

**snp
den**

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **139**

- Lettre de mission,
contractualisation, nouveau
mode de gestion de
l'éducation ?

Éditorial du secrétaire général

- Dossier : 8^e congrès
du SNPDEN à Dijon

Direction



Congrès de Dijon - PHOTO DAVID et VALLOIS

Lettre de mission, contractualisation, nouveau mode de gestion de l'éducation ?

Plus de 20 ans après les premières lois de décentralisation, après le décret qui régit le fonctionnement des Établissements Publics Locaux d'Enseignement (EPL), les gouvernements et les ministres de l'Éducation nationale qui se sont succédés n'ont toujours pas pris la totale mesure de l'autonomie des établissements. Notre protocole de 2000 a certes instauré la lettre de mission, mais elle est surtout vécue par notre administration comme l'outil d'évaluation des personnels de direction, comme un instrument de gestion des mutations et des promotions. Et pourtant, sa mise en œuvre devrait transformer des relations avec notre hiérarchie, souvent fondées sur l'ordre et l'injonction, en des relations construites sur la confiance et le conseil. Elle devrait faciliter une conception de la direction plus collégiale, puisque c'est à partir d'un diagnostic partagé que les lettres de missions du chef mais aussi de l'adjoint sont établies.



Mais, pour notre hiérarchie, son objet est souvent mal délimité bien que limpide: définir, pour une période déterminée, les missions des personnels de direction, non seulement en tant que représentant de l'État, mais aussi en tant qu'organe exécutif de l'EPL dans le cadre des articles 7 à 10 du décret du 30 août 1985, cela implique que toute mission qui sort de ce cadre nécessite de nouveaux engagements de l'administration avec le chef d'établissement et avec l'EPL. C'est pour cela par exemple que le chef d'établissement est nommé chef de centre lorsqu'il accueille le baccalauréat et que des moyens spécifiques (certes dérisoires) sont attribués à l'établissement.

Mais, pour notre hiérarchie, son objet est souvent mal délimité bien que limpide: définir, pour une période déterminée, les missions des personnels de direction, non seulement en tant que représentant de l'État, mais aussi en tant qu'organe exécutif de l'EPL dans le cadre des articles 7 à 10 du décret du 30 août 1985, cela implique que toute mission qui sort de ce cadre nécessite de nouveaux engagements de l'administration avec le chef d'établissement et avec l'EPL. C'est pour cela par exemple que le chef d'établissement est nommé chef de centre lorsqu'il accueille le baccalauréat et que des moyens spécifiques (certes dérisoires) sont attribués à l'établissement.

Le décret du 30 août 1985, modifié par la loi Fillon, prévoit dans son article 2.2 que: « Le contrat d'objectifs conclu avec l'autorité académique définit les objectifs à atteindre par l'établissement pour satisfaire aux orientations nationales et académiques et mentionne les indicateurs qui permettront d'apprécier la réalisation de ces objectifs ». Il s'agit pour l'EPL du pendant de la lettre de mission pour les personnels de direction. Le contrat d'objectifs ne peut donc porter que sur les missions de formation initiale et éventuellement d'apprentissage et de formation continue dans le second degré, les STS, les CPGE. Ce contrat d'objectifs devrait naturellement être associé à un engagement de moyens sur une période identique. Cela devrait valoir pour les enseignants mais aussi pour tous les autres personnels adultes de l'établissement: direction, éducation et de surveillance, santé et social, administratif. Le même engagement devrait valoir avec les collectivités territoriales pour les personnels TOS. Nous sommes loin de cet engagement avec l'État puisque la seule politique qui prévaut est une politique comptable de réduction des personnels sans s'attacher aux besoins. La réflexion sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences des personnels administratifs ne s'est traduite pour l'instant par aucune proposition concrète.

Mais, au delà, tout ce qui sort des missions « naturelles » de l'EPL devrait se traduire à chaque fois par un conventionnement entre l'EPL et l'autorité (État central ou déconcentré, collectivité territoriale), qui souhaite faire accomplir une nouvelle mission par l'établissement. Ce conventionnement devrait bien sûr s'accompagner des moyens supplémentaires adaptés. C'est cela que n'avait pas compris notre ministère en imposant aux EPL la gestion de 50 000 EVS pour le primaire, sans négociations préalables.

Imposer des tâches supplémentaires sans compensation pour l'EPL, c'est ne pas lui permettre de bien accomplir sa véritable mission d'éducation. C'est mettre en difficulté l'École comme institution, au profit de missions de service public mal assurées. C'est permettre le démantèlement programmé de l'Éducation nationale au profit des pouvoirs locaux ou du privé. C'est enfin rendre impossible notre métier de personnel de direction.

C'est notamment pour cela que le SNPDEN a décidé, lors de son congrès à Dijon, d'engager une action de longue haleine ponctuée par des manifestations au cours du mois d'octobre et pouvant aller jusqu'à une manifestation nationale à la fin novembre.

Philippe GUITTET

Éditorial

3

6

Agenda
Décisions du BN

Actualités
Rencontres

7

15

Dossier :
8^e congrès du
SNPDEN à Dijon

Chronique
juridique

79

82

Questions...
réponses...

Index des annonceurs

ALISE	2
INDEX EDUCATION	4, 5
OMT	9
BLOOBYTE	11
INCB	84

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris

Téléphone : 01 49 96 66 66 Fax : 01 49 96 66 69

Mèl : siege@snpden.net

Directeur de la Publication : Philippe Guittet

Rédacteur en chef : Jean Claude Lafay

Rédacteur en chef adjoint : Marcel Jacquemard

Secrétaire de rédaction : Joëlle Torres

Conception : CIE/Lawrence Bitterly, Paris, Johannes Müller

Réalisation : Johannes Müller

Publicité : Espace M. • 04 92 38 15 55

Chef de Publicité : Fabrice Mauro

Impression : Imprimerie SIC, 5/7 rue Claude Chappe 77 400 Lagny

– Tel : 01 64 12 17 17

Direction – ISSN 6-5294

Commission paritaire de publications

et agence de presse

1 798 D 73 S du 11 mars 1993

Direction n° 139

Mis sous presse le 29 mai 2006

Abonnements : 100 € (10 numéros)

Prix du numéro : 10 €

Agenda

Mercredi 31 mai et jeudi 1^{er} juin

Mutations sur poste de chef (ajustement)
Mutations sur poste d'adjoint
Rencontre avec Pierre-Yves Duwoye, secrétaire général adjoint du MEN, à propos du rapport sur les décharges

Du 3 au 5 juin

Congrès FCPE

Mardi 6 juin

Audition par Yannick Bodin, rapporteur de la commission des affaires culturelles, familiales et sociales du Sénat: classe préparatoire et égalité des chances
Rencontre avec les Inspecteurs généraux Safra, Delahaye et Anton Mattei: rôle des IPR-IA
Rencontre avec l'UDF

Du 7 au 8 juin

Colloque ARF: La décentralisation et l'école à Lille

Mercredi 7 juin

Mutations EREA
Congrès A & I à Brest

Lundi 12 au jeudi 15 juin

Congrès de la FGR-FP

Vendredi 16 juin

Bureau national

Samedi 17 juin

Bureau national élargi aux SA

Mardi 20 juin

Rencontre Fédération des Autonomes de Solidarité

Mercredi 21 juin

Étranger: CPCC 'E' commission bilan

Samedi 8 juillet

Bureau national

Bureau national du 22 mai 2006

Le 13 mai 2006, après la proclamation, par le président de la CNC, des résultats de l'élection du bureau national et de la désignation qui en découle de Philippe Guittet, Secrétaire général, le BN se réunit pour élire :

- Catherine Petitot, Hélène Rabaté et Philippe Tournier secrétaires généraux adjoints
 - Donatelle Pointereau, secrétaire nationale, commission vie syndicale
 - Jean Claude Lafay, secrétaire national, commission éducation et pédagogie
 - Michel Richard, secrétaire national, commission métier
 - Philippe Vincent, secrétaire national, commission carrière
- Sous commission fin de carrière, retraite: Françoise Charillon
Trésorier: Alain Guichon, adjoint: Alain Val
Rédacteur en chef de *Direction*: Donatelle Pointereau
Commissaires paritaires étranger: Titulaires: Joël Bourgeot, Serge Faure, Max Paties, Sylvie Reich, Michel Thomas
Suppléants: Jean Louis Collange, Patrick Falconnier, Colette Guibert, Patrick Roumagnac, Michel Sénéchal

FONCTIONNEMENT DU BUREAU NATIONAL

Le secrétaire général rappelle les règles de fonctionnement du bureau national et propose d'en confier les différentes charges selon les désignations suivantes:

Présidence de séance: Amadou Simal, suppléant: Alain Vervaeke.
Secrétariat administratif: Bernard Deslis, Laurence Colin et Jocelyne Pionnier.

Rédacteur en chef du site internet: Hélène Rabaté.

Coordonnateur des commissaires paritaires: Patrick Falconnier.

Cellule juridique: animateur Pascal Bolloré, membres Corinne Delvallet Christine Legay, Philippe Marie, Marcel Peschaire, Bernard Vieilledent.

Une prochaine session du bureau national arrêtera la liste des membres correspondants des académies. Les délégations dans les diverses instances ont été réparties et seront publiées dans un prochain numéro de *Direction*.

BILAN DU CONGRÈS et point sur les suites: situation des académies

Le secrétaire général a analysé la tenue du congrès, tant sur le fond que sur la forme et a retenu quelques points qui devront être approfondis. Trois académies vont procéder à l'élection d'un nouveau secrétaire académique: Créteil, Rennes et Versailles.

RENCONTRE À LA DIRECTION DES AFFAIRES FINANCIÈRES LE 18 MAI

(cf. compte rendu dans info SA/SD n° 60)

En présence de Patrick Gonthier, secrétaire général de l'Unsa Education, et avec son analyse par rapport à la fédération sur la question du recrutement des EVS, le bureau national a dégagé l'analyse politique de cette rencontre au ministère.

CIRCULAIRE APPRENTI JUNIOR

Le bureau national décide de ne pas répondre à la demande de l'administration de recueillir nos observations sur la circulaire. La discussion sur le décret lors du CSE a été refusée à la majorité de ce dernier: il remet en cause la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans, et compromet l'acquisition du socle commun.

GROUPE DE TRAVAIL « UNIVERSITÉ/EMPLOI »

P. Tournier donne le compte rendu de sa participation à la délégation Unsa Éducation et de son intervention en faveur de l'intégration des CPGE et BTS dans le LMD. Il émet des doutes quant aux débouchés de ce groupe de travail.

RÔLE DES PARENTS À L'ÉCOLE

Compte rendu de la participation de JC Lafay à une audience au ministère sur ce thème.

QUESTIONS DIVERSES

- Décharges syndicales pour les membres du bureau national (à compléter au prochain BN)
- Décision du TA d'Orléans d'annuler la décision d'une commission d'appel ayant maintenu le refus de passage en classe de seconde: lire l'analyse de la cellule juridique.

Actualités



Valérie FAURE

LE SOCLE COMMUN : « UN ACTE REFONDATEUR » DU SYSTÈME ÉDUCATIF

En tenant largement compte des recommandations transmises le 23 mars dernier par le Haut Conseil de l'Éducation (cf. *Direction* 138 pages 7 et 22), Gilles De Robien a présenté à la presse le 10 mai le projet de décret sur le socle commun des connaissances prévu par la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'École. Un projet de décret composé de deux courts articles et d'une longue annexe détaillant point par point les 7 compétences constituant ce socle, chacune d'elles étant déclinée en connaissances, capacités et attitudes.

« Il s'agit d'un acte fondateur » a déclaré Gilles De Robien lors de sa conférence de presse. « Pour la première fois depuis les lois scolaires de Jules Ferry, la République va indiquer clairement le contenu impératif de la scolarité obligatoire ».

En second lieu, il a insisté sur le fait que ce socle commun ne décrivait pas « l'ambition maximale de notre système éducatif » mais « ce qu'il a l'obligation absolue de transmettre à tous les adolescents avant 16 ans, quel que soit le parcours de l'élève... ». Il a par ailleurs annoncé des évaluations régulières, et se rend « directement comptable » d'une obligation de résultat.

Les réactions des syndicats ont été variées.

L'UNSA-Éducation a approuvé les objectifs affichés, « le projet de décret [reprenant] les recommandations formulées par le HCE, sur lesquelles elle avait porté une appréciation positive ». La fédération pense cependant qu'il « faudra

préciser l'articulation avec les programmes et les disciplines, définir des outils d'évaluation, fixer les étapes d'acquisition à atteindre à chaque étape de la scolarité, se donner réellement les moyens de faire réussir tous les élèves, assurer une formation professionnelle adaptée à tous les enseignants... ». Des étapes qui « seront déterminantes » et nécessiteront une « concertation approfondie » et « un engagement de la Nation à la hauteur des enjeux ».

La FSU a estimé que ce projet de décret du socle commun, dont « les choix de contenus » lui paraissent « contestables », restait marqué par les « faiblesses et les contradictions du concept même de socle commun contenu dans la loi Fillon et la volonté de renoncement qu'elle traduit ». Critiquant la réduction de ce socle à « une liste de connaissances, capacités et attitudes, dont la simple addition ne rend pas compte de la complexité de la formation d'une personne » la fédération a jugé qu'il est ainsi « loin d'être un instrument au service de la réussite de tous ».

Le SNPDEN quant à lui a accueilli « favorablement » ce projet de décret et son annexe. Il a cependant fait part de quelques remarques sur sa mise en œuvre.

Il a ainsi noté que « la question des modes de validation de ce socle, qui ne peut se concevoir que dans sa globalité, [restait] posée » et que son articulation avec les programmes restait aussi à préciser. Il a par ailleurs estimé que le livret de compétences, « outil privilégié pour l'évaluation et le suivi de l'acquisition des compétences », devait « rester la propriété de l'élève ».

Le Syndicat a réaffirmé la nécessité pour tous de « se voir garantie l'acquisition de ce socle commun avant la fin de la scolarité obligatoire quel que soit son parcours de formation » et a également réclamé une formation de tous les personnels de l'Éducation nationale en aval et en amont du dispositif.

Une motion reprenant toutes ces remarques a d'ailleurs été adoptée lors de son congrès à Dijon (cf. page 60).

Soumis à la consultation jusqu'à sa présentation en Conseil supérieur de l'Éducation le 8 juin prochain, puis devant la Commission des Affaires culturelles de l'Assemblée Nationale, la version définitive du texte devrait être rédigée mi juin, pour un début d'application dès la prochaine rentrée et une application complète d'ici 2008.

LES TRANSPORTS SCOLAIRES FACE AUX ALÉAS CLIMATIQUES



À l'issue de son assemblée générale des 13 et 14 mai dernier à Nîmes, l'Association nationale pour les transports éducatifs de l'Enseignement public (ANATEEP) a adopté une résolution portant sur les aléas météorologiques et leurs conséquences sur la gestion de crise dans les transports scolaires.

Elle y préconise, lors d'alertes météorologiques de grande ampleur, « l'établissement d'un plan de gestion de crise », en liaison avec les services préfectoraux, et demande qu'une « cellule de crise unique, sous la pleine autorité du Préfet, soit élargie systématiquement aux services « transport » des autorités organisatrices [...] concernées ».

L'association pose également dans sa résolution une série de conditions à respecter en cas d'alerte météo, à savoir :

- « Le retour anticipé des élèves ne pourra être envisagé que si la décision est

prise avant midi... ». Au-delà, « des lieux d'accueil par commune de résidence » doivent être « prévus et connus de la population, afin que les élèves à l'abri puissent être ensuite récupérés par leurs parents ou personnes habilitées ».

- En cas de risque interdisant un retour anticipé, l'Anateep préconise la mise en œuvre d'un « retour différé des élèves », s'accompagnant d'une mise en sécurité dans leur établissement scolaire, en respectant les dispositions prévues par les plans particuliers de mise en sûreté face aux risques majeurs (PPMS).

- Par ailleurs, lors d'un phénomène météo très localisé, « l'appréciation d'effectuer ou non le transport scolaire doit être laissée au transporteur », qui en informera immédiatement les organisateurs, « à charge pour eux de répercuter cette information aux établissements scolaires et aux familles ». « Conventionnellement, précise la résolution, le transporteur ne doit pas être sanctionné financièrement pour service non fait ».

Face aux aléas météorologiques, l'Anateep insiste sur la nécessité de développer « une véritable « culture de la prévention » commune à tous les partenaires du transport scolaire » et la nécessité d'une « sensibilisation des usagers et des parents d'élèves à leurs responsabilités [...], y compris a posteriori, afin de justifier les décisions prises ».

Pour plus d'informations : www.anateep.asso.fr/

SIX ANS AU SERVICE DES ENFANTS

Claire Brisset, première titulaire du titre de défenseur des enfants, a rendu fin avril son 6^e rapport. Résonance particu-

lière de ce rapport puisque, s'il retrace, comme chaque année depuis 2000, les points marquants relevés au cours de l'année écoulée, il marque aussi la fin du premier mandat de cette fonction - non renouvelable - et dresse un bilan des actions entreprises depuis 6 ans.

Depuis sa création, en mai 2000 et jusqu'à aujourd'hui, l'Institution a ainsi connu une hausse croissante des demandes et est intervenue pour quelque 11 000 enfants. Dans presque la moitié des dossiers traités, le résultat a été favorable aux mineurs, permettant un réel progrès de leur situation. Les personnes s'adressant au Défenseur sont massivement les parents (62 %), et parmi eux, deux fois plus les mères que les pères, les enfants eux-mêmes pour 9 %, les associations pour 8 %.

Entre 2004 et 2005, le nombre d'enfants pour lesquels des plaintes ont été adressées ont augmenté de 32 %, succédant à une augmentation de 24 % l'année précédente.

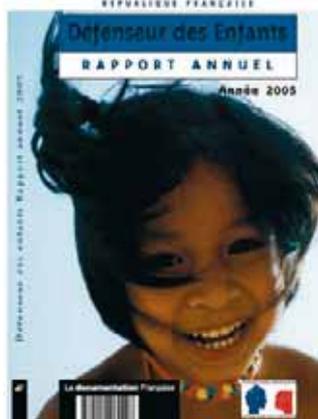
Et il est à noter que les réclamations se concentrent sur un nombre limité de motifs. Ainsi, plus d'un tiers des cas sont liés aux difficultés à maintenir des liens familiaux entre parents et enfants, notamment après conflit ou séparation, et cela reste de façon permanente le premier motif de saisine.

Cependant, note le rapport, « au fil des années d'autres motifs sont également montés en puissance » : telles les plaintes concernant la situation des mineurs étrangers, qui ont triplé en 5 ans et sont devenus en 2005, le deuxième motif de réclamations (15 % des saisines). Claire Brisset dénonce notamment la situation des mineurs retenus en zone d'attente et celle d'enfants refoulés, insistant sur la nécessité de mieux gérer la situation de ces jeunes étrangers isolés.

Concernant les conflits avec l'école, qui figurent au 3^e rang des motifs de saisine (12 %), si les plaintes relatives aux brutalités commises par des enseignants sur de jeunes enfants ont quasiment disparu, en revanche, les problèmes liés à l'intégration des enfants handicapés restent très importants, « et les plaintes liées à des questions socio-économiques, relatives notamment aux conditions de logement, n'ont pas cessé d'augmenter

et ont presque doublé en deux ans... ».

L'intégralité du rapport est consultable sur www.defenseurdesenfants.fr/.



LES FEMMES A L'ÉDUCATION NATIONALE

Selon une étude de la Direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) sur les femmes au ministère de l'Éducation nationale 2004-2005, l'Éducation nationale demeure le ministère le plus féminisé de la Fonction Publique d'État, puisque « comme 10 ans auparavant, les femmes composent pratiquement les deux tiers de l'effectif (62,9 % en 94-95 pour 64,5 % en 2004-2005), ce qui représente actuellement presque 7 % de la population active féminine ».

Cette féminisation est importante parmi les enseignants : dans le scolaire privé, plus de 7 enseignants sur 10 sont des femmes et un peu moins de 7 sur 10 dans le public.

Largement majoritaires dans le premier degré (79 % dans le public et 89,8 % dans le privé), elles le sont un peu moins dans le secondaire où il y a en moyenne davantage de femmes dans l'enseignement privé (65,6 %) que dans le public (56,7 %), le corps des certifiés et assimilés étant celui où la présence féminine est la plus forte. Les femmes sont deux fois moins représentées que les hommes dans l'enseignement supérieur (34 % des effectifs).

Parmi les fonctions autres que celles d'enseignement, la note de la DEP précise que les femmes occupent davantage

de fonctions administratives que de fonctions de direction ou d'inspection.

Chez les personnels d'encadrement, les hommes de plus de 50 ans sont largement majoritaires, les femmes représentent 40 % de l'ensemble de ces personnels, les trois quarts d'entre elles assurant des fonctions de direction d'établissement du second degré. Au 1^{er} janvier 2005, les femmes représentaient 41,2 % des personnels de direction d'établissement et 39,3 % des CASU.

3 femmes « seulement » étaient en 2004-2005 directeurs d'administration centrale (contre 11 hommes), 6 étaient secrétaires générales d'académie (contre 21 hommes) et on comptait 7 recteurs femmes sur les 31 recteurs.

Dans les services de l'administration, indique par ailleurs la note de la DEP, « les femmes occupent proportionnellement plus de postes de sous-direction que de direction et elles y accèdent à un âge plus tardif que leurs collègues masculins ». Les corps d'inspection (IA, IPR, IEN) enregistrent également une sous représentation féminine puisqu'ils sont composés de 35 à 38 % de femmes.

Moins nombreuses dans l'enseignement supérieur, chez les personnels d'inspection ou d'encadrement, les femmes ont également des indices de rémunération inférieurs à ceux des hommes. Ainsi, « pour un indice moyen de rémunération de 502 pour l'ensemble des personnels du service public, l'indice des femmes est de 481 et celui des hommes de 541 ».

Les femmes ont en moyenne presque 2 années de moins que leurs collègues masculins mais 60 points d'indice les séparent ; un écart interprété par la DEP comme étant le résultat de situations diverses, « il est partiellement dû à l'effet de structure, les femmes étant plus nombreuses en catégorie C dans des fonctions moins rémunératrices, les femmes sont également plus jeunes que les hommes et ont des interruptions de carrière plus fréquentes ne serait-ce que pour congé de maternité ou parental ».

Dans le premier et second degrés publics, les femmes enseignantes ont 40 points d'indice de moins que leurs

homologues masculins, alors que dans l'enseignement supérieur, tous corps enseignants confondus, elles ont un indice moyen inférieur de 15 % à celui des hommes et 110 points les séparent.

Parmi les personnels d'encadrement, si l'indice moyen de rémunération des femmes est élevé (798 points), il est cependant égal à 95,9 % de l'indice moyen des hommes (environ 34 points d'écart).

« Parmi les personnels de direction d'établissement, les écarts d'indice sont plus conséquents (moins 4 % pour les femmes, soit 34 points) que les écarts d'âge (presque 5 mois de moins) », mais les fonctions occupées ne sont pas identiques : ainsi « les femmes sont plus souvent principaux adjoints (49,6 %) que principaux de collège (39,1 %) ou proviseurs adjoints que proviseurs de lycée (46,1 % contre 26,7 %) ».

L'intégralité de cette note d'information (n° 06.14 de mai 2006) est consultable sur le site du Ministère de l'Éducation nationale www.education.gouv.fr/stateval.

UNE CLASSE PRÉPARATOIRE SPÉCIALE À HENRI IV

À la rentrée prochaine, le lycée Henri IV à Paris ouvrira une classe préparatoire aux études supérieures (CPES), classe expérimentale destinée à accueillir une trentaine de bacheliers, parmi les élèves boursiers méritants, afin de les préparer en un an à intégrer une classe préparatoire traditionnelle.

