensable, au moment où se met en place une jurisprudence sur les délits non intentionnels, que les contraintes et les obligations qui pèsent sur les personnels de direction (par exemple lors de l'organisation des sorties et des voyages scolaires) fassent l'objet de précisions, de la part de notre ministère et soient portées à la connaissance des magistrats.

Dans le domaine de la SÉCURITÉ au sens le plus large du terme, la commission, même si elle n'a pas pu, compte tenu essentiellement des contraintes du calendrier, participer aussi activement que souhaité aux diverses réunions de *l'Observatoire National de la Sécurité*, a conforté ses liens avec celui-ci. L'audition du SNPDEN en juin 2001 auprès

de J.-M. SCHLERET (président de l'Observatoire) et de R. CHAPUIS (rapporteur général) a permis de constater que celui-ci participe pleinement lors de notre souci permanent de *sécurité* (des biens et des personnes) en liaison avec notre *responsabilité* dans le cadre de l'exercice quotidien de notre *métier*. Ainsi en est-il, du travail effectué autour de la sécurité des machines outils dans les ateliers, de celle des internats, des laboratoires et salles de sciences, de l'EPS, de l'habilitation électrique. Ainsi en est-il également de nos analyses conjointes sur les propositions de modifications des textes concernant les demandes de dérogations pour l'utilisation des machines et des produits dangereux pour les élèves mineurs, des avancées concrètes réalisées dans la mise en sécurité des bâtiments et de certains équipements (à cet effet les conclusions tirées du rapport spécial "Tempête" après la tempête de décembre 1999 ont sans nul doute accéléré l'action de nombreuses collectivités territoriales dans le domaine de la sécurité bâtimentaire). A l'interne, dans les établissements, nous proposons la mise en place d'un "cahier de suivi du bâti" pour assurer la pérennité du suivi des dossiers lors du changement du chef d'établissement. Nous souhaitons par ailleurs que l'Observatoire puisse dépasser son rôle actuel d'observation et développer celui de conseils et d'orientation de façon suffisamment prégnante pour qu'il soit mieux écouté et surtout mieux entendu afin de participer pleinement à notre souci permanent de développer pour tous une véritable "*culture de la sécurité*" tout en sachant que le risque zéro n'existe pas.

La violence en milieu scolaire

Désormais endémique, la violence à l'intérieur ou aux abords de l'établissement n'a pas épargné plusieurs de nos collègues dans l'exercice même de leurs fonctions. Au-delà

Notre action au sein de l'Observatoire National de la Sécurité participe pleinement de notre souci permanent de sécurité des biens et des personnes en liaison avec notre responsabilité dans le cadre de l'exercice quotidien de notre métier.





La gratuité
à un coût

On doit en
définir l'objet,
de l'obligatoire
au facultatif,
des frais scolaires
aux sorties et
voyages.

Au-delà des
problèmes de
droit et de
démagogie du
politique, c'est
une redéfinition
des missions
même de l'école
qu'il convient
d'analyser.

d'un phénomène général – l'insécurité devenue un véritable enjeu politique et médiatique de société - notre réflexion et notre action se sont poursuivies dans la continuité de nos analyses fondamentales (les 24 propositions contre la violence d'avril 96 et pour certaines toujours d'actualité, le renforcement des partenariats Éducation Nationale – Police – Justice – Collectivités Territoriales et Locales à tous les niveaux, la participation au Comité national de lutte contre la violence, la contribution au document une École sans violence...).

Cependant, malgré la mise en place de correspondants – violences aux divers niveaux et la création d'un nouveau logiciel (SIGNA) de remontée des faits de violence, la situation si elle ne se dégrade pas davantage ne s'améliore guère. A cet effet nous rappelons notre exigence de 3 mesures ponctuelles qui nous semblent, en l'état indispensables et urgentes :

- La création d'un véritable corps d'éducateurs formés et voués aux tâches de la vie scolaire et stabilisés dans leurs emplois.
- Une véritable gestion de la carte scolaire, seul outil politique d'une vraie mixité sociale.
- Une vraie possibilité pour les personnels de direction de sanctionner fermement l'absentéisme (plaie grandissante de la vie scolaire et clignotant significatif des dérives) en exigeant la reconnaissance d'un temps scolaire minimum, nécessaire à la poursuite d'études

La (les) gratuité (s)