« Il s'agit de donner une impulsion forte en direction des familles et des élèves qui ne vont pas naturellement vers les classes préparatoires et de faire réussir des élèves qui ont le potentiel mais qui n'osent pas... » a expliqué Patrice Corre, le proviseur de l'établissement.

Anoncé le 1^{er} décembre 2005 par le Premier ministre, le projet s'inscrit dans les décisions gouvernementales destinées à favoriser l'égalité des chances.

Diplômés du bac général et d'un bon niveau scolaire, ces élèves, sélectionnés sur dossiers et lettre de motivation, suivront de 27 à 30 heures d'enseignement par semaine, réparties entre tronc commun et « enseignements d'orientation », selon la filière envisagée, et ils bénéficieront d'un encadrement renforcé d'un tutorat assuré par des étudiants de grandes écoles.

L'accent de cette formation intensive devrait être mis sur le renforcement des acquis et les connaissances en culture générale, apprentissages fondamentaux et méthode de travail, un programme culturel (conférences, spectacles, musées...) venant compléter les enseignements.

Les élèves bénéficieront par ailleurs de compléments de bourses, dons et prêts de matériel, et seront tous logés à la Cité internationale universitaire de Paris.

Ce nouveau dispositif vient ainsi renforcer les programmes existants tel que celui de l'Essec « *une grande école, pourquoi pas moi* », ou encore celui de Sciences Po qui a ouvert ses portes aux élèves de ZEP. Deux autres CPES devraient être ouvertes au lycée Jacques Feyder à Epinay sur Seine et au lycée Jean Moulin à Torcy.

Si au sein de l'établissement, l'initiative est plutôt bien reçue - un quart des enseignants de CPGE y étant impliqué - le SNES a lui affiché « *une appréciation mitigée* », craignant notamment qu'un tel projet « *ne vide les classes de certaines villes de banlieues de leurs meilleurs élèves* ».

« *Un bilan de l'expérimentation sera dressé au bout d'un an* », qui, s'il est concluant, sera étendu à d'autres établissements, a déclaré le Recteur de Paris.

COMMISSION UNIVERSITÉ-EMPLOI

Le 25 avril dernier, à la Sorbonne, le Premier ministre a installé, en présence des acteurs du monde social et éducatif - le secrétaire général du SNPDEN était présent - la commission qui aura en charge le débat national

sur « Université et emploi », annoncé par Jacques Chirac le 31 mars dernier, en pleine crise contre le CPE.

Il s'agit de définir « *un nouveau pacte entre l'Université et les français* » qui doit « *engager chacun d'entre nous* » a déclaré le Premier ministre.

Présidée par le recteur Patrick Hetzel de Limoges, cette commission, composée de 16 membres, devra formuler une première série de propositions à la mi-juin 2006 et publier son rapport définitif en octobre 2006.

Elle doit ainsi traiter de 3 grands thèmes :

- l'orientation, l'information et l'insertion professionnelle
- la professionnalisation des études dans le cadre du cursus LMD
- l'apprentissage et le développement de l'alternance.

Au niveau national, la commission aura pour mission d'auditionner l'ensemble des acteurs impliqués sur le sujet du lien Université-Emploi, et « *dans chaque académie, des débats associeront, sous la responsabilité des recteurs, les acteurs locaux autour des différentes thématiques identifiées* ».

Au-delà du travail de la commission, le premier ministre a fait part de son souhait que le débat permette de « *répondre aux difficultés des étudiants dans leur vie quotidienne* », et a notamment annoncé, parmi les mesures « d'urgence » à mettre en œuvre, « *un plan de rénovation de l'immobilier universitaire* », la réévaluation des dispositifs d'aide sociale (augmentation des bourses au mérite et de mobilité et prolongement de 3 mois de leur durée après obtention du diplôme) ou encore la création « *d'une allocation de tutorat* » pour les étudiants accompagnant les lycéens des quartiers difficiles.

D'autres pistes de réflexion ont par ailleurs été avancées sur des sujets plus ardues, tels que la gouvernance, l'autonomie des universités ou encore le financement des campus.

L'absence de concertation préalable avec les syndicats, leur non participation au sein de la commission, ainsi que le calendrier serré qui a été présenté ont suscité les critiques des syndicats de l'Éducation. Le SNESUP a ainsi dénoncé un débat « *organisé à la hache*

en fixant à l'avance des thématiques étroites... », et excluant « *systématiquement les organisations syndicales* ».

L'UNSA-Éducation a émis de fortes réserves sur ce débat, « *le flou des objectifs, la démarche proposée, la méthode utilisée* » jugeant notamment que la commission, « *constituée majoritairement de représentants des entreprises, plaçant hors jeu les représentants des salariés et des jeunes* » avait « *des objectifs a minima* ». De plus, « *calquant son fonctionnement sur celui de la commission Thélot, elle n'en recouvre pas la même ambition, mais elle peut se conclure avec autant de déception et d'amertume* ». La fédération tient cependant à prendre toute sa place dans le débat, et a constitué un groupe de travail qui apportera son concours aux réflexions menées.

Pour suivre les travaux de la commission nationale, un site est désormais disponible www.debat-universite-emploi.education.fr. Depuis le 23 mai, un forum sur « *renouer les liens entre université et emploi* » a également été ouvert.

OUVERTURE DU PORTAIL ÉTUDIANT

Lancé le 17 mai 2006 par le ministre de l'Éducation nationale et le ministre délégué à l'Enseignement supérieur et la recherche, le nouveau portail internet étudiant www.etudiant.gouv.fr/ présente l'ensemble de l'offre des formations diplômantes en France ainsi que toutes les informations utiles à la vie étudiante : fonctionnement du système éducatif, niveaux d'enseignement du supérieur, programmes, diplômes, formations, filières... Sorte de « guichet unique » d'informations sur les études supérieures, ce portail devrait ainsi permettre à la fois d'obtenir des informations sur les filières universitaires ou l'accompagnement social de l'étudiant, et d'accéder également à des liens internet pertinents pour organiser et suivre ses études dans les meilleures conditions possi-

bles. En présentant le portail, François Goulard a déclaré qu'il « *permettra à chacun de choisir en toute connaissance de cause son orientation, étape importante du parcours étudiant* ». Pour sa part, Gilles de Robien a rappelé que « *ce nouvel outil au service de l'orientation des jeunes* » était une « *première réponse concrète au problème de l'orientation et de l'information des étudiants et futurs étudiants* », tout en rappelant qu'il « *s'inscrivait dans un ensemble d'actions destinées à améliorer l'orientation et l'insertion des jeunes* », citant pour exemple le débat national Université-Emploi, la charte sur les stages des étudiants en entreprise, le développement de l'apprentissage...

Seul petit bémol à cette description, que reconnaît d'ailleurs le ministre délégué à l'enseignement supérieur, c'est qu'en l'état actuel, le site fournit peu d'informations sur les taux d'insertion par filières. Mais le gouvernement pense néanmoins que la plupart des universités ne tarderont pas à communiquer ces chiffres. Gilles de Robien estime d'ailleurs que l'intérêt de ce portail « *est aussi de créer une émulation chez les universités, émoussillées par les taux d'insertion qu'elles publieront ou qu'elles veront publier chez les autres, pour améliorer l'insertion des diplômés* ».

A PROPOS DES DÉCHARGES STATUTAIRES DES ENSEIGNANTS

Après le rapport de la Cour des Comptes remis en mars 2005 (cf. Actualités *Direction* 127 page 8), qui signalait que 97 000 enseignants (primaire compris) étaient employés par l'Éducation nationale à d'autres tâches que l'enseignement, dont notamment un tiers étaient « *sans classe ni activités pédagogiques* », la polémique sur le temps de présence des enseignants devant les

élèves vient d'être relancée par un rapport sur les décharges de cours dont les premiers éléments ont été communiqués par l'Agence Éducation et Formation (AEF).

Commandé en janvier aux Inspections de l'Éducation Nationale et des Finances, ce rapport, mis en ligne sur le site du ministère des Finances, et qui porte essentiellement sur les professeurs de lycées et collèges, chiffre le coût des enseignants déchargés de cours à 1,65 milliard d'euros, soit l'équivalent de 28 000 postes à temps plein, représentant ainsi 6 % du potentiel enseignant. Il pointe notamment certains types de décharges considérés comme « *peu justifiés ou obsolètes* » et dont la pertinence n'est pas avérée.

Les inspecteurs font ainsi remarquer que les décrets de 1950 régissant le service des enseignants, et par conséquent ces décharges « *ne sont plus adaptés à la réalité actuelle du travail des enseignants* » et propose donc de « *donner un fondement juridique à toutes les décharges* » et de définir « *dans un nouveau texte les situations permettant d'ouvrir une décharge* ».

Font l'objet notamment de critiques les décharges dites « *de première chaire* » attribuées aux enseignants du second degré effectuant au moins 6 heures d'enseignement hebdomadaire en 1^{re} ou terminale, qui apparaissent « *comme une survivance* » du passé, ou encore la « *surpondération* » des heures d'enseignement dans les sections de techniciens supérieurs dans lesquelles une heure d'enseignement « *équivalait* » à une heure et quart. Les heures dites de « *cabinet* » ou de « *laboratoire* » sont également visées, ainsi que les heures de décharges pour l'animation d'associations sportives dans les établissements secondaires, qui selon les rapporteurs « *ne recouvrent pas toutes une activité réelle ou suffisante* ».

Le rapport d'audit avance ainsi 16 propositions ; il propose notamment de revoir le système des décharges, en le recentrant « *sur les besoins de l'éducation nationale* » et de responsabiliser les académies et les établissements par une « *politique active de gestion des décharges fondée sur des*

projets, des objectifs et des indicateurs de résultats ». Les rapporteurs préconisent ainsi l'attribution « *à chaque établissement d'un contingent annuel d'heures de décharge en fonction des objectifs préalablement négociés avec le recteur d'académie* » ; décharges qui seraient limitées à « *la moitié de l'obligation réglementaire de service des enseignants concernés* » et attribuées pour une année, « *sans principe de reconduction tacite* ».

Il reviendrait ainsi « *aux chefs d'établissement de répartir leur contingent annuel... en vertu de leurs priorités, après consultation du conseil pédagogique* ».

En clair cela revient à laisser aux chefs d'établissement le soin de gérer la diminution des moyens attribués sur le terrain !

Le SNES s'est d'ailleurs inquiété de cette « *chasse aux économies* » qui non seulement porte « *atteinte aux droits acquis* » mais remet « *en cause la qualité de la pédagogie* ».

À la suite de la diffusion de ce rapport, le ministère de l'Éducation nationale a fait savoir qu'il souhaitait engager des discussions avec les syndicats sur « *certaines pistes d'évolution* » des décharges de service des personnels enseignants. Au moment où ces lignes sont bouclées, le SNPDEN vient d'être contacté par le ministère pour une rencontre, en vue de recueillir les observations et propositions du syndicat sur ce rapport.

Le Syndicat est très réservé sur les propositions de l'audit. Ainsi, au lieu de revoir les critères d'attribution de décharges, qui ont besoin d'une actualisation, on prétend supprimer « *l'automatisme* » et renvoyer l'attribution aux chefs d'établissement après consultation du conseil pédagogique, à partir d'une dotation globalisée en fonction des objectifs du projet d'établissement, avec un contrôle des IA-IPR. Une fois de plus, on renvoie aux personnels de direction le soin d'appliquer les décisions d'économie et on fabrique pour cela une nouvelle usine à gaz : drôle de simplification !

A suivre...

VOYAGE SUR LE NET

► Sous la tutelle du ministère des Affaires européennes et de la Commission européenne, le Centre d'information sur l'Europe a mis en ligne début mai son nouveau portail « *Toute l'Europe* », qui propose une information complète et pédagogique sur l'UE et son actualité. Le portail met en outre à disposition de tous une bibliothèque en ligne recensant de nombreux outils pédagogiques destinés aux jeunes et aux enseignants, des ouvrages, des rapports et des publications sur des questions européennes ainsi que des ressources juridiques et officielles. Il y est également proposé de recevoir par mail une revue de presse quotidienne traitant des principaux sujets d'actualité européenne. Rendez-vous sur www.toute-leurope.fr/.

► Depuis mars 2006, le réseau SCEREN-CNDP a mis en ligne Educasources, fruit de la fusion d'Educlit et d'Educasource. www.educasources.education.fr/ constitue une base de ressources numériques en ligne destinée notamment aux enseignants et aux documentalistes, elle permet grâce à un moteur de recherche de trouver des ressources pédagogiques en adéquation avec les programmes scolaires et sélectionnées par des experts et des documentalistes du CNDP et des CRDP.

EN BREF

■ La presse a beaucoup parlé ces derniers temps du phénomène des blogs qui a fait émergence dans la vie des établissements scolaires. Afin de mieux comprendre la portée de ce phénomène sociologique et ses enjeux, nous vous encourageons à lire l'article que Pascal Bolloré, responsable de la cellule juridique du SNPDEN, a écrit pour le compte de la Revue des Cahiers de l'Éducation du mois d'avril dernier, qui fait le point sur ce phénomène, en définit précisément son cadre juridique et ses

champs de responsabilité, civile et pénale.

■ Réalisée par la MGEN et les organisations syndicales (SNPDEN, UNSA-Éducation, SE-UNSA, FSU, SGEN-CFDT, SNES, SNIUPP), une enquête vient d'être lancée pour mieux connaître les nouveaux entrants dans l'Éducation nationale (recrutés depuis 2000). Il s'agit de recueillir les problèmes rencontrés par les personnels qui y travaillent depuis moins de 6 ans. L'enquête, accessible sur le site internet de la MGEN, sera ouverte jusqu'au 15 juillet 2006 et les résultats communiqués lors d'un colloque organisé par la MGEN et les organisations syndicales à l'automne.

■ Afin de conseiller les équipes de direction et les équipes pédagogiques des établissements accueillant des formations d'apprenti junior, le ministère de l'Éducation nationale a mis en ligne sur le site educsol.education.fr un « *guide pédagogique de la formation d'apprenti junior* » rédigé par la DESCO, en liaison avec l'Inspection générale, et en partenariat avec l'ACFCI, l'APCM, le CCA-BTP et la CGPME.

■ La MAIF a réalisé, en partenariat avec « *Rue des écoles* » un dossier complet sur la grippe aviaire à disposition des enseignants, accessible sur www.espace-education.fr/Module/Home/. Le dossier doit apporter aux enseignants une « *solution concrète dans leurs projets pédagogiques* » et leur permettre d'informer et de répondre à toutes les interrogations des élèves sur le virus.

■ L'Observatoire international de la violence à l'école a mis en ligne le premier numéro de son journal international sur la violence et l'école sur www.ijvs.org/. Ce premier numéro est essentiellement composé d'articles choisis par le comité scientifique de l'Observatoire parmi les contributions de la conférence mondiale qui s'est tenue à Bordeaux du 12 au 14 janvier dernier.

Le congrès vote l'offensive professionnelle

LE SAMEDI 13 MAI, LE CONGRÈS DE DIJON, A ADOPTÉ LA MOTION ACTION DONT VOICI LE TEXTE

Face à un ministère sourd et fuyant, afin que s'engagent de véritables négociations c'est le moment de passer à l'offensive professionnelle pour forcer au respect de notre métier

Depuis sa création, le SNPDEN inscrit ses revendications dans la réalité par la négociation et l'action. Cette démarche syndicale a permis des avancées concrètes pour les personnels de direction, notamment statutaires à la suite de la signature du Protocole.

Aujourd'hui, les personnels de direction constatent la carence de dialogue social qui caractérise notre pays. Notre ministère concourt à cette défaillance: depuis maintenant près de deux ans, des groupes de travail traînent en longueur sans conclure. Des constats partagés ne débouchent sur aucune suite. Les mesures attendues, même simples et sans coût, ne sont pas prises.

Dans ce contexte, le congrès du SNPDEN, réuni à Dijon, appelle tous les personnels de direction à se mobiliser pour imposer les conditions du dialogue social puisque notre ministère n'entend que ce langage.

Ce dialogue social doit aujourd'hui se nouer autour de la question des conditions d'exercice du métier sous tous ses aspects.

Phase I. - Mai/Septembre - Faire pression collectivement pour que s'ouvrent et avancent des négociations

En réponse à la provocation inacceptable que constitue l'annonce de la gestion par les EPLE de 50 000 EVS pour le premier degré sans aucune négociation préalable, le SNPDEN appelle à n'y contribuer en aucune façon. Une négociation s'ouvre à ce sujet: tant que celle-ci n'a pas abouti à des propositions satisfaisantes pour les personnels de direction, ce mot d'ordre doit être strictement suivi. Le syndicat doit assurer la protection des collègues contre les éventuelles pressions dont ils pourraient être l'objet.

Les négociations ne portent pas sur la seule question de la gestion des EVS: c'est l'ensemble de la question des conditions d'exercice du métier qui doit être abordé, y compris la question du temps. Si certains aspects peuvent être complexes, d'autres revendications peuvent être satisfaites immédiatement par un partenaire de bonne foi.

Si le SNPDEN souhaite aboutir par la voie du dialogue, il ne s'interdit pas de mettre fin à un échange stérile et à en tirer les conséquences.

Parallèlement, en mai et juin, les responsables syndicaux sensibilisent tous les interlocuteurs sur nos revendications, en particulier sur les conséquences pour les EPLE des dérives actuelles du fonctionnement de l'État et, parfois, des collectivités territoriales. Ils annoncent clairement à tous, qu'en l'absence de réponses, les personnels de direction s'achemineront inéluctablement vers des formes d'actions pouvant déboucher sur une manifestation nationale.

Toutes les réunions auxquelles participent les personnels de direction seront l'occasion d'une déclaration préalable dont une partie sera nationale et qui devra être à chaque fois reprise.

Les déclarations individuelles d'intention de s'engager auprès du syndicat dans la phase II de l'action sont recueillies.

Phase II. - Septembre/Novembre - L'étape des manifestations académiques

Le BN élargi aux SA décide du passage à la seconde phase: celle des manifestations académiques dont il détermine les formes. Ces dernières peuvent être l'occasion de négociations académiques portant sur les aspects locaux des conditions d'exercice du métier. Si des négociations n'ont pas lieu ou ne donnent pas satisfaction, des modifications unilatérales de nos relations avec les services déconcentrés seront mises en œuvre.

À l'issue de cette étape, le BN élargi aux SA fait un bilan des éventuelles avancées obtenues, y compris académiques. Si elles sont jugées insuffisantes, la phase III est enclenchée après avoir recueilli les déclarations individuelles d'intention de s'engager dans une action incluant une manifestation nationale.

Phase III. - À partir de Novembre - Une manifestation nationale

La manifestation nationale se déroule avant la fin novembre. Le CSN de novembre décide des formes de poursuites de l'action.

Les étapes de l'action laissent tout le temps au ministre de mesurer la gravité de la situation et l'urgence d'apporter des réponses concrètes.

Si le choix d'une confrontation est fait, il sera de son seul fait par le refus obstiné d'engager une véritable négociation avec le SNPDEN sur les conditions d'exercice du métier.

En 2004, le congrès du SNPDEN a initié le mouvement de résistance professionnelle. En 2006, le moment est venu de passer à l'offensive professionnelle pour forcer au respect de notre métier et imposer un fonctionnement intelligent de notre institution.

motion adoptée par le congrès avec 33 abstentions et 1 contre

50 000 EVS À RECRUTER ET À GÉRER POUR LE PREMIER DEGRÉ

L'annonce de la gestion par les établissements du secondaire de 50 000 EVS pour le premier degré, sans aucune négociation préalable, constitue une véritable provocation. Le SNPDEN appelle à n'y contribuer en aucune façon. Une négociation s'ouvre à ce sujet qui ne porte pas sur la seule question de la gestion des EVS: c'est l'ensemble de la question des conditions d'exercice du métier qui doit être abordé, y compris la question du temps.

UNE PREMIÈRE RENCONTRE, À LA DAF, LE 18 MAI

Philippe GUITTET, au nom du SNPDEN, rappelle avec force et détermination, que les personnels de direction sont confrontés à de difficiles conditions d'exercice du métier.

Cette situation est encore aggravée par le fait que notre ministère considère l'EPLÉ comme une structure polyvalente « à bon marché », pour des missions qui ne le concernent pas directement, ou au mieux, comme le simple réceptacle de toutes les nouvelles missions du service public d'éducation.

Le Directeur des Affaires Financières nous a précisé que l'État étant juridiquement dans l'impossibilité de recruter des emplois aidés et ne voulant pas transférer cette compétence aux Collectivités Territoriales, il devait faire assurer ces recrutements par les EPLE qui sont dotés de la personnalité juridique.

Le SNPDEN a rappelé qu'en tout état de cause,

toute activité qui ne relevait pas des missions de l'EPLÉ prévues par le décret du 30 août 85, devait se traduire par une contractualisation avec l'autorité académique, afin que l'État assume tous les coûts – financiers, matériels et humains – d'une décision qui relève de sa seule et unique compétence.

Sans propositions concrètes et satisfaisantes, le SNPDEN maintient sa consigne aux personnels de direction de s'opposer au recrutement et à la gestion par l'EPLÉ de personnel affecté dans les établissements scolaires du 1^{er} degré.

UNE SECONDE RENCONTRE, LE 29 MAI

Le ministère a finalement proposé un projet de convention. C'est une première et une avancée potentielle considérable qui ouvrent des perspectives concrètes à l'action syndicale sur les conditions d'exercice du métier. En effet, le SNPDEN obtient la reconnaissance explicite qu'une tâche nouvelle supportée par les EPLÉ qui n'entre pas dans le champ de ses compétences normales relève d'une convention dont les termes sont négociables.

Le projet de convention apporte un certain nombre d'avancées comme la garantie que les EPLÉ employeurs n'auraient pas à subir les conséquences financières en cas de condamnation aux prud'hommes ou qu'ils recevraient un défraiement forfaitaire.

À côté de ces avancées, des points restent flous ou insatisfaisants : les ressources humaines nécessaires sont à peine évoquées. La possibilité de recrutement de CAE en compensation n'est pas encore très clairement définie. Les obligations des écoles envers les EPLÉ employeurs restent passablement confuses. Enfin, le SNPDEN a revendiqué l'indemnisation des personnels de direction à laquelle le ministère s'était toujours refusé. Il a admis qu'elle devrait avoir lieu si ce dispositif était appelé à durer. En effet les conventions, non tacitement reconductibles, ne seraient valables que jusqu'au 1^{er} juillet 2007 et le maintien du dispositif nécessiterait l'ouverture de nouvelles négociations nationales et académiques.

À suivre...

Le point sur le classement des établissements

Philippe VINCENT

La direction de l'enseignement scolaire (DESCO) a réuni mercredi 17 mai les organisations syndicales représentatives des personnels de direction à l'occasion d'un deuxième et dernier groupe national de travail préparatoire au classement des établissements qui prendra effet au 1^{er} septembre 2007 pour la période 2007-2010. Le SNPDEN était représenté par Patrick Falconnier, Anne Berger, Laurence Colin, Sylvie Reich, Alain Val, Alain Vervaeke et Philippe Vincent. Cette réunion s'est tenue dans un climat d'écoute réciproque positive et les documents fournis, de qualité, ont permis un travail préparatoire précis et exhaustif.

Le groupe a en premier lieu examiné les propositions de modifications faites par les rectorats sur la base des productions issues des groupes de travail académiques réunis préalablement. Le SNPDEN est intervenu ensuite pour présenter à la DESCO les cas particuliers soulevés par les secrétaires académiques et qui n'avaient pas été retenus à l'échelon rectoral.

Aux extensions positives qui avaient déjà pu être prises en compte grâce aux marges laissées aux académies, le groupe de travail a pu ajouter les mesures positives suivantes :

COLLÈGES	de 3 ^e en 4 ^e	+ 21
	de 2 ^e en 3 ^e	+ 22
	de 1 ^{re} en 2 ^e	+ 88
TOTAL		+ 131
LYCÉES PROFESSIONNELS	de 3 ^e en 4 ^e	+ 16
	de 2 ^e en 3 ^e	+ 17
	de 1 ^{re} en 2 ^e	+ 4
TOTAL		+ 37
LEGT	de 4 ^e en 4 ^e exc.	+ 8
	de 3 ^e en 4 ^e	+ 25
	de 2 ^e en 3 ^e	+ 17
TOTAL		+ 50

Au total, c'est donc 218 maintiens de classements ou classements promotionnels qui devraient compléter les mesures initiales. D'une manière générale, et dans un contexte global de baisse d'effectifs, le groupe s'est accordé sur des propositions équilibrant pour chaque type d'EPLÉ et pour chaque catégorie d'établissement la prise en compte d'une part des effectifs, et d'autre part des critères retenus par la note de service du 15 mars 2006.

Sous réserve d'une confirmation par le ministre des choix présentés par la DESCO pour publication au BO (sans doute en septembre 2006) il a ainsi été possible à tous les niveaux, et pour tous les types d'établissements, de proposer un nombre significatif de classements, en deçà des seuils officiels.

Une attention particulière a également été portée à la situation des cités scolaires regroupant deux établissements classés dans une même catégorie. Ceci devrait permettre d'obtenir de nombreux surclassements et la

prise en compte de la situation spécifique des adjoints exerçant en cité scolaire.

DEUX POINTS PARTICULIERS ONT FAIT L'OBJET D'INTERVENTIONS SPÉCIFIQUES.

Le ministère de l'éducation nationale souhaitait un surclassement pour 17 collèges « ambition réussite ». Conformément à une revendication déjà formulée auprès du ministre, nous avons demandé avec insistance que ces surclassements se fassent hors contingent de manière à ne pas pénaliser 17 autres collèges pour lesquels le groupe avait pu proposer des mesures positives.

Les représentants du SNPDEN ont informé le directeur adjoint de la DESCO qu'à leur connaissance la rectrice de Martinique n'avait pas réuni de groupe de travail « classement ». Cette absence n'avait pas eu l'heure d'émouvoir outre mesure nos concurrents d'I et D. Le SNPDEN a donc souligné avec insistance cette situation non conforme aux préconisations de la note ministérielle et a demandé que les marges de manœuvre laissées initialement à l'académie soient cependant utilisées.

Enfin, la DESCO en accord avec notre demande, a acté le principe de réunions de travail annuelles qui permettront de faire un point sur l'évolution du réseau scolaire et envisager des mesures d'adaptation nécessaires entre 2007 et 2010.

En conclusion de cette réunion, Patrick Falconnier a remercié, au nom de notre organisation, les personnels de la DESCO pour leur efficacité et leur disponibilité dans la gestion de dossier que l'on sait fort sensible aux yeux de l'ensemble de nos collègues.

A l'issue du BN du lundi 22 mai, les secrétaires académiques recevront un bilan technique complet pour la situation de leur académie au regard des éléments qu'ils avaient communiqués au siège. Ces éléments seront adressés avec les réserves d'usage car dans l'attente de validation par le ministre des propositions soumises par la DESCO après concertations.

8^e congrès du SNPDEN

Dijon, 9-13 mai 2006



Accueil du congrès

Pascal CHARPENTIER,
secrétaire académique de Dijon

Pascal Charpentier, après avoir accueilli les délégués du congrès, rappelle qu'il y a 26 ans l'académie de Dijon accueillait déjà le congrès du SNPDES. Participaient à ce congrès, les Bourguignons, Jean Racine, André Rochefort, Lucien Parant et parmi les jeunes Michel Pétilot, Jacques Caseau et Robert Momboisse, secrétaire général depuis la disparition de Gilbert Michard, deux mois plus tôt. « Je voulais, en ayant cité ces quelques noms, rendre hommage à l'ensemble des retraités et de ceux qui nous ont précédé pour le travail accompli et le chemin parcouru. »

Il présente la situation de l'académie, son caractère rural avec ses fortes baisses d'effectifs d'élèves et une gestion très comptable de réduction de moyens : « nous sommes confrontés, de par le caractère rural, à un véritable problème d'aménagement du territoire. Le problème se pose en ces termes de la même manière pour les hôpitaux et plus généralement pour les services publics. ». La Bourgogne, une région où le taux de chômage est inférieur de 1,3 point au taux national et où, le système éducatif, toutes formations confondues conduit plus de 95 % des jeunes au niveau V.

Du côté des personnels de direction, le secrétaire académique précise « nous comptons près de 330 chefs et adjoints pour 250 syndiqués (200 actifs et 50 retraités). Nous syndiquons près de 60 % des viseurs et adjoints et près de 50 % des principaux et adjoints. Aux dernières élections professionnelles, nous avons obtenu 5 sièges sur 6 remportant ainsi un siège supplémentaire. Notre section académique se veut force de propositions mais aussi dans un métier qui nous isole forcément, source de convivialité. »

Pascal Charpentier présente, enfin, l'organisation du congrès : « la Bourgogne est une terre d'histoire et de gastronomie ; terre de tradition et de culture également et l'équipe réunie autour de Marc Aubert et Guy Bailly a voulu, en organisant ce congrès, vous faire découvrir tout notre patrimoine. C'est ainsi que pour les non congressistes, 3 visites ont été organisées autour de la vigne et de la cité des Ducs. [...], et comme notre pays se veut généreux et convivial, nous avons organisé en plus de la soirée de gala, une soirée dégustation avec l'aide

des 3 lycées viticoles de notre région. C'est ainsi que vendredi soir, après une brève conférence œnologique, vous pourrez déguster et même emporter quelques crus bourguignons. La soirée de gala sera, nous l'espérons, tout aussi agréable, puisque animée par l'ordre ducal de la croix de Bourgogne dont le grand connétable n'est autre qu'un de nos adhérents, ancien principal.

Mais, je ne voudrais pas, en ne parlant que de moments agréables, occulter ce qui fera l'essentiel de nos 5 prochains jours à savoir les travaux de notre syndicat. Je vous les souhaite, je vous les souhaite riches, fructueux, constructifs, progressistes et tournés vers l'avenir, convaincu que je suis que si la diversité crée la richesse, c'est l'union qui fait la force. Il en va de même pour une organisation que pour un établissement. [...]

Chacun s'accorde à dire qu'il faut faire bouger notre école trop rigidifiée par les nombreux verrous de tous ordres. Plusieurs ministres s'y sont attachés avec plus ou moins de succès. Nous avons encore en mémoire le grand débat dont les conclusions tout à fait intéressantes sont en partie lettres mortes.

Nous avons dans nos réflexions, nos analyses, dans nos motions, dans le protocole lié à notre statut, tous les germes d'une possible évolution et les éléments relatifs à un meilleur exercice de notre métier.

Le nouveau statut des cadres de la fonction publique se profile à l'horizon, la deuxième phase de la décentralisation est en cours. Il faut que nous ayons dans l'un comme dans l'autre clairement notre place.

Nous devons réaffirmer que nous souhaitons diriger de façon responsable et efficace des établissements d'enseignement autonomes. Nous ne pouvons être, comme c'est parfois trop souvent le cas, des simples courroies de transmission de circulaires descendantes. Dans cette modernisation, nous avons un rôle à jouer parce que nous sommes au cœur du fonctionnement de l'éducation nationale tout comme nos professeurs sont dans l'établissement au cœur de l'acte éducatif. »

Pascal Charpentier conclut en saluant le travail accompli par l'équipe d'organisation constituée de collègues actifs et retraités, mobilisée déjà depuis 2 ans sous la responsabilité de Guy Bailly et



Marc Aubert. Il remercie les élèves de BTS Assistant Gestion PME PMI du lycée Stephen Liégeois qui, dirigés par leur professeur, travaillent depuis mai 2005 avec l'équipe d'organisation. Enfin, il salue et remercie pour leur présence le Recteur Olivier Dugrip et à ses côtés François Cauvez, Inspecteur d'académie, DSDEN de la Côte-d'Or, Philippe Baumel, Vice Président du Conseil Régional de Bourgogne. Il se félicite des relations que les personnels de direction entretiennent avec la région : « par un travail commun avec la direction des lycées et sa directrice Madame Christine Mercier, dont je salue ici la présence, nous avons été étroitement associés à la mise en place de la seconde décentralisation. La dernière proposition qui nous a été faite par cette collectivité et son président, Monsieur François Patriat, est de mettre en place un groupe permanent de concertation avec les personnels de direction, tout comme celui existant déjà avec le Rectorat. J'y vois le témoignage d'une volonté de travailler encore plus avec nous et je vous en remercie. Soyez assuré que nous y prendrons toute notre place. »

Il remercie enfin, en la personne d'Anne Dillenseger, adjointe chargée des affaires scolaires, la municipalité de Dijon et son premier magistrat, François Rebsamen, pour l'aide matérielle et financière apportée dans l'organisation du congrès. Il conclut :

« Je vous souhaite à tous un excellent congrès, fort de l'expression des personnels de direction et riche de notre convivialité bourguignonne. »

Interventions des personnalités invitées

Pour nous, il est important d'intégrer l'éducation dans tous les temps de vie de l'enfant et du jeune pendant, et hors temps scolaire.

Anne DILLESEGER,

Maire adjointe de Dijon, chargée des affaires scolaires.

[...] L'actualité de ces derniers mois et de la fin d'année 2005 place votre réflexion au centre de l'actualité, votre rôle est déterminant dans les missions d'éducation au sein de ce monde en perpétuelle évolution. En effet, l'allongement des études est un fait établi, le problème d'intégration est bien présent dans tous les collèges et lycées. La diversité sociale et culturelle des élèves accueillis vous appelle chaque jour à adapter vos réponses aux besoins des élèves, à leurs attentes et à celles des parents dont je reste persuadée de leur rôle déterminant dans l'accompagnement du jeune. Au sein de votre équipe, vous restez « les pièces maîtresses » de la politique éducative de chaque établissement en écoutant, en élaborant, en proposant des projets, des actions nécessaires à la construction des apprentissages, au développement des compétences et de la personnalité de l'élève.

Vous devez sans cesse articuler vos actions en fonction des réalités de chacun, les élèves, les professeurs, les parents, votre hiérarchie et les collectivités territoriales.

J'imagine que parfois tout cela doit relever de la « haute voltige », il y a des

jours où vous devez vous poser de nombreuses questions. Et pourtant, vous faites face et je pense que les valeurs fondatrices du SNPDEN vous aident chaque jour dans vos missions.

Certes, en tant que représentants du Maire, nous n'avons pas un rôle primordial dans l'activité de vos établissements, mais notre présence au sein des conseils d'administration nous permet ce lien essentiel dans la prise en charge de l'élève et plus globalement du jeune. A Dijon, au travers de notre politique éducative locale, nous avons des actions qui concernent les enfants dès la maternelle jusqu'au lycée, ayant pour objectif principal « l'accès aux loisirs pour tous avec une attention particulière aux plus démunis » en associant tous les acteurs qui gravitent autour de l'enfant et du jeune.

Pour nous ce qui est important c'est d'intégrer l'éducation dans tous les temps de vie de l'enfant et du jeune pendant, et hors temps scolaire, le but d'apprendre à « bien vivre ensemble » pour que tous les jeunes deviennent des citoyens responsables. Voyez, nos préoccupations ne sont pas éloignées.



Alors, je crois que les réflexions que vous allez engager dans ce colloque sont très importantes pour que l'égalité des chances soit une réalité dans chaque établissement, et en ce jour de Fête de l'Europe, je vous souhaite un travail enrichissant pour l'avenir de notre société que nous voulons plus juste, plus tolérante et plus solidaire.

Vous êtes soucieux du fait que les rôles des uns et des autres soient bien cernés. Notre méthode de travail, c'est la concertation.

Philippe BAUMEL,

vice président du conseil régional

Philippe Baumel présente les excuses de François Patria, président du Conseil régional, retenu, puis analyse le mouvement des lycéens contre le contrat première embauche

Ces événements montrent, s'il le fallait, combien vos établissements sont au carrefour de la vie de notre société. Loin d'en être protégés, leurs acteurs (élèves, enseignants, personnels) pris dans notre société en mouvement en sont aussi le reflet, parfois même le catalyseur.

Il présente ensuite la politique du Conseil régional à destination des lycées.

C'est le budget le plus important : 109 millions d'euros cette année pour les 124 établissements dont nous avons la charge, en progression forte de 89 à 109 millions d'euros en deux ans. Ce simple chiffre est évidemment le symbole de notre volonté de voir les jeunes lycéens et apprentis étudier dans les meilleures conditions possibles. Et je peux vous dire qu'en Bourgogne, à notre arrivée aux responsabilités, il y avait du retard ou de fortes disparités à rattraper en termes d'investissements. Certains établissements avaient en effet besoin de voir leurs équipements totalement réhabilités. Nous nous y employons. Bien sûr, tout ne peut pas



se faire d'un coup de baguette magique. Il nous a fallu définir des priorités, faire des choix, mais les chefs d'établissement bourguignons pourront témoigner auprès de leurs collègues que nous agissons !

A propos des choix que je viens d'évoquer, j'ai cru comprendre que vous étiez soucieux du fait que les rôles des uns et des autres soient bien cernés. Ma réponse à votre inquiétude, si inquiétude il y a, va être très simple : notre méthode de travail, c'est la concertation. C'est par exemple ce que nous avons fait pour l'élaboration des programmes pluriannuels d'investissement dans les lycées. Nous avons demandé à chaque chef d'établissement de nous dresser la liste de ses besoins. Et c'est à partir de celle-ci que nous avons établi le programme des travaux sur 2006-2010 pour un montant prévisionnel de 220 millions d'euros.

Pour chaque nouveau projet, nous constituons des groupes de travail composés de chefs d'établissement, de gestionnaires, et nous décidons ensemble. Ainsi, nous sommes par exemple en train de travailler sur les environnements numériques de travail, un enjeu majeur pour les jeunes dans les prochaines années. Nous souhaitons vous apporter, un système vraiment efficace, qui pourra évoluer, être complété sans cesse. Ça ne peut se faire qu'en concertation avec vous, avec les enseignants, avec les parents et les élèves eux-mêmes. Sur ce dossier important, nous avançons par ailleurs en étroite collaboration avec les quatre conseils généraux bourguignons pour que les collègues bourguignons ne soient pas écartés de cet Espace Numérique de Bourgogne pour le Réseau Éducatif. Je tiens à souligner aussi toute la qualité de notre partenariat avec les services de Monsieur le Recteur sur cette démarche.

[...] Je ne vais pas développer l'ensemble des mesures que nous mettons en œuvre en Bourgogne, je vais seulement

en citer quelques autres. Il y a bien sûr la gratuité des manuels scolaires et des trousseaux à outils. A la rentrée prochaine, tous les lycéens et apprentis bourguignons bénéficieront de cette gratuité. Toujours en septembre prochain, nous lançons l'opération « Kiosque au lycée ». Pendant six mois, tous les lycées volontaires recevront chaque matin une collection complète de l'ensemble des quotidiens nationaux et régionaux. Encore un moyen de favoriser la lecture par l'accès à la presse.

Cependant, ces actions sont menées dans un contexte difficile. Comme je l'ai déjà évoqué, il y a parfois incohérence entre notre volonté de donner toujours plus de qualité à notre enseignement et un contexte national qui ne fonctionne pas sur les mêmes critères. Ce n'est pas à vous que je vais rappeler qu'en Bourgogne 500 postes d'enseignants ont été supprimés en deux ans ! C'est beaucoup, c'est même trop à nos yeux. Il ne vous a pas échappé non plus que des filières ont fermé, notamment dans les lycées ruraux, là où, justement, le manque de choix dans la formation est le plus criant. Ce constat est cruel. Il nous faut donc envisager l'avenir différemment. A partir de 2007, le Conseil régional de Bourgogne entend peser sur les décisions d'ouverture et de fermeture pour une carte de formation professionnelle initiale différente. Loin de nous l'idée de l'immobilisme, de la simple préservation un peu bébête de l'existant. Non, il nous faut nous adapter, certes, mais en restant fidèle à un principe cher à tous les républicains : l'égalité ! Égalité d'accès à la connaissance qui est la clé de l'égalité des chances, et cela pour les jeunes Bourguignons des champs comme pour ceux des villes. Le chantier est ouvert, j'ai confiance en la volonté des agents de l'Éducation nationale et de la Région pour parvenir à un bon résultat. Encore faudrait-il que le contexte national ne vienne pas trop peser sur eux pour en devenir plutôt le facilitateur.

Enfin, je ne peux conclure ces propos sans évoquer le thème de la décentralisation. Suite au vote de la loi du 13 août 2004, vous savez tous dans quelles conditions ce transfert s'est opéré : imprécisions et inexactitudes sur le périmètre des biens transférés, imprécisions juridiques : de nombreux décrets d'application ne sont pas encore parus 18 mois après le vote de la loi, incertitudes sur le niveau de la compensation financière.

Néanmoins, malgré ce contexte peu favorable, le Conseil régional de Bourgogne a déjà pris les premières mesures relatives à la décentralisation, notamment pour les établissements relevant de l'Éducation nationale : l'adoption de la convention d'objectifs et de moyens après une phase importante de concertation avec les représentants des chefs d'établissement, des gestionnaires et des personnels TOS, l'ouverture des premiers concours pour ces personnels.

Si le dossier de la décentralisation ne connaît pas en Bourgogne de point de cristallisation excessif, cela est dû à la méthode selon laquelle nous avons souhaité que ce dossier soit conduit. Elle se résume en deux points : signature d'une convention d'assistance technique avec le Rectorat pour qu'il nous aide à préparer la rentrée 2006, concertation avec les chefs d'établissement, les gestionnaires, les personnels TOS et leurs représentations syndicales.

En ce sens, et comme vous l'avez récemment exprimé par voie de presse syndicale, le Conseil régional de Bourgogne s'est engagé à constituer un groupe permanent de concertation (type commission Blanchet) pour accompagner et assurer un suivi de la décentralisation avec les deux syndicats représentatifs des chefs d'établissement, dont naturellement le SNPDEN, et le syndicat Administration et Intendance. [...]

Nous assistons à un glissement progressif du centre de gravité du système éducatif vers les académies et les établissements.

Olivier DUGRIT,
recteur de l'académie de Dijon

Le recteur Dugrit dit sa satisfaction d'être présent à la tribune d'ouverture du congrès, « tribune qui est d'ailleurs à elle seule un symbole puissant des responsabilités qui sont celles d'un chef d'établissement aujourd'hui, représentant de l'État dans son établissement, garant de la continuité du service public d'éducation, mais aussi interlocuteur des collectivités territoriales. »

Il présente au congrès la région de Bourgogne dont la diversité, la qualité du patrimoine, la renommée mondiale qu'elle doit à ses vins et sa situation de carrefour ont façonné son histoire et assuré sa richesse

La Bourgogne est caractérisée par la présence d'une agglomération importante, Dijon, de plusieurs villes moyennes comme Chalon sur Saône, Mâcon, Auxerre, Nevers et par de nombreuses zones rurales. Ce dernier aspect domine souvent les autres lorsqu'il s'agit de réfléchir en termes d'aménagement du territoire et pour nous, responsables du système éducatif, de maillage des établissements, d'offre de formation et évidemment d'égalité des chances pour nos élèves.

Nous sommes là au cœur des réflexions qui vont animer les débats de ce congrès comme elles alimentent les



échanges entre les responsables académiques et les élus, responsables des collectivités.

L'académie de Dijon, par son poids rural, ne représente que 2,5 % de l'ensemble de la population scolaire nationale. Les responsables des 230 établissements publics de l'académie (collèges et lycées réunis) savent combien cette réalité est un facteur majeur de leurs choix, de leurs demandes en matière d'offre de formation. Définir un ensemble cohérent, attractif parce que bien repéré et suffisamment varié est plus difficile pour un collège de 200 élèves de la Bresse ou de la Puisaye ou pour un lycée rural de 300 ou 400 élèves du Morvan ou de la Haute Côte-d'Or que pour un établissement d'un grand centre urbain.

C'est tout l'enjeu de la politique académique que je conduis, en liaison avec les collectivités territoriales et dans un contexte délicat de forte baisse démographique puisqu'en l'espace de vingt ans, la Bourgogne a perdu près de 20 % de ses effectifs d'élèves pour le premier et le second degré.

Nous avons su néanmoins dépasser ces contraintes, constitutives d'autant de défis, pour élaborer un projet académique 2005-2009 ambitieux et partager, avec la région Bourgogne, de nouvelles orientations en matière de formation professionnelle.

La problématique que vous avez choisie pour votre huitième congrès s'inscrit parfaitement dans l'environnement en mutation profonde que nous connaissons. Regardons en effet un instant les deux années qui nous séparent de votre dernier congrès de Toulon en 2004. Ce ne sont pas moins de cinq lois, toutes majeures, qui ont profondément modifié ou qui vont profondément modifier nos habitudes et nos procédures, qui modifient de toute évidence considérablement les missions des personnels de direction.

C'est d'abord la loi relative aux libertés et responsabilités locales du 13 août 2004, encore appelée acte II de la décentralisation. Les élus en ont abondamment parlé avant moi. Le chef d'établissement, tout en demeurant le supérieur hiérarchique direct des agents affectés dans le collège ou le lycée, doit désormais conduire sa politique de gestion des ressources humaines en liaison avec la collectivité de rattachement. J'ai d'ailleurs plaisir à souligner devant vous l'excellence des relations nouées avec le Conseil Régional de Bourgogne et les Conseils Généraux pour organiser le transfert des personnels TOS dans l'intérêt de ces derniers et du bon fonctionnement du service public.

Je ne doute pas que cela sera de nature, demain, à faciliter l'action des chefs d'établissement et leur dialogue avec les collectivités territoriales.

C'est ensuite la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 dont l'un des volets, je pense aux contrats de réussite éducative, a motivé une étroite coopération entre les services académiques, et les collectivités, les chefs d'établissement étant une nouvelle fois en première ligne pour la mise en œuvre pratique sur le terrain. Même dans une académie comportant d'importantes zones rurales, la réussite scolaire implique aujourd'hui l'intervention de nombreux acteurs sociaux.

C'est aussi la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées du 11 février 2005. Cette loi a considérablement changé la nature de l'accueil, devenu obligatoire, des élèves handicapés dans nos établissements, posant ici de véritables défis organisationnels et pédagogiques, là des enjeux d'équipement et de rénovation de locaux. L'académie de Dijon s'honore d'avoir mobilisé toutes ses énergies pour la bonne application de la loi.

C'est encore, dans le cadre de la modernisation de l'État, la mise en place de la loi organique relative aux lois de finances qui se traduira nécessairement par une contractualisation renforcée entre les services académiques et les établissements. Je sais que c'est l'une des problématiques prioritaires de votre congrès.

C'est enfin et je dirais surtout la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école du 23 avril 2005 dont la mise en place progressive, déjà effective à la rentrée 2005, va s'accroître à la prochaine rentrée. L'organisation des remplacements de courte durée des enseignants, la mise en place des programmes personnalisés de réussite éducative, la généralisation des options ou modules de découverte professionnelle dans nos collèges et dans nos lycées professionnels, la priorité accordée aux langues vivantes avec la constitution de groupes restreints facilitant leur apprentissage et les premières mises en œuvre de la référence au cadre européen, toutes ces mesures ont mis fortement et vont mettre fortement à contribution les chefs d'établissement, que ce soit pour l'organisation administrative ou pour le pilotage des équipes enseignantes.