Feuilleton permanent ou presque, ce dossier est révélateur à l'extrême de l'ubuesque juridico administratif dans lequel nous nous trouvons plongés au-delà du dogmatisme (de l'État), de l'intégrisme de la gratuité absolue (de la FCPE) et des entreprises "forcément désintéressées" des collectivités territoriales... Dès le CSN de novembre 2000, suite à la déci-

sion ministérielle du printemps concernant la gratuité des frais de scolarité et de correspondance et à la cacophonie académique qui s'en était suivie, le syndicat demandait au ministère de fixer, en l'occurrence, la loi républicaine pour tous les EPLE. Notre analyse se basait sur 3 principes fondamentaux :

- Que *la gratuité a un coût*
- Que l'on doit *en définir l'objet* (degrés de l'obligatoire au facultatif, des frais scolaires aux sorties et voyages scolaires c'est-à-dire dans toutes les activités prévues par loi)
- Qu'au-delà des problèmes de droit et de démagogie politique c'est aussi une *redéfinition des missions même de l'école* qu'il convient d'analyser (au travers par exemple de l'utilisation extrêmement diverse des fonds sociaux)

Le CSN de mai 2001 constatait que nous avons été entendus mais mal, comme le montrait la circulaire du 30 mars 2001. En effet, celle-ci rappelle que conformément à l'article L.132-2 du code de l'éducation "l'enseignement est gratuit pour les élèves des lycées et collèges publics" et donc "qu'aucune contribution ne peut-être demandée aux familles pour le financement des dépenses de fonctionnement administratif et pédagogique relatives aux activités d'enseignement obligatoire des élèves... Le principe de gratuité doit être considéré de manière absolue". C'est simple (simpliste ?) et définitif ou presque... car, plusieurs questions déjà posées par le SNPDEN restaient sans réponse, citons-en quelques-unes pour l'exemple :

- Quid des CPGE/BTS ? (et de l'équité par rapport aux étudiants : frais d'inscriptions, photocopies).
- Quid de la contradiction entre l'interdiction de la production des photocopies à destination des élèves et l'autorisation concernant les fournitures strictement individuelles donnant lieu à une appropriation personnelle de l'élève (papeterie...)?
- Quid de la définition même de l'objet de la gratuité non réglé par la circulaire (degrés de l'obligatoire au facultatif) ?
- Quid du coût de la gratuité et de sa prise en compte par l'une de nos tutelles (État, collectivités territoriales ?) faute de quoi les services rendus au public s'en trouveraient gravement pénalisés. Au moment où, par ailleurs, certaines collectivités s'engouffrent dans le créneau de la gratuité à tout va (ordinateurs portables pour tous les collégiens ici, manuels scolaires pour tous les lycéens là), la réponse à cette question devient cruciale avant de voir s'instaurer toutes les dérives.

Suite à l'audience au cabinet du ministre (le 9 novembre 2001) concernant plus particulièrement la situation des classes post-bac, le CSN de novembre posait très clairement nos dernières analyses :

- Toute mesure concernant la gratuité doit tenir compte de la *nécessaire équité*

entre étudiants et élèves de BTS/CPGE en respectant aussi les situations sociales réelles et très diverses d'un établissement à l'autre.

- L'absolue nécessité de disposer d'un *corpus juridique et réglementaire émanant du ministère* (et uniquement du ministère).
- *L'abondement intégral de nos budgets pour couvrir les dépenses induites par la gratuité.*
- *L'accessibilité du FSL aux élèves de BTS/CPGE.*

Dans le domaine des sorties et voyages scolaires et afin de stopper la floraison (et le florilège) de circulaires académiques et/ou départementales aboutissant à une lecture locale des textes réglementaires et à une limitation de l'autonomie des EPLE, le CSN exigeait du ministère de préciser la *définition d'un cadre national quant au caractère obligatoire ou facultatif des voyages et sorties scolaires* et par voie de conséquence de leur gratuité ou de leur mode de financement.

Ainsi seul ou presque, dans le tourbillon démagogique ambiant, devant tout à la fois gérer l'ingérable, affronter tous les lobbies et subir toutes les pressions, le SNPDEN poursuit avec vigilance et pugnacité son combat pour une *gratuité effective et équitable, au seul bénéfice des élèves (prioritairement des plus démunis) et du service public d'éducation nationale* auquel nous sommes attachés.