La mise en œuvre du socle commun de connaissances fondamentales, le nouvel essor donné à l'éducation prioritaire avec les réseaux « ambition réussite », la création des parcours d'initiation aux métiers nécessiteront encore votre implication personnelle forte. Nous savons bien que ce n'est pas toujours simple, nous savons bien qu'il faut parfois rompre avec certaines habitudes. Nous savons tous aussi qu'il faut faire

évoluer notre système éducatif pour qu'il conduise chaque élève à la réussite.

Je viens d'évoquer le pilotage dans les EPLE. Depuis une vingtaine d'années, nous assistons à un glissement progressif du centre de gravité du système éducatif, partant du sommet (le ministère et l'administration centrale) vers les académies et les établissements.

Ce glissement s'effectue par étape : plusieurs des nouvelles lois que j'ai évoquées à l'instant constituent certaines de ces étapes. Ce glissement a d'importantes conséquences sur le mode de pilotage du système éducatif. Il conduit en particulier à associer plus étroitement et plus localement les aspects pédagogiques, administratifs et financiers dans la conduite du système et la politique à mener.

Dans ces nouveaux modes de régulation et de coopération, les chefs d'établissement ont évidemment une responsabilité accrue. Cette responsabilité, vous en êtes conscients, vous l'assumez et vous voulez qu'elle soit reconnue. Ensemble, nous avons déjà développé de nouveaux modes de régulation et de collaboration dans l'académie de Dijon. C'est ainsi que les chefs d'établissement ont participé activement à un groupe de travail sur l'évaluation des professeurs qui a abouti à l'élaboration d'une fiche sur la visite d'inspection. Je pourrais citer aussi l'efficacité de la coopération des corps d'encadrement dans la gestion des difficultés rencontrées par certains enseignants.

Tout ceci n'est possible, bien évidemment, que grâce à l'esprit de dialogue qui prévaut entre les services académiques et les chefs d'établissement et à la confiance réciproque qui en résulte. Elle repose sur votre loyauté, votre sens du service public, votre efficacité au service de la réussite des élèves, votre attachement aux valeurs de notre République. Nos concitoyens ont encore pu le mesurer lors des dernières semaines et cela vous vaut leur gratitude et leur considération.

Dans le cadre d'une autonomie renforcée, plus responsabilisée, l'EPLE est appelé à devenir l'unité pertinente de pilotage du système. Cela entraînera certainement de nouveaux modes de partenariat, de contractualisation. Les problématiques que vous allez aborder également pendant votre congrès, appelleront des réflexions et des suggestions de votre part. Sachez que le Ministre de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche y sera particulièrement attentif pour faire encore progresser la qualité de notre système éducatif.

Fédérations et syndicats invités

De budgets en régression en renoncements éducatifs, le gouvernement, depuis trois ans, a mis à mal l'École et ses personnels

Patrick GONTHIER, UNSA-Éducation

En syndicalisme aussi, il y a des années fertiles. 2006 fera date.

L'instauration du CPE aura été autant une impasse sociale qu'une impasse politique. La crise des banlieues et des cités méritait une autre réponse qu'un diagnostic bâclé et des décisions prises sans concertation. L'accentuation de la précarité pour les jeunes salariés et le retour de l'apprentissage précoce auront été perçus pour ce qu'ils étaient : des actes de mépris.

À l'heure du recul du gouvernement et de l'abandon du CPE, notre responsabilité syndicale est de tirer les leçons de cette crise.

Mais, au préalable, au nom de la fédération, je tiens à remercier et à rendre hommage à l'ensemble des chefs d'établissement qui ont su, tout au long de ces semaines éprouvantes, garder raison et sang-froid qui auront tant manqué à nos dirigeants. C'est grâce à elles, grâce à eux, souvent laissés trop seuls, que les tensions n'ont pas été avivées, que le fil fragile du dialogue aura été maintenu tout au long de cette crise.

Les leçons sont au nombre de quatre

La première porte sur la *jeunesse*. On la décrivait complaisamment, ici ou là, individualiste et consummatrice ; on la découvre engagée pour exiger ce qui doit être le socle d'une démocratie : l'égalité des droits. Cette jeunesse aura montré, avec maturité, qu'elle savait se fixer des objectifs, décider des actions à conduire et savoir s'arrêter quand les buts étaient atteints.

La seconde porte sur l'*unité syndicale*. Laisse en jachère après le 4 octobre dernier, elle aura été, tout au long des deux derniers mois, durable et cohérente, maîtrisée et forte. Cette unité doit servir d'appui

à d'autres mobilisations ; elle peut aussi servir de cadre pour un renouveau du dialogue entre les organisations syndicales.

La troisième porte sur la *crise politique* qui montre que les citoyens attendent de leurs gouvernants d'autres réponses, une autre considération qu'un pathétique aveuglement, l'enfermement dans des attitudes dogmatiques et figées.

La dernière porte sur l'*avenir* et sur notre système éducatif. Des mesures sur la « sécurisation des parcours » sont annoncées. Des commissions vont se mettre en place. Mais la « sécurisation des parcours » n'a de sens qu'en prenant appui sur la formation initiale. Mais de budgets en régression en renoncements éducatifs, le gouvernement, depuis trois ans, a mis à mal l'École et ses personnels. Le gouvernement n'aura annoncé que des réponses nostalgiques ou clairement conservatrices qui dressent, comme pour les méthodes de lecture, le procès de l'École ou favorisent la répression et le contrôle social, dès le plus jeune âge, aux dépens de la prévention et des réponses des équipes éducatives dans leur diversité.

La loi sur l'École qui aurait pu relancer une dynamique éducative n'aura, après les quelques espoirs de la Commission Thélot, débouché que sur un ensemble disparate, sans ambition, d'où émergent, avec peine, une ou deux mesures comme le conseil pédagogique ou le socle commun.

L'École méritait mieux. Elle méritait consolidation, aide, continuité, ouverture sur l'avenir alors, qu'à l'exemple des ZEP, elle n'aura reçu que davantage de fragilisation et d'émiettement. L'École est pourtant confrontée à des défis majeurs qui,



s'ils ne sont pas réglés, risquent d'abîmer le cadre républicain qui lui donne tout son sens. Défi de la nouvelle massification des années quatre-vingt-dix, défis de l'orientation, de la qualification, défi des structures, défi du renouvellement des personnels, défi européen avec le passage, tôt ou tard, de la subsidiarité à la convergence, défi global où l'École est, elle aussi, confrontée à la mondialisation, aux pressions du marché comme aux inégalités qui l'assaillent.

Votre congrès [...] contribuera, dans la fédération UNSA Éducation, à conforter notre projet de rénovation de l'École, à conforter notre démarche syndicale, à affirmer nos valeurs et, en premier lieu, celle de la laïcité.

L'UNSA Éducation attend beaucoup de vos travaux. Elle sait qu'elle peut compter sur le SNPDEN et l'équipe qui l'anime. Elle mesure ce que lui apporte le SNPDEN dans ses analyses et ses réflexions mais aussi dans l'audience de la fédération.

Le gestionnaire fait partie de plein droit de l'équipe de direction dans ses domaines de compétences spécifiques d'administration générale et financière.

Jean Yves Rocca, Secrétaire général d'A & I

Je voudrais d'abord simplement vous dire bravo et merci pour vos résultats aux élections professionnelles. C'est le résultat d'un travail pugnace, au quotidien, sur le terrain. Ça fait du bien à l'UNSA et à ses syndicats nationaux d'arriver largement premier dans les élections professionnelles. C'est un

exemple que nous tâcherons de suivre l'année prochaine.

Une question nous rassemble, nous interroge, la décentralisation. Elle consacre un principe aujourd'hui incontournable, l'organisation de la France est décentralisée, les services publics non régaliens ne se limitent plus à l'action de l'État. Cette

décentralisation politique se traduit par une inter ministérialité renforcée autour du préfet de région. L'architecture réglementaire existe depuis le 1^{er} janvier 2005. Ces évolutions légitiment les réflexions sur l'avenir des services publics en général, et sur celui de l'éducation nationale en particulier, et en son sein sur celui des



EPLÉ, bref sur celui de nos métiers et de nos missions. Si, pour vous, personnels de direction, la situation est relativement claire, il n'en va pas de même pour les personnels administratifs. A & I n'est plus, depuis sa création en 1994, un syndicat des personnels d'intendance, mais celui des personnels administratifs de tous les secteurs de notre ministère. Nous avons une double difficulté, faire vivre le service public à l'échelle des territoires avec de grandes catégories d'emploi, avec des missions particulières inhérentes à chaque département ministériel d'exercice : éducation nationale, jeunesse et sport, etc. C'est pourquoi la réflexion sur la GRH à la fonction publique d'état nous intéresse dans le cadre du volet statutaire de l'accord fonction publique signé récemment par l'UNSA-Fonctionnaires. Notre démarche syndicale est de mettre en perspective une stratégie adaptée aux différentes échéances. Ce sera un des axes de réflexion de notre prochain congrès qui se tiendra du 7 au 9 juin prochain à Brest. Pour reprendre le titre de l'édito de la revue *Direction* du mois d'avril, le bon usage de la réforme et du réformisme, c'est pour nous, développer un syndicalisme prospectif capable de se projeter vers l'avenir pour mieux anticiper les évolutions prévisibles donc mieux défendre les personnels, leurs acquis, et aussi en conquérir d'autres en phase avec le contexte nouveau.

S'agissant de l'EPLÉ, une structure nouvelle émerge réglementairement avec la modification du décret du 30 août 1985, le gestionnaire fait partie de plein droit de l'équipe de direction dans ses domaines de compétences spécifiques d'administration générale et financière. L'EPLÉ est une structure relativement jeune : 25 ans d'âge. Tout reste à faire pour l'organiser administrativement. N'oublions pas que la charte des services académiques déconcentrés n'a d'existence que depuis 1994. Reste à construire la charte de fonctionnement de l'EPLÉ mais le SNPDEN et A & I ont suffisamment travaillé aux modifications de ce texte pour que nous puissions, maintenant que les textes existent,

les faire vivre sur le terrain. Je crois beaucoup en la complémentarité des missions des acteurs de l'équipe de direction. A ce stade je voudrais répondre à l'intervention de l'académie de Rouen pour clarifier les choses, la revue à laquelle il est fait allusion est la revue d'une association, et non pas celle du principal syndicat des personnels administratifs de l'EPLÉ, et je vous rassure, nous avons été démarchés par la majorité parlementaire actuelle pour faire émerger à côté du représentant de l'état un représentant des collectivités. Nous pensons qu'il ne peut y avoir deux chefs dans une structure. Nous avons une conception des EPLÉ que nous avons développée dans le pacte fédéral qui nous unit. Nous avons donc fait un autre pari, celui de la cohérence de l'EPLÉ, celui de l'équipe de direction. Nous avons bien travaillé ensemble, avec de temps en temps des débats animés, nous avons maintenant les outils pour ne pas permettre à ceux qui souhaiteraient profiter de la décentralisation pour enfoncer un coin entre vous et nous, et donc mettre à mal, je le pense, le service public d'éducation.

Je voudrais terminer sur un certain nombre de sujets sur lesquels à mon avis, il faudra agir assez vite.

La question des moyens : les moyens humains, mais aussi les moyens techniques. Il y a quelque chose qui a changé dans ce ministère, notamment dans le cadre de la discussion sur l'organisation administrative de l'EPLÉ. Chaque fois que nous sommes assis côte à côte, face à l'administration, le ton change. Chaque fois nous arrivons à ce que nous voulons. Dans ce contexte, nous devons continuer à porter ensemble les revendications des EPLÉ.

Le dossier notation-évaluation : vous l'avez mal vécu sur le terrain comme nous. C'est un dispositif un peu mort-né puisqu'il n'y aura pas de notation cette année. Par contre, l'année prochaine la question de l'évaluation reviendra dès la rentrée scolaire. Nous sommes d'accord sur l'idée de l'évaluation des structures de service public ou de l'EPLÉ, mais aussi, de celle des personnes. Nous avons à construire le contenu de l'évaluation, mais je crains que le mot réforme, qui, traditionnellement s'accompagne de progrès, avec cette majorité parlementaire rime avec régression. Attention à ne pas tuer l'idée même d'évaluation chez les personnels alors que nous souhaitons porter cette revendication.

Les GRETA : ils connaissent une situation grave depuis le 1^{er} janvier 2006, conséquence de la réforme des retraites. Si nous n'y prenons pas garde, la plupart des GRETA risquent d'être en faillite en 2007. Le temps presse, il me semble urgent que le SNPDEN, A & I, et au-delà les syndicats enseignant de l'UNSA-Éducation, se mettent en ordre

de marche sur cette question. C'est une question de fond, beaucoup plaident pour que la formation continue soit retirée des lycées. Pour ma part j'y suis opposé, je pense qu'au contraire la notion de lycée de métier intègre à la fois formation initiale, formation continue et apprentissage.

Les emplois aidés : nous avons trois revendications, SNPDEN et A & I, sur la sécurisation juridique, les moyens humains et les outils techniques. Nous avons dit que les collèges et les lycées ne sont pas habilités juridiquement pour gérer les emplois aidés du 1^{er} degré, mais le gouvernement a présenté un amendement dans une loi qui concerne les délégués départementaux de l'éducation nationale, dans quelques semaines, quand ce texte sera adopté, les collèges et les lycées, juridiquement, ne pourront pas refuser la gestion des emplois aidés du 1^{er} degré. Reste la discussion politique et l'action syndicale. Pour notre part, nous sommes ouverts sur cette question, et nous pensons que très vite il faut que nous puissions réfléchir ensemble sur les moyens humains et les outils techniques de gestion car si vous êtes en difficulté comme coordonnateurs, nous sommes en difficulté comme agents comptables.

L'UNSA-Éducation a une originalité : elle est la seule qui a la légitimité pour parler au nom de toutes les professions, de tous les métiers exercés dans l'EPLÉ.

La politique c'est l'art de rendre possible ce qui est nécessaire, merci Philippe pour avoir rendu possible, dans les textes, l'émergence de l'équipe de direction dont le décloisonnement interne constitue une condition nécessaire pour aborder l'avenir de l'EPLÉ.

ETAIENT ÉGALEMENT PRÉSENTS AU CONGRÈS :

Jean Paul ROUX

Anne Marie HOUILLON
pour la ligue de l'enseignement

Claude DUCLOUX,
autonome de solidarité

Serge BACHELOT,
Jeunesse en Plein Air

Jean Michel LABONNE,
FCPE

Serge LANGE,
MGEN

Nelly GUET,
ESHA Europe

Jean Claude RIMBAULT,
AFIDES

L'organisation syndicale des agents est en profonde mutation

Anna HENRAU, SNAEN CT-UNSA

Gilbert Romain, Secrétaire général retenu par d'autres obligations est représenté par Anna Henrau qui évoque le transfert, aux collectivités locales, de 96 000 personnels TOS.

Le SNAEN avait adopté lors de son congrès de juin 2003 à Mur de Bretagne un mandat qui lui permettait de modifier ses statuts en cas de passage en force du gouvernement sur le dossier du transfert (transfert pour lequel nous avons toujours dit notre opposition). Le Secrétaire général Gérard Guyollot a donc ouvert le chantier de l'élaboration d'un nouveau statut qui permettra au SNAEN de continuer à assurer la défense de tous les personnels, qu'ils soient à la FPE ou à la FPT.

Le 1^{er} février 2005, le congrès extraordinaire qui s'est tenu à Bagnole a entériné le nouveau statut du SNAEN UNSA-Éducation qui devient l'Union Nationale SNAEN CT-UNSA.

La fusion des échelles 2 et 3 de la catégorie C de la Fonction publique a fait du corps des ouvriers d'entretien et d'accueil un corps à grade unique. De nouvelles élections professionnelles ont donc eu lieu le 21 mars dernier pour le corps des OEA. [...] Dans le climat très controversé du transfert qui crée doutes et incompréhension

des collègues, les résultats de ce scrutin, n'ont pas été à la hauteur de nos objectifs; le SNAEN CT-UNSA reste l'organisation la plus représentative au niveau national pour les filières ouvrière et laboratoire.

Le transfert des TOS aux collectivités territoriales va soumettre prochainement le SNAEN au suffrage électoral afin d'obtenir une représentativité dans les CTP puis dans les CAP territoriaux. Les premières élections aux CTP auront lieu en Alsace le 13 juin prochain. Le SNAEN conscient de l'importance de l'enjeu pour lui-même, pour la fédération et pour l'union travaille donc avec les fédérations de l'UNSA concernées par la territoriale (donc avec l'UNSA Territoriaux) à l'élaboration d'une « charte électorale » qui servirait de base dans les prochaines élections, projet qui pourrait être prochainement finalisé dans l'intérêt de nos adhérents et sympathisants mais aussi dans celui du développement de l'UNSA.

Le SNAEN CT-UNSA est également en année de congrès afin de renouveler les instances nationales et régionales. Notre congrès se tiendra les 5, 6 et 7 juillet prochains à Grenoble.

Notre monde syndical est en pleine tourmente et en pleine mutation, mutation



qu'il se devra de réussir afin de rester le contre pouvoir du monde politique qui lui n'a qu'un souhait: la mort des organisations syndicales.

Nous l'avons bien compris, vous l'avez bien compris, puisque votre congrès est sur le thème de la mutation syndicale et professionnelle mais également en phase avec les problèmes sociétaux: discrimination, violences, régression...

Le conseil pédagogique risque d'être la principale source de conflit entre nos deux syndicats dans les établissements à la rentrée

Claudie MARTENS, SNES

Intervenir au nom du SNES devant le congrès du SNPDEN n'est pas forcément un exercice confortable, les relations entre nos deux organisations n'étant pas toujours faciles. . Ainsi l'année 2004-2005 a été particulièrement tendue. Nous avons depuis réussi ensemble à dépasser ces difficultés en renouant avec des rencontres régulières pour échanger et confronter nos analyses. Nous nous en réjouissons. C'est indispensable, particulièrement dans la période actuelle où les attaques contre le second degré se multiplient, où le dialogue social est devenu inexistant. C'est indispensable pour nos deux syndicats majoritaires dans leurs secteurs respectifs. Les résultats aux élections professionnelles confortent votre majorité avec une progression incontestable. De leur côté les enseignants nous ont renouvelé largement leur confiance, le SNES réunissant près de 51 % des suffrages et une progression certes moins marquée que la votre mais très encourageante.

Cette reprise de dialogue a sans aucun doute été facilitée par les positions prises par le SNPDEN sur le dossier très sensible des remplacements. Nos discussions ont montré en début d'année scolaire la

convergence d'appréciation sur le fond du dispositif très contestable. Et nous avons pu constater depuis le 1^{er} janvier que, dans la logique de vos consignes syndicales, la plupart des chefs d'établissement n'ont pas usé de la contrainte autorisée par le décret.

Sur de nombreux autres dossiers nous avons constaté les convergences, qu'il s'agisse de la présence des policiers référents dans les établissements, de la situation des élèves sans papier ou plus récemment des réactions à l'annonce de notre ministre, en pleine mobilisation anti CPE, de recourir aux forces de l'ordre pour lever les blocages devant les lycées. Très peu d'incidents majeurs se sont produits et cela est largement dû au sang froid des chefs d'établissement qui ont évité de rajouter de l'huile sur le feu, alors même que la situation était particulièrement difficile pour eux.

Claudie Martens présente les nombreux sujets de préoccupation pour les enseignants: la préparation de la rentrée 2006 sous le signe des suppressions de postes, les dispositifs de la loi d'orientation sur l'école ou de la loi de cohésion sociale qui vont entrer en application, comme l'apprentissage dès 14 ans, remise en cause de la scolarité obligatoire à 16 ans, recul



historique sans précédent, la définition d'un socle commun des connaissances, source d'inégalités, la réforme de l'éducation prioritaire: 80 % des établissements classés aujourd'hui vont perdre leurs moyens spécifiques à échéance de 3 ans, les meilleurs élèves de troisième seraient dispensés de carte scolaire, l'arrivée d'enseignants « référents » dans les collèges EP1 avec

dans le même temps des postes supprimés et les structures resserrées, la multiplication des audits sur les horaires des élèves, le collège ou les décharges statutaires des professeurs qui préparent clairement de nouvelles coupes budgétaires.

Le rapport sur les décharges est également porteur d'une conception de la gestion des personnels que nous contestons puisqu'il s'agit de déléguer aux échelons locaux la définition de nos services : au plan national délégation des enveloppes de décharges aux académies en fonction de leur projet, et au plan académique, délégation aux établissements avec un conseil pédagogique chargé de les attribuer en fonction du projet d'établissement.

Ce conseil pédagogique risque d'ailleurs d'être la principale source de conflit entre nos deux syndicats dans les

établissements à la rentrée. Vous avez soutenu sa mise en place avec des arguments que nous pouvons comprendre. Nous y sommes clairement opposés pour trois raisons principales : D'abord les compétences de ce conseil peuvent faire craindre pour l'avenir de la liberté pédagogique individuelle des enseignants, bien que cette dernière soit reconnue dans la loi. En second lieu, la désignation des membres de ce conseil : pas d'élection mais une désignation indirecte (professeurs principaux) ou directe par le chef d'établissement. Enfin la présidence de ce conseil a été attribuée au chef d'établissement. Ce choix nous paraît contradictoire avec les missions pédagogiques de ce conseil. Par ailleurs on peut craindre qu'un tel conseil joue le rôle d'une hiérarchie intermédiaire avec les conséquences que cela peut avoir sur la

carrière des enseignants. Nous avons proposé à nos collègues d'en débattre dans les établissements, nous nous déterminerons sur la consigne donnée à la rentrée lors de notre conseil national de juin.

Notre pays vient de connaître en quelques mois deux événements majeurs : la crise des banlieues et le mouvement anti CPE. L'un et l'autre ont été révélateurs des problèmes d'une jeunesse inquiète de son avenir. Les questions de l'emploi, de la qualification et de la formation ou bien celle des discriminations sont posées. L'éducation nationale et sa mission de formation initiale sont très directement interpellées. C'est le moment où jamais de revenir sur la place que la société entend donner à sa jeunesse, sur le rôle de l'investissement éducatif, les moyens de lutter contre l'échec scolaire, la nécessité d'élever et d'enrichir les qualifications.

Le conseil pédagogique, un cadre, un moyen pour repenser les modalités d'organisation de l'établissement autour du pédagogique.

Luc BERILLE, SE-UNSA

Dans le travail syndical qui nous fait nous rencontrer, si des nuances peuvent exister entre nous, ce sont d'abord les points de convergences qui sautent aux yeux. Je crois que la raison en est simple. C'est la conséquence d'accords de fond entre nos deux organisations tant sur une conception du syndicalisme réformiste et responsable, que sur celle du système éducatif.

C'est ainsi que notre attachement commun à la laïcité nous a fait naturellement converger sur la circulaire interdisant le port de signes religieux à l'École. C'est encore ainsi que, au-delà des spécificités respectives des catégories de personnels que nous représentons, nous avons aussi partagé la même analyse sur la loi d'orientation Fillon, comme sur la loi de cohésion sociale dont on parle moins. Très logiquement, nous nous sommes retrouvés pour critiquer ensemble : une loi qui fixe à l'École l'objectif de faire réussir tous les élèves mais sans dire comment et avec quels moyens y parvenir, une loi dont la philosophie met d'abord l'accent sur la responsabilité individuelle de l'élève plutôt que sur le devoir de l'État de compenser les inégalités sociales. La note de vie scolaire en est l'exemple le plus caricatural, que nous avons condamné d'une même voix au Conseil Supérieur de l'Éducation car, si elle peut générer quantité d'effets pervers, elle ne permettra évidemment en rien de régler les problèmes d'incivilité et de violence dans les établissements. De même notre opposition est commune au recul scandaleux de l'âge de la scolarité obligatoire via l'apprentissage junior et à un financement de mesures nouvelles par des économies sur le dos des élèves et des personnels.