Les bassins

Ce dossier récurrent (les bassins sont apparus dans l'académie de Versailles au début des années quatre-vingt) a jalonné tous les grands rapports ministériels ces dernières années (Pair - Centrale 2000 - Blanchet - Programme pluriannuel de modernisation juin 2000). Sous un nom ou sous un autre, le bassin se trouve au cœur du débat désormais fondamental de l'avenir croisé de la décentralisation et de la déconcentration. Consciente de l'importance majeure de l'enjeu, la commission a travaillé à partir des constats et propositions effectués par un groupe de travail national réuni à 3 reprises depuis le CSN de novembre 2000. Après la parution d'un rapport d'étape, les bassins "Rêve ministériel et réalité académique" (publié dans le n° 87 de Direction), le CSN de mai 2001 a redéfini l'ensemble de nos positions sur ce dossier. Une précision et une vigilance d'autant plus nécessaires que dans le même temps, le ministère :

- d'une part officialisait une politique de contrats déterminant les orientations stratégiques et les priorités d'action auprès d'un certain nombre d'académies, dans lesquelles une "balkanisation rampante" de la mise en place de certaines formes de structures infra départementales n'était pas totalement écartée,
- d'autre part publiait, sans la moindre concertation, une circulaire concernant "les orientations relatives aux bassins d'éducation et de formation" (BO du 26 juin 2001) dont certaines lignes directrices (gestion des ressources humaines de proximité, identification et couverture des besoins de remplacement) posent d'importantes questions par rapport à nos positions actuelles.

L'extrême diversité des situations académiques a incité la commission à préconiser et le CSN à adopter une démarche tout à la fois ferme et pragmatique :

- *Opposition 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 d'un moratoire à toute mise en place ou poursuite du développement de ces dispositifs.*
- *Réaffirmation que le bassin doit demeurer un lieu d'échanges, de réflexion et de proposition mais en aucun cas ne devenir un lieu de prise de décision ou de gestion.*
- *Qu'au regard de l'exercice de notre métier, 2 règles incontournables doivent être respectées : l'autonomie des établissements, le refus de tout transfert de charge incombant à notre tutelle hiérarchique (académique ou départementale).*

Opposition absolue à la création de tout échelon infra départemental décisionnel.

Demande d'un moratoire à toute mise en place ou poursuite du développement de ces dispositifs.

Le bassin doit demeurer un lieu d'échanges, de réflexion et de proposition.

Deux règles incontournables doivent être respectées : l'autonomie des établissements, le refus de tout transfert de charge incombant à notre tutelle hiérarchique.

Cette position n'est en elle-même aucunement contradictoire avec l'analyse que nous développons depuis le rapport Blanchet quant aux "missions et à l'organisation des établissements" en particulier autour *du travail en réseau ou de l'établissement multisites* – En effet, dans le cadre d'une véritable politique d'un service public de proximité, la gestion des établissements à faibles effectifs est un élément indispensable du rôle spécifique du service public d'enseignement dans le maillage du territoire. Ainsi notre volonté de construire le pilotage de l'établissement à partir d'une réflexion globale sur notre rôle de personnel de direction doit nous

permettre d'éviter les 2 écueils opposés : d'une part celui d'une autonomie repliée sur elle-même et immobile dans un monde mouvant, de l'autre la perte d'identité dans une nébuleuse indéfinie dans ses structures et dans ses objectifs.

Dès à présent en assurant la place de l'EPL, point d'équilibre entre décentralisation et déconcentration nous visons à sauvegarder le service public d'enseignement garant de l'équité républicaine et nous accédons à la véritable dimension de notre nouveau métier de personnel de direction et d'encadrement.

Autour du statut de l'an 2000 – du protocole au décret. Les nouvelles conditions d'exercice du métier

Il faudra obtenir le renforcement des équipes administratives autour d'un pôle structuré de personnels dûment formés et qualifiés en particulier dans le domaine de l'informatique.