Mais à cette énumération des « contre », nous pouvons aussi ajouter une énumération des « pour », parce que

notre approche commune du syndicalisme marie opposition et proposition. Le SE-UNSA se trouve donc très bien avec le SNPDEN pour soutenir le principe de la définition d'un socle commun de connaissances et de compétences de la scolarité obligatoire, pour soutenir aussi la mise en place d'un conseil pédagogique dans lequel nous voyons non pas une atteinte intolérable à la liberté pédagogique, mais un cadre, un moyen pour repenser les modalités d'organisation de l'établissement autour du fil à plomb pédagogique. Il est vrai que notre conception syndicale des enseignants est celle de fonctionnaires d'État et non de praticiens libéraux. Je voudrais dire ici que le SE-UNSA ne fait pas partie de ceux qui estiment que le chef d'établissement devrait être cantonné à un rôle administratif. Votre rôle dans l'impulsion pédagogique peut être déterminant, ce qui ne vous dote pas pour autant, malgré la grande qualité des femmes et des hommes que je vois ici, d'une omniscience pédagogique mais là n'est pas le cœur du sujet car la fonction d'un conseil est précisément d'offrir enfin un cadre collectif associant échanges et coordination sur les questions pédagogiques. C'est la raison pour laquelle le SE-UNSA souhaite que les enseignants siégeant dans le conseil pédagogique soient dans un rapport de représentation avec leurs collègues.

Accord de fond, enfin, pour aborder de front l'autonomie des établissements et pour la revendication d'une autonomie maîtrisée. Ce concept est totalement différent d'une indépendance des établissements qui dériverait très vite vers une logique libérale concurrentielle. Cette maîtrise que nous appelons de nos vœux repose pour nous sur un double pilier,



celui du projet d'établissement qui permet de combiner la nécessaire autonomie de mise en œuvre au plus près des besoins des élèves et l'unité du service public d'éducation, celui de la contractualisation autour de ce projet, qui suppose un management éducatif fondé sur la concertation et le souci de mobilisation des équipes éducatives.

Le SE-UNSA a fait aussi le choix de syndiquer ensemble les enseignants, quel que soit leur niveau d'exercice dans l'enseignement scolaire. A ce titre, j'ai signé avec le ministre ce matin, avant de prendre le train pour Dijon, un protocole d'accord sur la direction d'école qui nous permet d'engranger des avancées partielles qu'il nous aura fallu six ans de grève administrative pour décrocher.

L'une des mesures du protocole acte, et c'est la première fois que le ministère le reconnaît, le principe selon lequel les

directeurs d'école doivent bénéficier d'une aide pour l'exécution du travail administratif. Le ministère répond à ce besoin constant par le biais d'EVS à statut précaire et non par les postes de secrétariat que nous souhaitons. Vous l'aviez compris, l'arrivée de 50 000 EVS à la rentrée prochaine n'est pas due au protocole d'accord. Il n'a qu'un rapport éloigné avec la direction d'école [...]. La décision avait d'ailleurs été prise avant que ne débutent nos négociations sur la direction d'école. Nous nous sommes d'ailleurs battus, pour

que la formulation du protocole à ce sujet fasse apparaître pour son caractère unilatéral la question des EVS. Je comprends vos réactions à ce sujet où, une fois de plus, le ministère n'a pensé qu'à trouver un support administratif mais où votre responsabilité d'employeur, elle, sera engagée directement et non à titre subalterne. Étant un militant avisé, je comprends que vos réactions ne sont pas des réactions contre l'école primaire. Je comprends aussi que vous ne trouvez pas légitime la précarité lorsqu'elle est présente dans des établis-

sements du second degré mais illégitime si elle devait être présente dans le 1^{er} degré. Je comprends que vous souhaitiez que le ministère ne vous condamne pas à subir des charges indéfiniment, comme je comprends que nos collègues administratifs ne doivent pas être davantage condamnés à subir des alourdissements constants de leur charge de travail. Je comprends que vos revendications ne sont pas portées contre d'autres personnels mais contre le ministère pour que celui-ci réponde aux problèmes qui lui sont posés.

Prendre en compte de multiples contraintes pour défendre au mieux nos ambitions à bâtir un corps d'encadrement

Denise RUM, SIEN

Denise Rum présente les excuses de Patrick Roumagnac, secrétaire général du SIEN, retenu.

Le SIEN est heureux de souhaiter à tous les congressistes de fructueux travaux et d'adresser un confraternel salut à l'équipe nationale du SNPDEN.

Le travail réalisé est manifestement apprécié, il n'est – pour s'en convaincre – qu'à voir les remarquables résultats obtenus aux élections professionnelles! La barre est placée très haut mais notre syndicat, le SIEN, aura à cœur de suivre l'exemple en décembre. Il faut dire que

nos organisations sont reconnues depuis fort longtemps pour leur opiniâtreté et leur efficacité à défendre aussi bien les intérêts du corps que les situations individuelles. Il faut dire aussi que c'est bien au sein de notre Fédération, l'UNSA Éducation, que nous trouvons un champ adapté aux visées réformistes qui sont les nôtres. Notons, à cet égard, que le réformisme n'est en aucune manière une faiblesse mais plutôt une force: celle de la capacité à prendre en compte de multiples contraintes pour défendre au mieux nos ambitions à bâtir un corps d'encadrement compétent et reconnu.



Nous sommes ensemble dans les EPLE, au service des élèves, pour leur apporter l'aide et le soutien dont ils ont besoin

Anne-Marie GIBERGUES, Secrétaire générale SNIES

Philippe Guittet donne lecture du message d'Anne-Marie Gibergues, retenue sur Paris.

Que dire des événements actuels: je n'entrerai pas dans un débat politique mais, les gesticulations médiatiques et les maladies de nos dirigeantes pourraient porter à sourire si elles n'étaient pas affligeantes. Je ne ferai là dessus aucun autre commentaire.

L'année scolaire dernière a été mise en place la nouvelle procédure d'évaluation/notation. Dès les premières ébauches des textes, tous, nous avons perçu

les difficultés d'applications qui n'ont pas manqué d'arriver. Nous avons pourtant pris la précaution, lors d'un stage organisé par le SNIES, d'y réfléchir ensemble. Je remercie encore la participation du SNPDEN à ce stage. Malgré tout, les difficultés ont été grandes, autant du côté des notateurs que des agents notés. Les situations ont parfois été difficiles: l'incompréhension et l'interprétation manifestement erronée, ont provoqué des heurts et des rancœurs.

Devant ce pataquès (sic!!) le ministère s'ouvre enfin à la prudence et à une

nouvelle réflexion. Nous espérons que l'ambiance de certains établissements va retrouver la sérénité et que les futures campagnes ne provoqueront pas, à nouveau, des situations difficiles.

Nous sommes ensemble dans les EPLE, au service des élèves, pour leur apporter l'aide et le soutien dont ils ont besoin, pour que leurs études se passent le mieux possible, afin d'en faire des adultes responsables. Pour cela il faut autour d'eux une équipe éducative forte, unie et solidaire.

A ce jour, il n'y a pour les infirmières aucun indicateur sur les besoins des élèves

Brigitte LE CHEVERT, Secrétaire générale du SNICS.

Nous avons souvent une démarche syndicale comparable, centrée sur le métier dans un projet porteur pour le service public d'éducation et pour les jeunes. C'est d'ailleurs ce qui nous permet de nous retrouver dans des démarches

communes et parfois conjointes comme récemment sur la fiche de poste infirmière ou sur le CPE.

J'ai choisi d'aborder avec vous aujourd'hui deux questions qui sont pour nous essentielles, car elles comportent

des risques de détournement des missions des personnels: d'une part la LOLF, d'autre part l'internat.

Intervenant sur la LOLF, Brigitte Le Chevert précise que les infirmières sont dans le programme « vie de l'élève »,

mais que le ministère a retenu des indicateurs sans aucune concertation avec les représentants des personnels. Les indicateurs arrêtés pour les infirmières de l'éducation nationale sont des indicateurs de santé publique, liés à des missions essentiellement menées par les médecins de l'éducation nationale et très proches de celles qui existaient dans les services de santé scolaire relevant des DDASS. Ces indicateurs sont aux antipodes des raisons qui nous ont conduits à publier un communiqué de presse commun SNPDEN, SNICS/FSU et SNIES/UNSA Éducation le 25 janvier 2001 dans lequel nous nous réjouissons de la sortie de ces textes qui, d'une part, affirmaient la nécessaire implication de l'ensemble des personnels de l'École à la mission de promotion de la santé, d'autre part, confirmaient la place et le rôle des infirmières dans l'institution par un renforcement de leurs fonctions spécifiques auprès de tous les élèves et leur participation à la promotion du bien être et à la réussite scolaire. A ce jour, il n'y a pour notre profession aucun indicateur sur les besoins des élèves! Ce sont en fait les 20 millions de passages de collégiens et lycéens dans les infirmeries des EPLE chaque année qui sont passés sous silence au bénéfice du nombre de visites médicales de la 6^e année de l'enfant... Idem pour les milliers d'heures d'éducation à la santé et à la sexualité qui passent par pertes et profits. En un mot, c'est l'ensemble des missions des infirmières dans les établissements notamment du second degré qui ne sont pas prises en compte.

Devant cette situation, le SNICS va,

pour la deuxième année consécutive, appeler au boycott des statistiques annuelles infirmières telles que demandées par la DESCO qui refuse de faire remonter les activités réelles telles qu'elles sont inscrites dans le cahier de l'infirmière.

Pour autant cela n'empêchera pas chaque infirmière de faire ses propres statistiques que vous pourrez lui demander de présenter au conseil d'administration du collège ou du lycée auquel elle est rattachée administrativement. Cela permettra de faire le bilan des actions menées et de faire connaître à chacun, notamment aux parents d'élèves, les besoins et les demandes des élèves en matière de santé et donc d'améliorer le travail en équipe autour des difficultés que peuvent rencontrer les élèves dans leur scolarité.

Nous comptons sur votre soutien pour la réussite de ce boycott, et vous demandons comme l'an passé de ne pas transmettre à l'administration les statistiques infirmières.

Brigitte Le Chevert indique ensuite que si nous revendiquons ensemble la présence d'infirmières dans les internats, ce sont pourtant les postes les moins attractifs, nous savons tous que l'important turnover constaté sur ces postes d'infirmière altère la dimension éducative qui nécessite une stabilité dans les équipes.

Or, les choix faits par la direction des affaires financières du ministère dans le cadre des modifications réglementaires concernant les avantages en nature, vont aggraver cette désaffection pour ces postes aux contraintes particulières, car



ils pénalisent fortement les agents qui ont de petits salaires dont les infirmières. Nos collègues ont ainsi vu quadrupler leurs montants à déclarer sur leurs feuilles d'impôts alors qu'on leur refuse toujours une augmentation de leur NBI qui n'est que de 50 € mensuel et le droit de percevoir les 160 € d'IFTS que touchent leurs collègues d'externat... C'est pourquoi lors de notre action unitaire avec le SNIES le 4 avril dernier, nous avons demandé au ministre de revoir la situation de ce type de poste indispensable aux jeunes et comptons sur votre solidarité pour résoudre cette difficulté qui va aggraver la pénurie d'infirmières dans les internats.

Avant de vous quitter, je terminerai par une demande à chacun et chacune d'entre vous, faite par mes camarades secrétaires académiques et départementales du SNICS qui souhaitent davantage de contacts avec les militants locaux du SNPDEN.

L'actualité passée et récente nous démontre qu'il est nécessaire, pour un retraité de conserver un lien avec son syndicat

Jacques MAURICE, FGR-FP

Les retraités du SNPDEN qui représentent environ 19 % des adhérents du syndicat sont la 4^e composante, en nombre, de la FGR-FP. Avec les retraités des autres syndicats de l'UNSA Éducation, nous comptons pour un peu plus de la moitié des adhérents syndiqués et pour un peu plus du tiers de l'effectif total lorsqu'on ajoute les adhérents directs.

Les militants retraités du SNPDEN participent activement à la vie de la FGR-FP, au sein de la CE nationale grâce à Christiane Singevin, comme dans un certain nombre de nos sections départementales puisque votre syndicat compte 5 secrétaires départementaux et 5 trésoriers.

Le plus qu'apporte la FGR-FP c'est notre revue, *le Courrier du retraité*, dans laquelle nous traitons du suivi des questions de retraite mais aussi de protection sociale et de fiscalité.

Nous participons aux travaux de l'UNSA Retraités, lieu de rencontres entre retraités du public et du privé au sein de l'UNSA.

D'autre part, la FGR-FP a constitué autour d'elle le pôle des retraités Fonction

publique regroupant cinq associations de fonctionnaires civils ou militaires (ANR, UNRP, UNPRG, FNOM).

Enfin, la FGR-FP est, depuis plusieurs années, une composante des organisations syndicales de retraités qui ont décidé de s'unir pour agir en commun (CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC et UNSA Retraités).

Certes, l'unité n'est pas toujours facile – par exemple sur le dossier des retraites – mais nous privilégions l'action sur ce qui nous rassemble ou sur les problèmes européens. (pétition sur le pouvoir d'achat l'an dernier, quinzaine d'action de la FERPA autour du 8 juin, initiatives communes depuis 2004 lors de la semaine bleue, fin octobre).

Le congrès national de la FGR-FP, qui fêtera ses 70 ans, aura lieu du 13 au 15 juin à la Maison de la Chimie à Paris. Ce sera l'occasion pour nous de revenir sur toutes les questions évoquées par votre commission *Fin de carrière et retraite*, sous la signature de Françoise Charillon et Michel Rougerie, dans le numéro de mars de votre revue, la rupture entre actifs et pensionnés,



les inconvénients de la réforme Fillon pour les futurs retraités, les questions de protection sociale, la nécessité de corriger les injustices des réformes actuelles.

Nous tenterons à nouveau, c'est un peu l'originalité de la FGR-FP, de parvenir à une motion commune et unanime rassemblant les retraités d'organisations qui sont concurrentes au niveau des actifs.

Intervention de Philippe

Je salue particulièrement tous ceux qui participent pour la première fois à une instance nationale. Je rappelle à tous l'importance d'une présence jusqu'à l'extrême fin du congrès à tous les débats et tous les votes. Je vous demande enfin de suivre scrupuleusement les préconisations de la commission d'organisation des débats. Nous devons respecter tous les intervenants quelles que soient nos positions sur les sujets exprimés. Pour la première fois, nous organiserons des tables rondes avec Bernard Hugonnier, directeur adjoint de l'OCDE, sur « le pilotage de l'EPLÉ : évaluation internationale » et avec Roger-François Gauthier, IGAENR, consultant à l'UNESCO, sur « *l'EPLÉ et le grand bain libéral : renoncer aux valeurs ou creuser le sens* ».

Avant de commencer ce complément au rapport d'activité, qui sera également le lancement du congrès, qui doit être un congrès de réflexion et de propositions mais aussi un congrès d'action, je voudrais rendre hommage en quelques mots trop courts à quelques personnes.

A Jean-Jacques Roméro, notre ancien secrétaire général, qui vient d'être élevé à la dignité de chevalier dans l'ordre de la Légion d'Honneur. C'est une reconnaissance normale du grand militant syndical qu'il est, de celui qui a porté « le statut de l'an 2000 », mais c'est aussi la reconnaissance d'un grand professionnel qui termine sa carrière à la fin de l'année au lycée Marcellin Berthelot de Saint Maur. Je voudrais rendre un hommage particulier à Philippe Marie, secrétaire général adjoint, ancien coordonnateur des commissaires paritaires, ancien responsable de la commission vie professionnelle qui était entré au BN en 1994, au moment où le BN retrouvait son unité, à Anne Berger, au Bureau national depuis 98, secrétaire générale adjointe mais aussi militante dans l'académie de Dijon qui nous accueille, et enfin à Michel Rougerie, au Bureau national depuis 1996, ancien secrétaire académique de Lyon, ancien responsable de la commission vie syndicale, et toujours en responsabilité de la sous commission fin de carrière et retraite. Je remercie enfin Catherine Dauny, Colette Pierre et Claudie Noulin. Toutes et tous quitteront le Bureau National à la fin de ce congrès.

Enfin, Marcel Jacquemard, principal, permanent depuis 8 ans au siège, part à la retraite. Il est la cheville ouvrière de *Direction*, revue à laquelle il a donné toute sa qualité. Je perdrai un complice. Le BN et le SNPDEN perdront beaucoup.

NOS STATUTS INTERNES

Nous allons voter sur nos statuts : le débat a été lancé dès le CSN de 2004. Celui de novembre 2005 a adopté un certain nombre de modifications du règlement intérieur et émis un avis sur des propositions de modifications statutaires qui ont été reprises en l'état par le Bureau national pour le vote des académies. Nous sommes maintenant au bout de cette démarche : le



congrès peut donc voter. Jean Claude Lafay présentera les articles modifiés.

Je rappelle les modifications importantes, au nombre de deux : le passage à trois ans de l'intervalle entre deux congrès par souci d'efficacité, pour donner le temps nécessaire à l'action syndicale et à sa continuité ; l'élection du Bureau National et du secrétaire général directement par le congrès.

GUITTET,

secrétaire général

DES TEMPS D'INQUIÉTUDES

Plusieurs événements récents de nature très différente interrogent sur la violence exacerbée, sur le rôle de l'État et sur les attentes de la société.

Le terrorisme aveugle, l'assassinat d'Ilan Halimi, mais aussi les modes extrêmement violents qu'a pris la crise des banlieues, puis les à-côtés de la crise du CPE et enfin les nouvelles formes de violences qui finissent par toucher l'École. La représentation de la France mais aussi du monde est, pour nombre de nos concitoyens, celle d'un vaste champ de ruines à la fois planétaire et local et d'un immense sentiment d'insécurité. D'autres événements très médiatisés comme la canicule, le tsunami, la grippe aviaire renforcent également cette perception d'une catastrophe qui menace la planète et celle de l'impuissance des dirigeants à y répondre. Les thèses des déclinologues autour de Nicolas Baverez, favorables aux options libérales, ajoutent à ce malaise.

Et pourtant, cette violence est engendrée pour partie par le libéralisme exacerbé et le délitement du lien social ; mais il y a aussi des raisons plus profondes : ce sont les crimes impensables que la société a engendrés depuis le début du XX^e siècle et l'amnésie, qui les a entourés, destructrice pour la mémoire collective.

Thérèse Delpech, auteure d'un essai remarquable, évoque même le risque d'« ensauvagement » du monde.

La question du devoir de mémoire est donc posée, celle de l'holocauste bien sûr, mais aussi celle des goulags, et pour notre pays celle de la résistance mais aussi celle de la collaboration, celle de la colonisation et de la guerre d'Algérie, celle de l'esclavage. Le devoir de mémoire est indispensable, non pas pour que certains se posent en victimes ou en créanciers de la République, non pas pour tenter d'accréditer que la France maintient une idéologie coloniale et peut-être même esclavagiste (Indigènes de la République, Dieudonné) mais pour éviter l'oubli et surtout pour trouver à nouveau une promesse d'avenir.

Parler de promesse d'avenir, c'est vouloir redonner du sens tant à l'ordre du monde qu'à la signification même de l'existence humaine.

IL FAUT RETROUVER LE GOÛT DE L'AVENIR

C'est une condition pour éviter que l'appel au meurtre et à la violence rythme notre

société au niveau international mais aussi au niveau national. Mais pour cela, il ne faut pas des États irresponsables.

Comme les événements récents en France (CPE, affaire Clearstream) l'attestent, il semble malheureusement que pour certains dirigeants, la politique n'a plus souvent comme but qu'elle-même, c'est à dire l'exercice du pouvoir et la défense de la dimension économique, au détriment de la dimension sociale.

Au moment où pour certains la liberté, l'intégrité physique et même la vie n'ont pas grand sens, il est temps de mettre la question éthique au cœur de la politique et donc au cœur de la société.

En effet, le risque est grand, devant l'impuissance des responsables politiques, de voir se développer une contestation permanente. Elle peut se traduire dans les urnes par de nouveaux populismes ou par la montée des extrêmes. Elle peut se manifester dans les intégrismes ou dans des mouvements violents sans revendication exprimée, comme la dernière crise des banlieues. Il ne faut pas se satisfaire de ce nihilisme ambiant quelquefois théorisé. Car comme l'écrivait Albert Camus, « *il y a toujours une philosophie pour le manque de courage* ».

Il faut retrouver le goût de l'avenir. Il faut renforcer la cohésion sociale et rebâtir les solidarités de telle manière que les évolutions du monde et de l'Europe ne soient plus perçues comme une menace, comme un instrument au service d'une régression mais comme un défi à relever par l'ensemble du pays. Il faut certainement revoir des institutions usées après 50 ans.

Il faut dénoncer le relativisme culturel, la conception communautariste de la vie en société qui oblige parfois les individus, contre leur volonté, contre leur liberté, à suivre les lois de la communauté et non celles de la République. Au nom des différences, on met en danger « le vivre ensemble ». A l'évidence, les pensées et les pratiques des individus sont soumises à de multiples déterminations qui ne se réduisent pas à une appartenance communautaire.

Mais comme le dit Caroline Fourest dans son excellent livre « *la tentation obscurantiste* », certains veulent engager la France sur la voie « *d'un modèle culturel à l'anglo-saxonne propre à favoriser cette délégation du lien social aux religieux* ».

Nicolas Sarkozy veut réformer la loi de 1905 de séparation des Eglises et de l'État (il a d'ailleurs pour cela mis en place une com-

Le risque est grand, devant l'impuissance des responsables politiques, de voir se développer une contestation permanente.

mission) mais il est malheureusement loin d'être le seul sur cette ligne, sur l'échiquier politique de notre pays.

L'ENJEU DE LA LAÏCITÉ, DE L'ÉGALITÉ, DE LA MIXITÉ

Revenons sur « l'affaire des caricatures » : nous nous reconnaissons dans la motion de l'UNSA Éducation qui « a toujours défendu la liberté d'expression contre les censures [...] les pressions intégristes et fanatiques. Elle rappelle que la seule règle dans un État démocratique est celle de la loi. L'UNSA Éducation affirme son attachement à la laïcité, à la liberté de conscience, à la liberté de créer même si cela doit heurter ou choquer. Les libertés de création et d'expression sont liées [...]. L'UNSA Éducation s'opposera, comme elle l'a toujours fait dans un passé récent à propos du film « La dernière tentation du Christ » de Scorsese ou des versets sataniques de Salman Rushdie, aux diverses tentatives des religions de limiter ou d'encadrer la liberté d'expression ».

À ce propos, un nouveau concept malheureux est apparu, celui d'islamophobie qui confond critique de l'islam en tant que religion (ce qui relève de la liberté d'expression) et stigmatisation des croyants (ce qui doit être dénoncé). La Ligue des Droits de l'Homme a défendu cette notion. Mouloud Aounit, au nom du MRAP, veut en faire un délit puni par la loi, soutenu en cela par deux députés, Jean-Marc Roubaud et Eric Raoult. Il faut être très vigilant sur ce point.

Il est du rôle du syndicalisme de rappeler l'enjeu de la laïcité, de l'égalité, de la mixité. Il est du rôle du syndicalisme de dire qu'il est à la fois opposé au racisme et à l'intégrisme. Il est aussi du rôle du syndicalisme de défendre une politique des territoires pour ne pas abandonner des citoyens de quartiers entiers à la stigmatisation, à la discrimination dans l'emploi et le logement, à l'exclusion, à l'inégalité. Comme le dit la motion de Montpellier, « si la laïcité est pour nous une question centrale, nous ne saurions écarter de nos réflexions et de nos propositions la justice, la précarité, la sécurité, l'intégration, entre autres, qui concernent au quotidien nos

élèves, leurs familles, les personnels, et dont les effets pervers peuvent compromettre le bon déroulement de la vie dans nos établissements. Le SNPDEN ne saurait faire l'économie d'une réflexion collective sur la place de l'École dans notre société, mais aussi sur les dérives possibles dans nos établissements générées par un consumérisme dominant et plus généralement par les appétits d'une économie marchande conquérante ».

Sur ce dernier point, il faut rappeler que l'Internationale de l'Éducation en appelle aux organisations de l'OMC pour retirer l'éducation de l'Accord Général sur le Commerce des Services (AGCS) toujours en discussion.

NOTRE ENGAGEMENT À L'INTERNATIONAL

Pour notre part, nous devons réaffirmer dans une motion notre engagement dans l'Internationale de l'Éducation, en demandant que le groupe de travail sur « le rôle et la place des personnels des établissements du second degré » établisse et diffuse une charte d'éthique et de positionnement professionnel des personnels de direction qui précise leur concours à la qualité et au développement démocratique des organisations scolaires. Toujours dans le domaine international, les 24 et 25 février dans le cadre de l'IE, Donatelle Pointereau et Jean-Michel Bordes ont rencontré l'UNPEF, Union Nationale du Personnel de l'Éducation et de la Formation en Algérie. (Cf. *Direction* 137). Par ailleurs, Marcel Jacquemard s'est rendu à Madagascar pour participer à une rencontre sur la gestion scolaire dans les pays francophones du 4 au 8 avril 2006.

SITUATION DE L'ÉCONOMIE ET DE L'EMPLOI

Je ne reprends pas ici le contexte général que nous avons développé dans notre rapport d'activité et qui reste totalement valable ; j'insisterai donc sur quelques éléments de conjoncture.

Il devrait y avoir une poursuite de la croissance mondiale à la hauteur de 4,9 % en 2006, malgré la hausse du prix du pétrole.

Il est du rôle du syndicalisme de rappeler l'enjeu de la laïcité, de l'égalité, de la mixité.



Photo Alain Suran

La zone euro, comme la France (1,5 en 2005), devrait se situer en retrait avec 2 %. En France, il y a une petite reprise des investissements, de la consommation et de l'exportation, même si les perspectives d'embauches à court terme des entreprises sont faibles. Ce n'est donc pas totalement la création d'emplois salariés du secteur concurrentiel qui explique l'embellie sur le front du chômage, 9,5 % avec une prévision du ministre de la cohésion sociale de 8,9 % fin 2006. Les inégalités et la pauvreté se sont encore aggravées en 2004 pour se situer à un niveau inégal depuis 20 ans. En effet, comme nous l'avons déjà dit, il ne suffit pas de travailler pour sortir de la pauvreté.

La vie syndicale au niveau international a été marquée par un événement considérable, celui de la fusion avant la fin de l'année des deux grandes confédérations internationales, la CISL (Confédération Internationale des Syndicats Libres) et la CMT (Confédération Mondiale du Travail).

En Europe, le 14 février restera comme une grande date pour le mouvement syndical puisque à l'appel de la Confédération Européenne des Syndicats plus de 50 000 personnes ont défilé contre la directive Bolkestein sur les services. Comme le dit Alain Olive, secrétaire général de l'UNSA, « *ce message d'une Europe syndicale unie et forte, c'est aussi un message pour une Europe plus sociale adressé aux autorités européennes et aux gouvernements nationaux* ».

Dès le 16 février, le parlement européen a soumis à une large majorité un autre texte à la commission européenne et au conseil des ministres. La commission a suivi pour l'essentiel le parlement européen. Ce texte doit maintenant être validé par les 25 et par le parlement européen.

En France, la représentativité syndicale interroge : 9,7 % des salariés sont syndiqués contre 81,1 % en Suède, 74,4 % au Danemark mais aussi 55,6 % en Belgique, 34,9 % en Italie, 31,2 au Royaume uni et 25 % en Allemagne ; c'est le plus faible taux de l'OCDE. Les critères de représentativité ont été fixés par la loi du 11 février 1950 et l'arrêté minis-

triel du 31 mars 1966. Depuis cette période, et alors que les confédérations ont perdu les deux tiers de leurs adhérents, 5 organisations ont un privilège de représentativité : CGT, CFDT, FO, CFTC, CGC. Le rapport Hadas-Lebel vient remettre en cause ces règles en affirmant que l'amélioration du dialogue social suppose de nouvelles conditions de représentativité conférant aux bénéficiaires une légitimité incontestée. Ce rapport prévoit 2 scénarii, l'un d'adaptation, l'autre plus radical. Le Conseil Économique et Social (CES) doit rendre un avis.

Alors que pour le CPE, Dominique de Villepin avait décidé de ne pas recourir au dialogue social malgré l'engagement solennel pris par la loi du 4 mai 2004, le rapport Chertier propose « *de faire de la concertation (et éventuellement de la négociation) l'instrument même de toute réforme en la plaçant en amont de la décision* ». Les projets de réforme feraient l'objet d'un agenda partagé et actualisé chaque année entre le gouvernement et les partenaires sociaux, par une présentation devant le CES. Alain Olive, au nom de l'UNSA, s'est bien sûr félicité de ces deux rapports. Reste maintenant à traduire ces préconisations dans les faits.

Il y a en effet urgence à permettre, tous les 3 ou 4 ans, comme dans les pays nordiques, des négociations sur l'ensemble des sujets. Face à la précarité de l'emploi, il faut arriver à sécuriser, pour chaque individu, les parcours d'emploi et de formation tout au long de la vie.

Dans le cadre de l'UNSA Éducation, nous avons participé à un certain nombre de délégations notamment sur l'orientation, mais aussi sur l'évaluation notation. L'application du décret de 2002 a été catastrophique au ministère de l'Éducation nationale. Le SNPDEN, A & I et l'UNSA Éducation en ont contesté le dispositif. Le bilan présenté par la DPMA devant nos organisations les 20 mars et 6 avril derniers confirme les dysfonctionnements et l'explosion des contestations de notes. La DPMA propose de nouveaux textes qui consistent en un ré-étalement jusqu'en août 2007 du processus, dans la perspective d'une éventuelle disparition de la notation. Cela ressemble à du replâtrage.

Le maintien d'une évaluation distincte de la notation semble indispensable pour les personnels administratifs. Reste à définir la question des modalités d'attribution des réductions d'ancienneté.

Enfin le 6 mars, nous avons été reçus sur la question de la violence à l'école afin de toiletter la circulaire de 1998. Au sein de la délégation UNSA, j'ai repris les arguments que je développais dans l'éditorial de *Direction* 135.

LA CRISE DU CPE

Certes, le chômage des jeunes (16-24 ans) s'élève à 22 %. Ce taux signifie que près d'un jeune actif sur quatre est au chômage, à comparer avec la moyenne européenne de 18,6 %. Mais les deux tiers des 16-24 ans sont en formation, ce qui veut dire que par rapport à cette classe d'âge, il n'y a en réalité que 8,1 % de chômeurs à comparer avec la

Le rapport Chertier propose « de faire de la concertation (et éventuellement de la négociation) l'instrument même de toute réforme en la plaçant en amont de la décision ».



L'apprentissage est un dispositif dont nous ne sous-estimons pas la valeur et la qualité à des niveaux supérieurs de formation ; il ne peut se transformer avec de trop jeunes élèves en remède contre la grande difficulté scolaire.

moyenne européenne de 8,2 %. Voilà la réalité des statistiques. 3 ans après leur sortie de formation initiale, 70 % des jeunes sont en CDI. Ce taux est de 80 % pour les diplômés des 2^e et 3^e cycles universitaires, mais aussi de 68 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP et de 73 % pour les bacs pro ou technologiques. Les difficultés d'insertion qui se réduisent quand le chômage baisse concernent les non qualifiés : seuls 52 % sont en CDI au bout de 3 ans.

Si le Premier ministre avait accepté de partager le constat que le chômage ne touche pas tous les jeunes de manière identique, il aurait renoncé au CPE, qui en prévoyant une période d'essai de 2 ans et des licenciements sans justification, renforçait nécessairement la précarité et donc l'anxiété de tous les jeunes. Il était donc possible d'éviter un conflit de grande ampleur.

Ce furent donc blocages et occupations d'universités puis de lycées sur tout le territoire national. Ce furent les intrusions de groupes hostiles accompagnés de casseurs. Ce furent les interventions maladroites ou inopportunes du Premier ministre ou de membres du gouvernement, notre ministre s'étant particulièrement distingué dans ce domaine par une dizaine de déclarations publiques toutes plus malencontreuses les unes que les autres ! Le pire ayant été, le 29 mars, de donner consigne aux recteurs de faire rouvrir les lycées bloqués, quitte à recourir à la force.

Les personnels de direction étaient bien seuls, et souvent très exposés avec leurs collaborateurs, même si nos hiérarchies intermédiaires ont réagi de manière très diverse.

Le SNPDEN, tout au long de ce mouvement, a défendu une position cohérente, le retrait rapide d'un texte inutile et dangereux, afin de rétablir le calme dans les universités et les lycées. L'entêtement du Premier ministre et les conflits à la tête de l'État sont seuls responsables d'une sortie de crise tardive.

Après le mouvement consécutif à la loi Fillon, la crise des banlieues et ce conflit trop long, nous sommes fatigués et cela ajoute à notre détermination pour que la question du métier soit au centre d'une nouvelle concertation sur les conditions d'exercice.

La partie du projet de loi sur l'égalité des chances a été modifiée dans son article 8 : il se traduit maintenant pour l'essentiel par des mesures venant renforcer des dispositifs déjà mis en place par le plan de cohésion sociale et vise à augmenter les aides à l'employeur. Le contrat de responsabilité parentale, dont le non-respect peut entraîner la suspension des prestations familiales, a été maintenu. Nous serons nécessairement impliqués dans sa mise en œuvre, en relation avec les présidents de conseils généraux. L'apprentissage junior a également été voté. Fallait-il une loi alors qu'existaient des dispositifs dérogatoires individuels d'alternance au collège ? Cette gestion des flux risque d'envoyer en apprentissage, non pas les publics les plus fragiles qui auront encore plus de mal à suivre, mais pour des raisons financières des élèves qui auraient pu suivre une formation plus longue. L'apprentissage est un dispositif dont nous ne sous-estimons pas la valeur et la qualité à des niveaux supérieurs de formation ; il ne peut se transformer avec de trop jeunes élèves en remède contre la grande difficulté scolaire.

UNIVERSITÉ - EMPLOI

Le Premier ministre a installé en Sorbonne le 25 avril, en présence des acteurs du monde social et éducatif la commission qui aura en charge le débat national sur « Université et Emploi ». Le secrétaire général du SNPDEN était présent aux côtés de Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA Éducation, et d'Alain Olive, secrétaire général de l'UNSA.

Présidée par le recteur de Limoges, Patrick Hetzel, cette commission doit communiquer un rapport d'étape à la mi-juin



Photo Alain Suran

2006 et publier son rapport définitif en octobre de la même année. Elle doit traiter de trois grands thèmes : l'orientation, la professionnalisation des études dans le cadre du cursus LMD, l'apprentissage et le développement de l'alternance.

La commission a pour mission d'auditionner l'ensemble des acteurs impliqués par le lien université - emploi, et dans chaque académie, des débats associeront, sous la responsabilité des recteurs, les acteurs locaux autour des différentes thématiques identifiées.

Nous pouvons regretter que l'objet de la commission ait été limité à « université et emploi », et non pas élargi à « enseignement post-baccalauréat et emploi ». En effet, si nous sommes concernés par le premier thème avec l'orientation au lycée, nous sommes également concernés par les CPGE, mais plus encore par les BTS à travers les deux autres thèmes. Ces questions sont posées non seulement à la formation initiale mais également aux GRETA et aux CFA publics.

J'ai donc immédiatement demandé au recteur Hetzel de nous recevoir, ce qu'il a fait.

Le lendemain de cette réunion, le gouvernement, sans concertation aucune, publiait une charte des stages en entreprise qui est loin de corriger leurs dérives et abus.

LES ENJEUX PÉDAGOGIQUES DU CONGRÈS

L'enjeu de l'orientation, notamment à la fin du lycée, prend une place particulière.

Le lycée est à l'ordre du jour de notre congrès et la question de l'orientation doit être reliée à une réflexion sur la classe de seconde, sur les voies et les passerelles et sur le baccalauréat.

L'orientation est également un des thèmes de nos travaux.

L'annonce en décembre par le Premier ministre d'un grand service public de l'orientation, puis la nomination d'un délégué interministériel à l'orientation, ont accéléré les conditions du débat. Maintenant, il est seulement évoqué un portail unique d'informations qui permettrait la mutualisation des ressources documentaires et des expertises. Notre congrès peut avancer sur cette question et sur la responsabilité particulière de l'Éducation Nationale en matière d'information et d'éducation à l'orientation. Il faut enfin afficher que nous souhaitons passer d'une orientation subie, d'une orientation qui assimile les formations professionnelles à l'échec scolaire, à une orientation positive au service de la réussite des projets individuels.

La question essentielle qui doit guider tous nos choix pédagogiques est bien sûr celle de l'égalité des chances à l'École.

Le Haut Conseil de l'Éducation (HCE) vient de faire connaître ses recommandations concernant le socle commun. « *Le socle est ce dont nul ne doit être privé en fin de scolarité obligatoire sous peine de se trouver handicapé ou marginalisé* ». Sept compétences sont énoncées : langue française, langue vivante étrangère, mathématiques et culture scientifique et technologique, techni-

ques usuelles de l'information et de la communication, culture humaniste, compétences sociales et civiques et enfin autonomie et initiative. Chaque compétence doit être « *une combinaison de connaissances, de capacités et d'attitudes* ». Cela ressemble beaucoup aux compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie définies au dernier conseil de l'Union européenne « éducation, jeunesse, culture » qui s'est réuni à Bruxelles le 23 février dernier.

Les grands principes énoncés vont dans le sens de nos attentes. Que fera le Ministre de ces préconisations ? Tout reste à construire : définition précise des attentes dans chaque compétence, articulation avec les disciplines et les programmes, définition des niveaux à atteindre à chaque stade de la scolarité, modes d'évaluation, accompagnement des élèves. Les questions des méthodes d'apprentissage et de la formation initiale et continue des enseignants sont bien sûr également au cœur de cette réflexion.

Nous avons rencontré, sur cette dernière question, le 10 mars dernier M^{me} Durand et M. Nembrini (cf. *Direction* 137).

Les décisions ministérielles récentes, comme la remise en cause des moyens pour les itinéraires de découvertes, vont à l'encontre des préconisations du HCE. Le retour à l'apprentissage à 15 ans rend très improbable l'acquisition du socle par les élèves concernés. La circulaire de rentrée reste très éloignée des préconisations du HCE.

Le ministre de l'Éducation nationale a engagé très rapidement une concertation avec les organisations représentatives sur cet avis. Hélène Rabaté, Philippe Tournier et moi-même, avons été reçus au cabinet du Ministre vendredi 5 mai par MM Nembrini et Chudeau.

Le SNPDEN s'est positionné en affichant que toutes les compétences devaient être acquises et non compensables, mais que cela nécessitait que les attentes dans chaque compétence soient raisonnables, et que le mode d'évaluation soit profondément transformé. Cette question est également un des thèmes de notre congrès.

La FCPE souhaitait nous rencontrer le 22 février dernier au sujet d'un projet de décret et d'une charte d'accompagnement sur la place des parents dans le système éducatif, mais ce texte a pris beaucoup de retard puisque nous n'avons pas encore été concertés à ce jour. Nous tiendrons le syndicat informé de l'avancée de ce dossier. Nous avons également abordé d'autres questions : CPE, éducation prioritaire, DHG (cf. *Direction* 137).

TOUJOURS SUR L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Pour revenir sur les questions de l'enseignement supérieur, nous avons été reçus le 23 février sur les avant-projets de décrets organisant l'insertion des classes de l'enseignement supérieur des lycées dans le cadre européen de formation (cf. *Direction* 137). Ces décrets sont relatifs à la validation en terme de crédits ECTS des études effectuées dans les STS et les CPGE.

Haut Conseil de l'Éducation (HCE) :

« Le socle est ce dont nul ne doit être privé en fin de scolarité obligatoire sous peine de se trouver handicapé ou marginalisé ».

Nous avons proposé une série d'amendements à ces textes.

Depuis, nous avons rencontré l'AFDET (Association Française de Développement de l'Enseignement Technique) le 24 mars 2006, notamment afin de préciser la place du BTS dans le système LMD.

Enfin, au sujet de l'enseignement supérieur, je voudrais signaler que les élections aux CROUS se sont passées dans des conditions scandaleuses et que l'utilisation de leurs résultats par le ministre de l'Éducation nationale est indigne. L'UNSA Éducation est à l'initiative d'une demande d'annulation de ces élections.

ÉDUCATION PRIORITAIRE

Le ministre a confirmé le 8 février dernier, à quelques modifications près, les mesures de relance de l'éducation prioritaire qu'il avait annoncées le 13 décembre 2005, en affirmant passer d'une « *logique de zone à une logique d'élèves* ».

La nouvelle architecture établit trois ensembles au sein de l'enseignement prioritaire.

Le niveau EP1 regroupe les établissements accueillant les élèves confrontés aux plus grandes difficultés scolaires et sociales et à l'absence de mixité sociale : 249 collèges labellisés « ambition réussite » et 1 600 écoles intégrées dans des réseaux de réussite éducative pour lesquels 15 décisions particulières sont prises, je voudrais évoquer les

plus importantes. Le réseau ambition réussite sera piloté par le principal de collège avec un comité exécutif qui réunit, outre le principal et le principal adjoint, tous les directeurs des écoles primaires et maternelles rattachées. Ce comité permet de faire vivre le réseau. Il comporte un coordonnateur qui sera chargé de préparer les décisions et de les mettre en œuvre. L'IEN de circonscription et l'IA-IPR désigné par le recteur donnent leur avis sur les expérimentations envisagées, accompagnent les équipes et procèdent à une évaluation régulière. En effet, les réseaux s'inscrivent dans une dynamique de projet, à partir d'objectifs pédagogiques, qui fait l'objet d'une contractualisation pluriannuelle. En outre, chaque réseau est suivi par un IGEN qui établit un rapport au Ministre.

Les parcours seront individualisés : établissement d'un livret de compétences pour que chaque élève puisse connaître son niveau de départ et les objectifs qu'il doit se fixer, mise en place de groupes de compétences, mise en place d'études accompagnées. L'objectif est de donner confiance, et de supprimer tout redoublement. Si nous avons intérêt à la réussite de ce projet car il constitue un laboratoire de tout ce que nous souhaitons pour le collège, globalement nous pouvons affirmer que les moyens ne sont pas à la mesure de cette ambition, ce qui rendra difficile sa réussite. En effet, dès la rentrée 2006, ces réseaux ne bénéficieront en moyens supplémentaires que de 1 000 enseignants expérimentés, de 3 000

Si nous avons intérêt à la réussite de ce projet car il constitue un laboratoire de tout ce que nous souhaitons pour le collège, globalement nous pouvons affirmer que les moyens ne sont pas à la mesure de cette ambition, ce qui rendra difficile sa réussite.

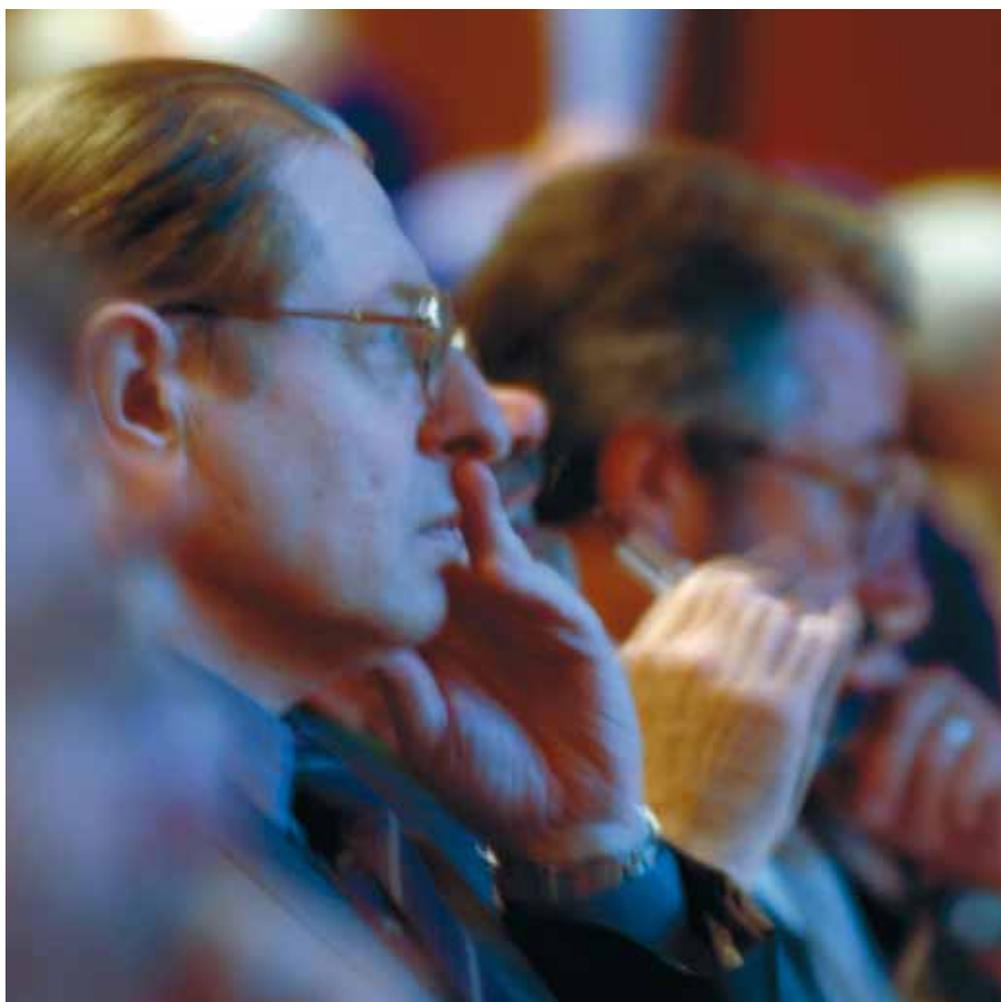


Photo Alain Suran

assistants pédagogiques pour le soutien scolaire, de la mise à disposition dans chaque collège d'une infirmière scolaire à plein temps et de 200 dispositifs relais supplémentaires. Enfin, l'ESEN, École Supérieure de l'Éducation Nationale, qui est maintenant dirigée par Jean David, succédant à Bernard Dizambourg, organisera tous les ans une session de formation destinée aux cadres des collèges « ambition réussite ».

Nous avons rencontré le mardi 21 février 2006 Paul Desneuf, directeur de l'Encadrement, sur les mesures à prendre pour les personnels de direction des réseaux. Sur nos propositions, et avec l'accord du Directeur, les mesures suivantes ont été proposées : une bonification spécifique d'un équivalent indiciaire de 30 points pour les chefs comme pour les adjoints ; un effet mémoire à prendre en compte - via un suivi national - à partir de 5 ans dans le poste en termes de promotions et de mutations pour ces personnels, et en particulier ceux non promus durant cette période ; une politique de renforcement des équipes de direction et des pôles administratifs pour faire face aux charges particulières liées à l'animation de ces réseaux ; une attention portée à la nomination sur ces postes de personnels qui, sauf exception, ne sont pas des débutants dans la fonction.