Au cours de ces 2 années, la commission Métier s'est trouvée au cœur de l'élaboration définitive du *protocole (signé en novembre 2000)* et du *décret (paru en décembre 2001)* à partir du *rapport Blanchet sur la "Revalorisation du rôle des chefs d'établissements de l'enseignement secondaire"*. Depuis plus d'un an désormais elle s'efforce de veiller, à travers l'examen des différents textes, à leur application au plan national et académique. Les négociations régulières auprès de la DPATE, les divers CSN et groupes de travail nationaux et académiques ont rythmé cette action continue. Celle-ci s'est effectuée en permanence dans le cadre de notre double mandat :

- *Référence fondamentale à la notion du pilotage de l'établissement centré sur la direction (chef et adjoint, unicité du corps)*
- *Cohérence de la stratégie syndicale à tous les niveaux (national et académique).*

Reprendre par le menu, l'ensemble des audiences, analyses et autres (re)lectures des textes successifs, alourdirait le propos. Cependant, à titre d'exemples, on peut rappeler que l'antépénultième version du protocole (la définitive porte le n° 16!) écrivait encore que le chef d'établissement établissait lui-même sa lettre de mission... et qu'il fallut demeurer d'une vigilance sans faille pour établir sans la moindre ambiguïté que *"l'adjoint, qui appartient au corps des personnels de direction constitue avec le chef d'établissement la direction"*. De même, que de volonté pour faire admettre d'abord le principe fondamental que le "chef d'établissement impulse et conduit la politique pédagogique et éducative de l'établissement, qu'il pilote le projet d'établissement suscite et fédère les initiatives dans le cadre de futur *conseil pédagogique* dont la création est en préparation" (Protocole novembre 2000) pour obtenir enfin, en janvier 2002 la mise en place de ce conseil pédagogique, qui, sous la présidence du chef d'établissement et en tant que structure d'expression des équipes pédagogiques, par discipline et par niveau d'enseignement, doit

devenir le lieu où sera élaborée la politique pédagogique de l'établissement.

Sans nul doute faudra-t-il faire preuve de la même pugnacité pour obtenir *"le renforcement des équipes administratives autour d'un pôle structuré de personnels dûment formés et qualifiés en particulier dans le domaine de l'informatique"*. Ce pôle administratif fort et réorganisé devient d'autant plus indispensable que les conditions actuelles de travail auxquelles nous sommes confrontés vont probablement encore s'alourdir en raison de la multiplicité des tâches nouvelles et des conséquences de la mise en place de l'ARTT des personnels ATOSS. Le référentiel des personnels de direction (inclus dans le Protocole) établit clairement *les missions et les domaines d'activité* qui sont les nôtres. Il importe qu'ils s'accompagnent impérativement des moyens humains et matériels indispensables pour *DIRIGER un établissement*. La commission rappelle toute l'importance d'une liaison étroite et régulière de toute réflexion et action nationale et académique pour aboutir au succès de nos revendications dans ce domaine. Les conditions d'exercice du métier ne sauraient, totalement, se décréter d'en haut, leur amélioration dépendra aussi de notre volonté et de notre capacité (individuelle et collective) à les faire évoluer.

Au cœur même du protocole et au point de liaison précis entre métier et carrière se situe l'*ÉVALUATION* des personnels de direction. Ce dispositif d'ensemble rigoureux (*diagnostic – lettre de mission – évaluation – formation*) construit à partir de notre analyse syndicale se doit, afin d'être pertinent et efficace de demeurer parfaitement cohérent dans son architecture, sa mise en place, son fonctionnement et son suivi à tous les niveaux. Or dès le courant de l'année 2001, nous avons relevé une extrême diversité des situations tant sur le fond du dossier de l'évaluation (analyse du protocole et des annexes) que sur le calendrier adopté et sur la mise en place du processus. Les CSN de mai et

novembre 2001 et le groupe de travail national du 22 novembre ont arrêté les principes et règles intangibles que nous avons présentés lors de l'audience DPATE du 23 novembre 2001.

- Réaffirmation de notre exigence d'un *cadre national pour l'ensemble du dispositif*. Un premier projet de circulaire soumis à notre examen nous a conduits à redire avec force quelle doit être la mise en œuvre pratique du Décret (Art. 4 Ch. V) et du protocole (Titre III et annexe II) : respect du dispositif d'évaluation, de la note de méthode sur le diagnostic de la lettre de mission et du dossier d'évaluation. En aucun cas elle ne saurait correspondre à une réécriture de ces textes et des principes retenus.
- Clarification et respect de la notion fondamentale de direction dans l'établissement du diagnostic mené par le chef d'établissement, en étroite collaboration avec son (ou ses) adjoint(s).
- Clarification du rôle et des responsabilités des équipes académiques et des divers collaborateurs du recteur. Au-delà de la réaffirmation pour le diagnostic de la responsabilité de la direction dans le choix de ses experts et de ses indicateurs, il est inenvisageable que ces collaborateurs puissent intervenir par exemple dans l'élaboration et la rédaction de la lettre de mission.
- Réaffirmation de la vocation opérationnelle de la lettre de mission : "elle doit se concentrer sur les quelques objectifs prioritaires entre 2 et 4 que doit se fixer le chef d'établissement (et/ou son (ou ses) adjoint(s)) dans l'exercice de ses fonctions" et non risquer de couvrir l'ensemble du champ du diagnostic et notre référentiel.