Nous sommes surpris que la circulaire du 30 mars 2006, signée par Patrick Gérard, directeur de Cabinet du Ministre, et publiée au BO n° 14 du 6 avril ne fasse aucune référence à ces demandes. Nous attendons des engagements rapides sur ces questions, j'y reviendrai.

En plus des 15 décisions prises pour le niveau EP1, 18 mesures sont affichées comme concernant l'ensemble de l'éducation prioritaire. Mais ce dispositif manque d'articulation avec les dispositifs de réussite éducative de la loi Borloo de cohésion sociale. Vous le savez, le niveau EP2 concerne des établissements qui ont vocation à rester dans l'éducation prioritaire et qui continueront à bénéficier de moyens spécifiques. Le niveau EP3 concerne des établissements qui ont vocation à sortir progressivement, sur trois ans, de l'éducation prioritaire, mais pas avant 2007, c'est à dire pas avant l'élection présidentielle ! Nous serons en tout cas vigilants.

En attendant, les moyens sont maintenus par la suppression en collège de moyens horaires non affectés pour répondre à la diversité des besoins des élèves et organiser par exemple le travail des itinéraires de découvertes : une demi-heure en cinquième et une demi-heure en quatrième. Ce n'est pas la meilleure façon de renforcer l'autonomie des établissements.

Philippe Tournier a participé au colloque organisé par l'UNSA Éducation, en partenariat avec l'Observatoire des Zones Prioritaires (OZP) et la Ligue de l'enseignement, qui a regroupé près de 600 participants.

LES SCIENCES AU SERVICE DE LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

Une nouveauté aujourd'hui est l'instrumentalisation des sciences au profit de choix politiques qui n'ont rien de scientifiques.

Ce fut le cas pour Gilles de Robien afin de justifier la méthode syllabique ; ce fut le cas encore avec l'usage qui est fait par le ministre de l'intérieur du rapport de l'INSERM sur les troubles de conduite des enfants, afin de détecter précocement le risque de délinquance.

Gilles de Robien a publié une circulaire le 3 janvier dernier mais le projet d'arrêté modifiant les programmes présenté au Conseil Supérieur de l'Éducation est sensiblement différent, et la circulaire de rentrée fait référence aux deux textes... Comprenez qui pourra !

Lors de la réunion de ce CSE, un vote très largement négatif a été émis sur la note de vie scolaire. Malgré cela, elle sera mise en place dès la rentrée 2006. Outre que cela alourdit considérablement notre travail, les risques de contentieux avec les familles nous semblent très grands faute de critères objectifs.

L'autre vraie nouveauté de la circulaire de rentrée est la mise en place du conseil pédagogique. Il ne s'agit pas pour nous d'une expérimentation comme certains le laissent à penser, y compris au plus haut niveau de notre ministère, il s'agit de la mise en œuvre de l'article 38 de la loi d'orientation sur l'École du 23 avril 2005 intégré dans le code de l'Éducation (L.421-5). Comme le texte est d'une grande sobriété, nous avons donné des recommandations d'application (voir sur notre site la rubrique « *Quoi de neuf ?* »).

Le SNPDEN milite depuis 1999 pour l'instauration d'un conseil pédagogique. Les conditions de sa mise en œuvre reprennent donc la formule souple que nous défendons lors du CSN des 18 et 19 mai 2005 permettant d'adapter de façon pertinente la composition du conseil pédagogique à la situation de chaque établissement.

POLICIER RÉFÉRENT

Avant de continuer, je voudrais revenir sur l'expérimentation qui est menée dans les Hauts de Seine sur « le policier référent ». Nous avons toujours été favorables à une coopération Éducation nationale, Police, Justice pour permettre de mieux assurer la sécurité des personnes et des biens dans et autour des collèges et des lycées. Nous ne sommes donc pas hostiles par principe à ce nouveau dispositif. Nous pouvons simplement regretter qu'il se soit mis en place en l'absence de concertation initiale. Comme les syndicats de policiers, nous sommes en revanche opposés à l'attribution d'un local, sorte d'annexe du commissariat à l'intérieur de l'établissement. En effet, la présence continue d'un policier ne peut que brouiller la problématique éducative et celle de l'autorité, et constituer un facteur de déstabilisation. Je rappelle que si le chef d'établissement est responsable de l'ordre et de la sécurité, il revient au conseil d'administration d'adopter le plan violence de l'EPL, et d'attribuer un local.

Alors que notre ministre nous vante sur cette question du policier à l'école le modèle anglais qui s'applique dans des conditions totalement différentes, il n'est pas inintéressant de faire une digression sur la réforme de Tony Blair.

Un livre blanc sur « *une plus haute exigence, de meilleures écoles pour tous* »,

Lors de la réunion de ce CSE, un vote très largement négatif a été émis sur la note de vie scolaire. Malgré cela, elle sera mise en place dès la rentrée 2006. Outre que cela alourdit considérablement notre travail, les risques de contentieux avec les familles nous semblent très grands faute de critères objectifs.

Le débat sur les retraites est souvent biaisé. La seule approche de la pensée dominante actuelle est de reculer l'âge de la retraite pour que les actifs subissent moins le coût des retraites. Beaucoup d'autres solutions existent

jugeait le système des établissements secondaires anglais placés sous l'autorité des structures administratives locales peu efficace. La réforme doit permettre à chaque école d'assurer l'intégralité de sa gestion, et de développer sa propre philosophie en faisant appel à des partenaires du monde extérieur ou de la société civile. Les aides pourront provenir de sources variées : parents et groupes communautaires, entreprises privées, fondations ou groupes religieux. Le dispositif proposé pose également la question des financements par des groupes religieux qui pourront ainsi créer et gérer leurs propres écoles par l'intermédiaire de « *charities* » sans avoir à faire la preuve de l'origine de leurs ressources financières. Des entreprises comme Toshiba, Honda, des banques, les églises anglicane et catholique, un milliardaire musulman et nombre d'associations ont déjà dit vouloir parrainer ces écoles. Cette réforme radicale placera les parents au cœur du système, car ils pourront décider de l'établissement de leur choix pour l'éducation de leurs enfants, sans notion de proximité. La réforme est passée le 15 mars dernier aux Communes, avec le soutien des conservateurs et 52 défections dans le camp travailliste.

Le SNPDEN, s'il avait été anglais, aurait bien sûr dénoncé ce projet de privatisation rampante de l'éducation.

En France, notre inquiétude est grande, parce que les propositions du parti de gouvernement, lors de sa convention sur l'Éducation, constituent une rupture profonde avec le système existant et avec les propositions et les mandats que nous défendons pour l'École et l'organisation du service public

Ce projet propose en effet de supprimer à terme la carte scolaire, en donnant aux parents totale liberté de choix de leur école publique ou privée. Il souhaite que le privé se développe partout en concurrence totale avec le public, alors que ses contraintes ne sont pas identiques, puisque la vocation du public est d'accueillir au moins jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire tous les enfants d'une classe d'âge qui le souhaitent, sans sélection à l'entrée. Nicolas Sarkozy annonce renoncer à toute politique de territoire et d'éducation prioritaire, passant par pertes et profits le nouveau dispositif que vient de mettre en place son collègue du gouvernement, Gilles de Robien. Ce projet revient non seulement à entériner le contournement de la carte scolaire effectué par les initiés par des dérogations ou le privé, mais aussi à promouvoir une école à plusieurs vitesses qui renforcerait les inégalités sociales ou culturelles. Il était donc de notre devoir de dire que ce n'est pas ce projet libéral qui permettra à l'École d'assurer « son devoir de réussite ».

L'EPLE ET LES ENJEUX DU CONGRÈS

Le congrès de Dijon doit être un congrès de réflexion. Il doit aboutir à des mandats revendicatifs mais aussi de propositions. Il doit aussi être un congrès d'action. Non seulement, il doit définir les modalités d'action les plus adaptées à un syndicat de personnels de direction pour faire avancer ses mandats

mais il doit s'engager sur des propositions concrètes d'action. Pour la première fois, un bureau national élargi aux secrétaires académiques est prévu dans l'organisation d'un congrès : sa mission essentielle sera de faire des propositions d'action à l'ensemble des congressistes.

Avant d'aborder la question du métier et de l'action, je voudrais revenir sur la question des retraites. Le débat sur les retraites est souvent biaisé. La seule approche de la pensée dominante actuelle est de reculer l'âge de la retraite pour que les actifs subissent moins le coût des retraites. Beaucoup d'autres solutions existent pour augmenter la population active : la politique d'immigration régulée mais active en est une. Il n'est pas interdit de parler d'immigration choisie, si c'est répondre au besoin de main d'œuvre qui ne peut pas être assumé par les nationaux dans les années à venir, donc pas nécessairement des étudiants et des actifs de haut niveau.

Le nouveau projet de loi sur l'entrée et le séjour des étrangers et des demandeurs d'asile porte atteinte aux libertés individuelles et aux droits fondamentaux, en particulier par la remise en cause du regroupement familial. Toute politique d'immigration ne doit déroger ni aux principes fondamentaux de la République ni aux conventions et traités internationaux.

Les mesures proposées sur fond de suspicion sont dangereuses car elles alimentent la montée de la xénophobie et du racisme. De futurs candidats à la présidentielle se sont déjà engagés sur cette voie. Pour terminer cette digression, je voudrais signaler que le « Réseau Éducation Sans Frontières » que soutient notre fédération se bat pour que de nombreux jeunes élèves scolarisés ne soient pas expulsés au début des vacances d'été au moment où cessera le moratoire accordé par le ministre de l'Intérieur à ces jeunes et à leurs familles.

LA QUESTION DES RETRAITES

Il est également possible de réduire le chômage en favorisant une politique de croissance. Développer l'investissement dans la recherche permettrait aux entreprises d'être concurrentielles, notamment au niveau international, mais surtout permet-



trait de développer la productivité. Favoriser la demande intérieure par une relance des salaires développerait la consommation. Tout cela amortit le coût des retraites dû à l'allongement de la vie.

Le colloque de l'UNSA Retraités du 9 mars dernier l'a d'ailleurs bien montré. Le PIB ne prend pas en compte des activités des retraités qui sont pourtant économiquement essentielles : le rôle irremplaçable des seniors dans l'aide financière et matérielle à la famille mais aussi l'investissement dans les associations. Par ailleurs, les seniors et les personnes âgées dépensent leur retraite en finançant l'économie, tant au niveau de la consommation directe que dans le nécessaire développement de services publics adaptés.

Évitons la culpabilisation. La réforme Fillon a été décidée contre la volonté d'une grande majorité des organisations syndicales. Il est donc nécessaire de réfléchir au sein du SNPDEN aux moyens de corriger les injustices de la réforme actuelle. Quelques exemples : avec la décote, les carrières incomplètes qui concernent particulièrement les femmes seront sanctionnées par une chute du revenu de remplacement, qui ne sera pas compensée par les bonifications pour enfant dont les règles d'attribution sont draconiennes. De même, le rachat des années d'études et celui du temps partiel se font à des conditions très défavorables. Le congrès doit faire des propositions. Au SNPDEN, actifs comme retraités, nous sommes concernés par ce combat.

Malgré la rupture introduite par la loi Fillon entre actifs et pensionnés, puisque la pension n'est plus indexée sur le point d'indice mais sur le coût de la vie, les pensionnés doivent rester syndiqués. Au-delà de notre syndicat, nous menons le combat à l'intérieur de l'UNSA et de l'UNSA Retraités, avec pour priorité la défense du revenu de remplacement, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, mais aussi à l'intérieur de la FGR, lieu de dialogue entre les syndiqués et les syndicats affiliés à différentes fédérations de la Fonction Publique (UNSA, FSU, FO). Nous avons rencontré le 14 mars dernier une délégation conduite par Jacques Maurice, son secrétaire général, que nous avons le plaisir d'accueillir dans ce congrès.

L'ENJEU DU CONGRÈS

Dans mon dernier éditorial, celui de *Direction 138*, j'écris : « six ans après notre protocole d'accord et cinq ans après notre nouveau statut, ce congrès alimentera notre réflexion sur l'organisation de l'EPL, sur notre métier, sur notre statut afin d'en poursuivre les améliorations ». Le thème de notre congrès est, je le rappelle, « Être personnel de direction pour agir dans un environnement en mutation ».

Le débat doit porter sur la nécessité d'un service public d'éducation qui assure l'égalité des chances y compris dans les zones urbaines qui accueillent des publics en difficulté et dans les zones rurales y compris les plus isolées. Si le congrès doit dire clairement que l'abandon de la carte scolaire soumettrait définitivement les établissements à la concurrence et qu'il favoriserait plus encore les publics favorisés, cela ne veut pas dire qu'il faut négliger les problèmes. Le premier est celui de la stratification sociale à partir des territoires et cela l'école ne pourra pas le résoudre seule. Cela entraîne pour les plus initiés la course aux dérogations ou vers le privé sous contrat qui, lui, n'est pas soumis aux règles de la carte scolaire. Il faut donc qu'en concertation, les départements et les inspections académiques réaménagent la carte scolaire des collèges pour éviter cette fuite. Il faut enfin des établissements publics viables sur tout le territoire national, c'est à dire en capacité d'assurer l'égalité des chances. Pas d'établissements trop grands dans les zones urbaines, pas d'établissements trop petits dans les zones rurales. Cela doit être pris en compte mieux encore dans le classement des établissements. Enfin, pas d'établissements ghettos.

Il ne faut bien sûr pas renoncer à des politiques ciblées d'éducation prioritaire qui sont pour nous un des éléments d'une réelle politique des territoires, mais il faut aussi que pour chacun des établissements les moyens soient attribués non seulement en fonction des enseignements dispensés, mais aussi en fonction des publics accueillis et du projet.

Cela ne peut se faire qu'à travers une contractualisation pluriannuelle entre l'établissement et la structure académique. C'est

Le PIB ne prend pas en compte des activités des retraités qui sont pourtant économiquement essentielles : le rôle irremplaçable des seniors dans l'aide financière et matérielle à la famille mais aussi l'investissement dans les associations.



La lettre de mission est aussi un enjeu primordial dans la conception de notre métier. Elle doit notamment permettre de construire des relations basées sur la confiance et le conseil et non plus sur l'ordre et l'injonction.

ce principe de contractualisation qui doit également valoir avec les collectivités territoriales. Nous devons débattre des conditions de ces contractualisations. Mais je voudrais faire une parenthèse. Dans ce paysage renouvelé, l'échelon académique comme les échelons territoriaux s'imposent pour notre syndicat comme des lieux de décision et d'élaboration. Il nous faut rencontrer notre hiérarchie comme les présidents de collectivités territoriales et définir ensemble les terrains de discussion.

C'est ce que Michel Richard, et moi-même, sommes convenus avec Pierre Maille à l'ADF le 7 mars et, renforcé par Philippe Vincent, avec Alain Rousset, président de l'ARF, le 26 avril dernier. Parmi d'autres questions (cf. *Direction* 138), le premier s'est engagé à relayer notre demande pour que se tiennent des groupes de travail permanents au niveau local. Avec l'ARF, nous avons décidé d'ouvrir quatre chantiers au niveau national : les critères de dotation des TOS, l'ouverture des établissements sur l'extérieur, l'orientation et l'information, et enfin la lutte contre le décrochage scolaire.

Mais revenons à notre conception du service public d'éducation.

C'est bien de cette autonomie dont nous avons besoin, car elle seule permet de mieux répondre à la diversité des publics accueillis. Le 1^{er} mars, nous avons rencontré la Ligue de l'Enseignement et nous avons échangé sur la situation sociale et celle de l'Éducation, nous avons décidé d'un travail en commun, notamment de l'organisation d'un colloque au début de 2007 sur le thème de l'autonomie des établissements. Cette autonomie doit s'établir dans la cohérence territoriale, ainsi que dans la régulation à moyen terme du service public d'éducation. C'est pour cela que nous sommes attachés à notre double fonction de représentant de l'État et de président du conseil d'administration, organe exécutif de l'EPLÉ ; c'est pour cela qu'à la contractualisation qui concerne l'EPLÉ, correspond naturellement la lettre de mission du Recteur qui concerne le représentant de l'État.

LE MÉTIER ET LES ENJEUX DU CONGRÈS

La lettre de mission est aussi un enjeu primordial dans la conception de notre métier. Elle doit notamment permettre de construire des relations basées sur la confiance et le conseil et non plus sur l'ordre et l'injonction. Pour tout cela, mais aussi parce qu'elle détermine notre évaluation, parce qu'elle est au cœur d'une conception nouvelle de la Direction (chef et adjoint), et que ni l'une ni l'autre ne doivent être dévoyées, notre congrès doit se saisir de manière prioritaire de cette question. Je rappelle que la lettre de mission du chef s'appuie sur un diagnostic partagé par le chef et le ou les adjoint(s), et qu'à ce titre la lettre de mission du (ou des) adjoint(s) ne peut être qu'une déclinaison de la lettre de mission du chef d'établissement, et ne saurait se confondre avec une simple délégation de signature.

Je rappelle que si le chef peut donner un avis y compris contradictoire sur l'exécution de la lettre de mission par le ou les adjoint(s),

il ne peut en aucun cas se transformer en évaluateur de son (ses) adjoint(s), de sa (de leur) manière de servir. Le seul évaluateur de l'adjoint reste le Recteur ou la personne qu'il peut déléguer.

Enfin, et cela vaut tant pour les chefs que pour les adjoints, si la lettre de mission est signée pour trois ans, elle doit pouvoir évoluer, notamment parce que l'établissement change et que le diagnostic que l'on porte sur lui peut évoluer, mais aussi parce que les interlocuteurs changent, recteur, inspecteur d'Académie, chef ou adjoint. Il en va de la régularité et du sérieux de l'évaluation finale. En tout état de cause, nous avons fait part au ministre lors de notre rencontre le 22 mars dernier, de notre volonté que soit réalisé un bilan complet par l'Inspection générale de ce dispositif. La réussite de la lettre de mission est un enjeu fondamental pour le SNPDEN ; elle doit impliquer une nouvelle conception du métier de personnel de direction dans l'encadrement du système éducatif.

À l'avenir, l'évaluation doit permettre, en tenant compte bien sûr des anciennetés de poste et de direction, de faciliter les opérations de mutations et de promotions. Alors qu'aujourd'hui, nous le savons, subsistent en parallèle d'autres systèmes d'évaluation connus pour les mutations ou moins connus pour les promotions, à la hors classe notamment.

LES COMMISSIONS PARITAIRES

Cela n'a pas empêché l'engagement, tant au niveau national qu'au niveau académique, tant pour les nouveaux commissaires paritaires que pour les anciens, de défendre les collègues chefs ou adjoints, de prôner la transparence des procédures et l'affirmation de critères communs dans le respect du paritarisme. Nous avons d'ailleurs obtenu de réelles améliorations par rapport au mouvement préparé par la direction de l'encadrement.

Lors de la CAPN des 30 et 31 mars 2006, Patrick Falconnier, nouveau coordonnateur des commissaires paritaires, comme je l'avais fait devant le ministre le 22 mars dernier, a bien sûr rappelé l'engagement du ministre précédent sur la dispense de mobilité après 4 postes et indiqué que le texte d'application ne saurait s'accompagner d'aucune lecture restrictive en gestion.

Par ailleurs, alors que le SNPDEN avait rappelé la situation particulière des collègues concernés par la mobilité obligatoire et avait obtenu du directeur de l'Encadrement, lors d'une rencontre, que les tutelles devaient prendre contact avec les personnels de direction pour lesquels aucun vœu formulé n'avait pu être retenu, afin de rechercher une solution équitable.

Ce n'est qu'à l'issue de la première phase du mouvement que plusieurs d'entre eux se sont fait connaître, persuadés à tort d'obtenir satisfaction. Ils n'ont pas été contactés et c'est inacceptable. Nous condamnons fermement cette méthode et demandons que des réponses satisfaisantes soient apportées lors de la 2^e phase du mouvement.

Il faut exiger pour l'avenir la totalité de la gestion de la mobilité obligatoire dès la CAPA

afin de rapprocher les informations données par l'administration de celles qui sont communiquées par les intéressés à nos commissaires paritaires.

L'ensemble de ces questions sera posé lors la deuxième phase qui se tient les 31 mai et 1^{er} juin et qui concerne l'ajustement du mouvement des chefs et le mouvement des adjoints.

Nous avons donné notre accord sur le nouveau projet de concours des personnels de direction, tout en regrettant que les textes européens ne permettent plus de fixer une limite d'âge supérieure.

Il est une autre question essentielle que nous avons évoquée devant le ministre le 22 mars, celle de la formation initiale des personnels de direction, en indiquant qu'elle est très disparate d'une région à l'autre, qu'elle ne prend pas suffisamment en compte les aspects juridiques et financiers des fonctions de direction, qu'elle repose trop souvent sur l'intervention des pairs et qu'elle devrait être plus individualisée pour intégrer les parcours antérieurs des stagiaires.

Il est donc nécessaire que l'ESEN établisse un cahier des charges strict.

Il est indispensable que de plus nombreux partenariats s'établissent avec les universités qui permettent d'accéder à un master de direction d'établissement public, en formation initiale et en formation continue. L'obtention de ce diplôme pourrait faciliter la mobilité pour ceux qui le souhaitent au sein des différentes fonctions publiques et permettrait une 3^e carrière pour les personnels de direction. Il est nécessaire pour cela que le ministère de l'Éducation prenne l'initiative pour qu'au niveau interministériel un texte soit proposé afin de permettre les mesures de réciprocité. Ce congrès doit aussi se saisir de ce débat important.

LE STATUT ET LES ENJEUX DU CONGRÈS

Au-delà, nous devons déjà engager le débat autour d'un futur statut et d'une construction de carrière associée à ce statut. Il faut aborder cette question de manière globale, comme le fait la motion carrière de

l'académie de Créteil, avant de modifier profondément la cohérence de nos mandats, notamment sur la question de la rémunération des personnels de direction.

En revanche, nous devons obtenir de nouvelles améliorations statutaires. La NBI attribuée aux seuls chefs de 4^e catégorie exceptionnelle, 4^e catégorie, et 3^e catégorie crée une inégalité avec les autres chefs et les adjoints: il faut y remédier!

Notre congrès doit également faire des propositions pour améliorer le classement des établissements. Il est nécessaire par exemple de réfléchir aux effets de seuil des critères de surclassement.

Il est indispensable d'établir une cohérence dans le régime de rémunérations complémentaires et de demander la revalorisation des indemnités trop longtemps bloquées avant l'indexation que nous avons obtenue. En attendant, les académies ont travaillé sur le classement 2007-2010. Les 17 et 18 mai, le groupe de travail national se réunira pour publication du classement au plus tard au début de septembre.

Mais, ce que nous avons essentiellement dit au ministre le 22 mars dernier, quatre mois et demi après notre victoire aux élections professionnelles, et alors que le mouvement lycéen faisait rage, c'est notre exigence d'une remise à plat des conditions d'exercice de notre métier.

C'est l'urgence d'un meilleur fonctionnement du pôle administratif de l'EPLÉ et des relations avec les services déconcentrés.

C'est la nécessité d'avoir les emplois adaptés pour accomplir les missions éducatives, administratives et de service public. Il est temps que le document publié par la DPMA sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC), depuis plus d'un an maintenant, soit validé par le ministère.

C'est la volonté d'avoir des équipes de direction complètes dans tous les EPLÉ.

C'est la légitime reconnaissance du temps que les personnels de direction consacrent à leurs missions. Ce congrès doit aussi préciser quelles doivent être les modalités de cette reconnaissance.

Ce que nous avons essentiellement dit au ministre le 22 mars dernier, quatre mois et demi après notre victoire aux élections professionnelles, et alors que le mouvement lycéen faisait rage, c'est notre exigence d'une remise à plat des conditions d'exercice de notre métier.