- Vigilance particulière concernant la lettre de mission de l'adjoint : l'architecture générale du projet (diagnostic partagé, lettre de mission du chef, lettre de mission de l'adjoint comportant explicitement les modalités de délégations et de répartitions des rôles) doit être scrupuleusement respectée. Signée par le recteur, la lettre de mission de l'adjoint est la reconnaissance personnelle de sa fonction et de ses missions.
- Exigence d'une montée en charge progressive du dispositif avec garantie d'une régulation annuelle sous forme de rapports d'étape indispensables à la phase d'évaluation d'accompagnement qui doit permettre la révision des objectifs, l'adaptation de la lettre de mission, la prise en compte de la modification éventuelle de la composition de la direction ainsi que la formation continue avant toute opération d'évaluation formelle.
- Volonté de confidentialité tant du diagnostic (document établi par la direction et partagé avec sa seule autorité hiérarchique) que des lettres de mission (document de gestion personnellement destiné au chef d'établissement et à son ou ses adjoints pour servir à leur évaluation).
- Réaffirmation de la place et du rôle des commissions paritaires académiques et nationales dans le dispositif.

Comme souligné dans le Protocole "l'évaluation des personnels d'encadrement constitue l'un des enjeux forts de la modernisation de la fonction publique", et seul le respect des différents principes rappelés par le SNPDEN permettra de positionner clairement les personnels de direction dans leur nouvelle stature dans l'intérêt général du système éducatif.

L'ARTT et les personnels de direction

Dernier dossier dont s'est récemment enrichie la commission (en liaison avec la commission Carrière), l'ARTT concerne directement les conditions d'exercice du métier à double titre.

Dans la gestion du quotidien des établissements, la mise en place de l'ARTT des personnels ATOSS (sans création d'emplois) risque fort d'entraîner un certain nombre de difficultés. Dans un concert d'autosatisfaction, seuls ou presque nous avons, à ce jour, rappelé les exigences du service public. Il faudra bien d'évidence qu'une réflexion s'engage sur l'évolution des divers emplois ATOSS et que des décisions soient prises avant d'être imposées par les faits dans le cadre de certaines tâches d'accueil, de sécurité, de gardiennage, de maintenance (immobilière et informatique par exemple) de restauration... La question de l'externalisation de certaines prestations dans la fonction publique (EMOP), de leur territorialisation pour l'exercice de leurs compétences,

comme proposé dans le rapport Mauroy, ou de leur transfert à des contrats privés financés par les collectivités territoriales est désormais posée. A cet égard, les débats actuels autour de la notion spécifique de l'astreinte se situent à la croisée de l'ARTT des "autres" et de l'ARTT des personnels de direction. L'érosion constante par les arrêtés relatifs à chaque corps risque, d'une part d'aboutir à l'impossibilité de mettre en œuvre une organisation efficace, d'autre part de laisser les personnels de direction, seuls et démunis dans une citadelle vide... mais dont il leur faudrait assumer la maintenance et le gardiennage. Absents de la négociation, et donc non-signataires du document de cadrage national concernant l'ARTT des personnels IATOSS et d'encadrement, nous devons être d'autant plus déterminés et résolus à faire aboutir nos légitimes revendications (en particulier autour de l'idée du compte épargne temps envisagé sur la carrière) dans le cadre de dispositions complémentaires ultérieures.

Évaluation,
nos exigences :

un cadre national
pour l'ensemble
du dispositif.
Clarification
et respect de
la notion
fondamentale de
direction dans
l'établissement
du diagnostic
mené par le chef
d'établissement,
en étroite
collaboration
avec son (ou ses)
adjoint(s).

Réaffirmation
de la vocation
opérationnelle
de la lettre de
mission : “

Vigilance
particulière
concernant la
lettre de
mission de
l'adjoint.