Le ministère a décidé, en accord avec les organisations syndicales majoritaires, SNUIPP et SE, de ne pas « EPLE-iser » les écoles ; c'est un choix respectable mais les EPLE ne doivent pas en subir les conséquences.

Il est clair que la clause dite de pénibilité réservée aux seuls chefs d'établissement ne peut nous satisfaire totalement comme mode d'aménagement des fins de carrière. Elle doit concerner les adjoints. Il faut aussi avancer sur la 3^e carrière et les personnels de direction doivent pouvoir aussi bénéficier de modalités propres d'une Cessation Progressive d'Activité (CPA).

C'est pour tout cela que le SNPDEN a demandé au ministre le 22 mars dernier la réactivation du groupe de travail initié par le précédent ministre.

LA QUESTION DES EVS DANS LES ÉCOLES DU PREMIER DEGRÉ

Nous avons anticipé le groupe de travail qui s'est tenu le 4 mai dernier, en exigeant le 7 avril une rencontre immédiate avec le cabinet. Celle-ci s'est tenue le 12 avril en présence de Bernard Thomas, directeur adjoint du cabinet du ministre, et d'Emmanuel Roy, conseiller social.

Nous venions d'apprendre qu'un amendement présenté par le gouvernement au projet de loi sur les DDEN (Délégués Départementaux de l'Éducation Nationale) donnait une base légale au recrutement des EVS (Emplois Vie Scolaire) par les EPLE, sans aucune concertation avec notre organisation syndicale. Il faut savoir que cela s'inscrit dans le contexte de négociations qui ont repris le 10 avril entre le ministère et les organisations représentatives du premier degré sur la direction d'école après une grève administrative qui durait depuis 6 ans.

Une rencontre programmée depuis longtemps avec le SNUIPP (FSU), qui s'est tenue le 7 avril, a bien sûr quasiment exclusivement porté sur cette question. (Cf. *Direction* 138). La principale mesure avancée par le ministère consiste à proposer à toutes les écoles le recrutement, à compter de septembre 2006, d'un EVS pour assister le directeur dans l'accomplissement de ses tâches. Une fiche nationale de profil, diffusée avant la fin de la présente année scolaire, indiquera notam-

ment le niveau souhaité d'études ainsi que les modalités de formation des EVS recrutés. Les directeurs d'école pourront participer à la procédure de recrutement. Le chiffre est considérable : près de 50 000 certainement.

Le ministère a décidé, en accord avec les organisations syndicales majoritaires, SNUIPP et SE, de ne pas « EPLE-iser » les écoles ; c'est un choix respectable mais les EPLE ne doivent pas en subir les conséquences.

Le ministère aurait pu considérer que ces missions administratives ne relevaient pas des seules missions éducatives normalement dévolues à l'État dans le premier degré et qu'alors il appartenait aux communes d'assurer ce recrutement.

Mais, il lui était difficile dans une négociation bilatérale d'engager un troisième partenaire.

Le ministère a donc considéré les EVS comme des éléments complémentaires de décharge pour les directeurs. Mais lui était-il impossible de dire que les inspecteurs d'académie pouvaient effectuer le recrutement de ces EVS comme celui des auxiliaires de vie scolaire et les services de l'inspection académique en assurer la gestion ?

Le ministère a quand même fini par engager dans sa négociation un troisième partenaire, l'EPLE, dont il faudra pourtant bien qu'enfin il reconnaisse l'autonomie.

Nous savons le risque encouru pour l'EPLE, représenté par le chef d'établissement, qui peut comparaître devant les prud'hommes et être condamné financièrement. Quelles garanties financières le ministère est-il capable d'assurer aux EPLE pour couvrir ce risque ? Si les EPLE signent les contrats, les chefs d'établissement auront autorité sur ces personnels, sans avoir autorité sur les directeurs d'école qui les prennent en charge au quotidien. Quel sera l'engagement sur cette question des inspecteurs d'académie ?

Quelles seront les compensations en terme de moyens pour l'EPLE ? Quelles seront les compensations financières pour les personnels qui assureront des missions



Photo Alain Suran

de premier degré qui ne relèvent pas de leur compétence ?

De tout cela, si le congrès nous en donne mandat, nous voulons débattre en premier lieu au niveau national, puis au niveau académique, avant de prendre le moindre engagement sur cette question.

Une autre mesure doit concerner les directeurs d'école : un vade-mecum juridique du directeur d'école doit être élaboré par la DAJ. J'espère que cela ne ralentira pas la mise à jour de notre guide juridique qui se confond de plus en plus avec l'Arlésienne.

Nous avons donc montré notre exaspération lors de cette rencontre. Cette exaspération a également porté sur les textes pour lesquels nous n'étions pas consultés : celui de la DPMA sur le programme annuel de prévention relève davantage de dispositions du Code du travail que du droit public. Certes, il est inapplicable dans ses recommandations, comme beaucoup d'autres textes de même nature, mais justement parce qu'il est inapplicable il risque d'entraîner une jurisprudence dangereuse pour les personnels de direction.

Tant pour les GRETA que pour les CFA publics, de nombreuses mesures ne manquent pas d'inquiéter. Tout d'abord la mise en œuvre du droit européen sur les contrats à durée déterminée de plus de 6 ans, et leur transformation en contrat à durée indéterminée ; pour l'instant aucun texte d'application n'a été officiellement publié. J'ai personnellement interpellé sur cette question le directeur adjoint de cabinet, le conseiller social, le directeur de la DPMA, le directeur de la DPE, le directeur de la DAJ, et enfin le Conseil Supérieur de l'Éducation, sans réponse, alors que la transposition dans la loi française a été votée en juillet 2005 !

Sans concertation également, nous avons appris que les GRETA et les CFA publics devaient payer, à partir de 2006, sur les emplois gagés les charges patronales, comprenant la part employeur sur les cotisations pension civile, allocations familiales et fonds d'aide au logement. Certes une compensation est organisée en 2006 mais cela risque d'entraîner la mort de nombreux GRETA et d'interdire la création de nouveaux CFA publics à partir de 2007.

De la même manière, aucun syndicat n'a été reçu pour débattre de la circulaire de rentrée.

Pour la première fois, la DESCO va proposer au CSE le nouveau calendrier triennal d'organisation de l'année scolaire, sans avoir organisé au préalable une table ronde entre les organisations concernées.

La conception du dialogue social de Gilles de Robien ressemble beaucoup à celle que prônait Luc Ferry, des réunions de présentation de la politique ministérielle sans amendement possible ou des réunions en trompe l'œil très en amont des décisions concrètes.

Le SNPDEN a réaffirmé sa volonté de débattre de la faisabilité concrète de ces nouvelles dispositions et a insisté sur la lassitude des personnels de direction face à l'indifférence qui semble prévaloir quant à leurs conséquences.

Pour tout cela aussi, nous avons fermement rappelé qu'il fallait avancer sur les dossiers concrets de l'exercice de notre métier et ce dès le premier groupe de travail du 4 mai.

GROUPE DE TRAVAIL DU 4 MAI

Pour préparer cette réunion, j'ai rencontré le directeur de cabinet du ministre, Patrick Gérard, la veille. Le 4 mai, j'ai de nouveau fermement rappelé nos exigences dans une longue intervention. Bernard Thomas, directeur adjoint de cabinet, qui s'exprimait au nom du ministre, a renouvelé la confiance et la considération que celui-ci portait aux personnels de direction et a affiché la volonté du ministre de dialoguer et de faire des propositions ; aucun sujet concernant notre métier n'est tabou.

Pour le SNPDEN, faire un appel au dialogue et à des propositions doit signifier que le ministre engage une concertation qui devra se fixer comme délai maximum de finalisation les vacances de Toussaint, le 25 octobre, donc mais que certains sujets nécessitaient des réponses immédiates. Ce groupe de travail s'élargira dès sa prochaine réunion le 26 mai à un représentant de la DPMA, de la DESCO, et un recteur. Ponctuellement, sur des thèmes précis, d'autres personnes pourront y participer.

Le groupe de travail présidé par Paul Desneuf a immédiatement commencé ses travaux avec les organisations syndicales représentatives.

Le SNPDEN, seul, était de nouveau reçu le 5 mai. A la demande de notre seul syndicat, la veille, un groupe de travail spécifique avec le cabinet se réunira dès la fin de notre congrès pour traiter essentiellement de la question du recrutement des emplois vie scolaire dans le premier degré, mais aussi des réponses que nous attendons toujours après le groupe de travail du 21 février sur les collèges « ambition réussite ». Ces réponses sont urgentes !

ACTION

Nous sommes suffisamment échaudés par l'attitude de ce ministre pour ne pas accompagner cette concertation d'un plan d'action progressif.

Au nom du Bureau National, réuni ce matin, je proposerai au débat du bureau national élargi aux secrétaires académiques, avant le vote final du congrès, ce plan d'action : fin mai, un premier temps de mobilisation pour alerter nos interlocuteurs mais aussi l'opinion publique sur nos propositions et nos revendications par des modes d'action à définir.

S'il n'y a pas d'avancées avant la fin de l'année scolaire, nous enclencherons dès la rentrée un nouveau processus de mobilisation et d'information pour aboutir si nécessaire à l'organisation de manifestations décentralisées au cours du mois d'octobre.

Enfin, s'il le faut, nous n'hésiterons pas à organiser une manifestation nationale à la fin du mois de novembre.

Ce plan est bien sûr à affiner mais nous devons dire au gouvernement que, fort de la représentation de 70 % des personnels de direction, nous ne reculerons pas. Il en va de l'avenir du service public d'éducation et de notre profession.

Pour la première fois, la DESCO va proposer au CSE le nouveau calendrier triennal d'organisation de l'année scolaire, sans avoir organisé au préalable une table ronde entre les organisations concernées.

Rapport financier



Alain GUICHON

Le rapport financier a été présenté dans le numéro 136 de la revue *Direction*. Il couvre la période du 1er septembre 2003 au 31 décembre 2005. Cet exercice 2003-2005 se caractérise par d'importants changements dans l'organisation financière. En effet, le chantier engagé par les trésoriers, il y a plus de deux ans, dans le cadre de la Commission Vie Syndicale, a permis de mener une grande réflexion qui apporte maintenant des réponses pratiques précises.

Voici les nouvelles dispositions qui ont été mises en application.

DOMAINE RÉGLEMENTAIRE

Le compte financier national intègre obligatoirement les comptes financiers académiques.

La présentation des comptes financiers devient annuelle et par année civile. Le trésorier académique doit faire apparaître dans le compte financier académique les éventuels comptes départementaux.

DOMAINE VERSEMENTS AUX ACADÉMIES

La nouvelle organisation apporte plus d'équité entre les académies. Les sommes sont réparties en tenant compte des critères suivants :

- 50 % selon le nombre d'adhérents,
- 50 % selon le nombre de départements.

Les sommes déléguées aux académies assurent le fonctionnement et le financement de la vie syndicale locale.

GESTION DES DÉPLACEMENTS ET DES HÉBERGEMENTS

Les remboursements des frais de déplacement et d'hébergement lors des CSN et congrès sont effectués par les trésoriers académiques selon des modalités et critères arrêtés par le Bureau National.

Les sommes sont versées aux académies un mois avant ces réunions. Ces dispositions nouvelles ont été mises en application pour les deux derniers CSN et pour le Congrès de DIJON. Le peu de remarques enregistrées montre que la solution retenue est satisfaisante.

CRÉATION DE FONDS DE RÉSERVES

Les comptes financiers académiques sont arrêtés au 31 décembre de chaque année. Les sommes excédentaires constatées permettent la création :

- d'un fonds de réserves académique qui correspond à une année de fonctionnement.
- d'un fonds de réserves national constitué à des fins de solidarité. Depuis la mise en place de ce fonds, les sommes excé-

dentaires reversées par les académies représentent la somme de 224 642 €.

Sans revenir en détail sur le compte financier, je voudrais faire quelques remarques :

LES RECETTES

Elles sont alimentées par les cotisations mais aussi par la publicité et les produits financiers qui représentent des sommes importantes, facilitant ainsi un peu plus le bon fonctionnement du syndicat.

LES DÉPENSES

Je voudrais m'arrêter sur quelques points :

- Les reversements UNSA, FGR et académiques représentent une part très importante, presque le tiers des charges de fonctionnement.
- Les frais de bulletins : ils sont élevés mais c'est un investissement indispensable au regard de la qualité de la revue *Direction*.
- Les frais bancaires : ils représentent une somme de 25 138 € pour l'exercice : il est à noter que nous payons de plus en plus de frais pour des rejets de prélèvements de cotisations.
- Achats immobiliers : notre syndicat a réalisé des investissements. Cet exercice aura permis de voir, au 31 décembre 2005, la fin du remboursement des emprunts d'achat et de travaux du siège.

L'emprunt pour l'achat de l'appartement de MONTREUIL se terminera en décembre 2006.

Ces deux investissements ont été réalisés avec des emprunts sur sept ans et cinq ans : cela a été prudent et réaliste et n'a pas perturbé le fonctionnement du syndicat.

En conclusion, il est possible d'affirmer qu'une gestion saine et rigoureuse de nos finances permet un fonctionnement optimal de notre syndicat, dans le respect de la politique voulue par le Bureau National. La nouvelle organisation financière améliore très sensiblement ce fonctionnement.

L'activité nationale

La CNC composée de Mireille Vogt, Jean-Claude Guimard, Bernard Lefèvre, Michel Zimmermann et André Ouaggini, s'est réunie 15 fois depuis le dernier congrès de Toulon

En 2004 : les 10, 11, 12 et 13 mai, le 23 juin et les 18 et 25 novembre

En 2005 : les 9 et 18 mai, le 23 juin et les 8 et 9 novembre

En 2006 : le 16 janvier, le 16 mars et le 3 mai.

L'activité a porté sur les points suivants :

ORGANISATION, CONTRÔLE ET DÉPOUILLEMENT DES ÉLECTIONS ET DES VOTES

- Bureau national au congrès de Nantes
- rapports d'activités et financier du SNPDEN
- commissions nationales de contrôle et de vérification des comptes
- désignation des responsables SNPDEN pour le secteur « Étranger »

Commission

La commission de vérification des comptes du SNPDEN s'est réunie le 31 mars 2006 à 10 heures, au siège du Syndicat, en présence d'Alain GUICHON, trésorier national.

Elle a entendu le trésorier national qui nous a présenté :

- le compte des résultats pour l'exercice du 1^{er} septembre 2003 au 31 décembre 2005,
- le bilan au 31 décembre 2005 (Siège + académies),

de la commission de contrôle (CNC)

(mai 2004 - mai 2006)



André OUAGGINI

CONTRÔLE DE LA COMPOSITION DES INSTANCES SYNDICALES

- CSN des 25 et 26 novembre 2004 à Paris
- CSN des 18 et 19 mai 2005 à Paris
- CSN des 9 et 10 novembre 2005 à Paris
- composition de la liste des candidats aux CAPN
- composition de la liste des candidats au BN et profession de foi
- procédure et calendrier des opérations électorales – membres du Bureau national congrès de Dijon (mai 2006)
- composition des CSA : conformité aux statuts et règlement intérieur

CONFORMITÉ DES MODIFICATIONS DES STATUTS ET/OU DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- congrès de Toulon : S11 et S23.
- CSN de Paris (novembre 2005) : S26, S32, S33, S7, S14, S19, S23, S24, S27, S34, R8, R9, R11, R13, R10, R14, R16, R17, R18, R19, R22, R23, R24, R25, R28, R32, R36, R37.
- congrès de Dijon : S26, S32, S33, S7, S14, S19, S23, S24, S27, S34

AFFAIRES DIVERSES

- élections des membres du CSA : pro-

- cès verbal type
- règlement intérieur académique : conformité
- vade-mecum « tenue des CSN et du congrès »
- avant projet de règlement de fonctionnement des séances plénières du CSN et du congrès
- saisine du Bureau national sur l'application de l'article R21.2 (composition du congrès)
- contrôle du nombre de mandats par académie (congrès de Dijon).

La CNC s'est attachée à ce que les instances du syndicat fonctionnent normalement, sans heurt. Ses contacts permanents avec les élus, le suivi des débats, l'analyse constante des propositions et l'expérience syndicale de ses membres, ont permis à la CNC de faire évoluer les choses, d'être entendue et respectée.

La CNC souhaite, qu'à chaque fois que l'on vote ou que l'on propose une modification de textes, on s'interroge sur la réalité de son application afin d'éviter que la modification ne soit que de circonstance.

Nous n'avons pas cherché à imposer notre point de vue mais à conseiller

et à préparer les esprits aux décisions que doivent prendre les instances du SNPDEN.

Nous vous remercions de votre concours et de votre confiance.

Personnellement, je voudrais remercier Joëlle et Sylvie pour le travail qu'elles ont accompli, Sylvie Reich et Marcel Jacquemard pour leur aide et leurs conseils, et mes collègues de la CNC qui m'ont apporté leur forte expérience.

Au cours de ce congrès, vous aurez à élire 5 membres de la CNC. Jean-Claude Guimard, Bernard Lefèvre et Michel Zimmermann, membres sortants, solliciteront votre suffrage, d'autres camarades ont déposé leur candidature.

Mireille Vogt, membre de la CNC pour les trois années suivantes, a souhaité être relevée de sa fonction en raison de ses responsabilités et ses charges de travail. Aussi, le congrès aura à élire la totalité de la CNC, soit 5 membres.

La CNC, garante des tables de la loi, ne peut que rappeler l'article R3 qui doit garantir la représentation du sexe le moins représenté. Quant à moi, je vais prendre ma seconde retraite, après 45 ans de militantisme.

Merci à vous tous mes camarades de m'avoir facilité la tâche.

de vérification des comptes

- le détail des charges,
- le détail des recettes.

Elle tient à souligner de nouveau l'importance de l'apport de M. Jaussaud, société Orrex, expert comptable, dans la préparation, le suivi et l'édition des documents présentés.

La commission se félicite que la très grande majorité des académies ait fourni en temps utile les comptes financiers académiques. Toutefois, pour que l'intégration de ces comptes dans la trésorerie

nationale porte véritablement ses fruits, il importe que les académies veillent à ce que le solde figurant à la clôture des comptes d'un exercice soit bien repris à l'identique à l'ouverture de l'exercice suivant.

Elle a procédé aux vérifications par sondage des éléments probants justifiant les données contenues dans les comptes. Les membres de la commission ont constaté la parfaite régularité des opérations et la conformité des résultats avec les écritures comptables pour l'exercice clos à la date du 31 décembre 2005.



Jacques LEMUET

La commission certifie la régularité et la sincérité des comptes financiers du syndicat. Elle remercie de leur compétence et de leur dévouement le trésorier national et le trésorier national adjoint pour l'excellente tenue des comptes et la quantité de travail fourni.

Interventions des Secrétaires

MAYOTTE: ENCORE BEAUCOUP À FAIRE



Joël CHARTON, Mayotte

Joël Charton présente la situation de l'école à Mayotte: 16 collèges et 7 lycées polyvalents. Il se construit un établissement (collège ou lycée) par an. Les écoles maternelles ont fêté leur dixième anniversaire l'an passé.

Le manque de salles de classes en élémentaire conduit parfois à la mise en place d'une alternance (matin pour certains élèves, après-midi pour d'autres). La prochaine promotion d'instituteurs sera la première recrutée au niveau bac +2.

Les collèges scolarisent à peine 65 % des élèves de CM2. De plus en plus, ils accueillent des sections d'enseignement professionnel et certains des secondes générales car les lycées polyvalents débordent. Il existe une classe relais pour accueillir des élèves en rupture de scolarité mais il n'y a ni SEGPA ni IR pour les élèves en très grande difficulté.

L'Institut de Formation des Maîtres abrite des formations d'enseignement supérieur depuis deux ans. Les établissements du second degré ne sont pas des EPLE, ils dépendent de l'État et ne disposent pas d'autonomie.

Les conditions de travail ne sont pas plus faciles qu'en métropole malgré le lagon et les cocotiers:

Beaucoup d'élèves ne maîtrisent pas la langue française à leur arrivée au collège; le contexte social difficile se traduit par l'octroi de bourses à 80 % des familles, par l'absence de conditions de travail au domicile. Si un service

de demi-pension fonctionne dans trois lycées, il n'existe pas dans les collèges; la plupart des élèves arrivent le ventre vide, certains doivent se contenter d'un sandwich le midi.

L'immigration clandestine est importante, elle provient essentiellement de l'île voisine d'Anjouan, et génère des situations complexes et difficiles en terme d'état civil et d'orientation. L'appartenance de l'île de Mayotte à la république française, toujours pas reconnue par ses voisins, s'est traduite par un développement important des structures (Éducation, Santé...) qui attire les populations voisines, et ce d'autant plus que les populations ont la même culture.

[...] Un plan d'action académique a été mis en place en 2003, il a pour objectif une meilleure réussite des élèves. Cela se traduit par le développement des structures existantes, la création de nouveaux établissements et l'augmentation du nombre d'élèves reçus aux examens. Le développement des formations professionnelles et la mise en place de formations post bac doivent permettre de limiter le départ prématuré et voué à l'échec vers la Métropole. Le chemin est encore long et difficile mais les élèves que nous accueillons méritent notre mobilisation, l'école est leur seule planche de salut.

Les personnels de direction de Mayotte - syndiqués au SNPDEN à 75 % - partagent les préoccupations de l'ensemble des collègues, mais ils sont aussi porteurs de problèmes propres aux territoires d'Outre Mer: retour obligatoire en Métropole dans les faits sinon dans les textes à l'issue du séjour (mesure doublement discriminatoire car non appliquée aux autres corps et exclusive aux postes situés en TOM), durée de présence sur le territoire insuffisante qui nuit à l'intérêt du système scolaire mahorais, non reconnaissance de l'expérience acquise.

2009 : TRANSFERT, À LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE DES COMPÉTENCES POUR LE SECONDAIRE.



Arlette VIDAL, Nouvelle-Calédonie

[...] L'archipel calédonien, grand comme deux fois la Corse, est situé dans le plus grand lagon du Pacifique Sud à 20000 km de la France. 210000 habitants dont 60 % vivent dans le grand Nouméa et dont 40 % ont moins de 20 ans.

Depuis l'accord de Nouméa de 1998, la NC n'est plus un TOM, mais une collectivité spécifique de la république française en attendant de devenir un « Pays » OM doté d'une autonomie s'élargissant au fur et mesure des transferts des compétences. La plupart seront transférées au cours des 20 années à venir et un référendum d'autodétermination pour un électoral restreint devrait avoir lieu avant 2019. Ainsi en 2000 le transfert de l'enseignement primaire a été effectif. Il n'est plus de la compétence du vice-recteur pour les programmes, pour la formation des maîtres et pour le contrôle pédagogique. Le secondaire devrait être transféré d'ici à 2009.

L'année scolaire est en décalage permanent, nous finissons le premier trimestre, alors que vous entamez le troisième, première conséquence, le baccalauréat se déroule en novembre car il est toujours corrigé en métropole. La question de la correction locale fait débat, les associations de parents d'élèves s'y sont opposées pour éviter l'image de « bac cocotier » qui pourrait nuire aux jeunes calédoniens venant poursuivre leurs études en métropole.

Mais les mentalités évoluent et on parle d'une « correction locale pour 2008 ».

Sur 61 postes, le SNPDEN - NC en syndique 38 (64 %), pas de CAPA, mais un « Groupe Consultatif Paritaire » dont les élections auront lieu le prochain trimestre.

Trois statuts coexistent: le « métropolitain » détaché pour un contrat de 2 x 2 ans, le « métropolitain résident » qui peut rester au-delà du contrat et le « territorial » (4 postes à ce jour) qui relève du cadre territorial.

La gestion des mutations est plutôt complexe car coexistent les demandes « néodétachés », détachés en milieu de contrat des résidents et territoriaux. Le SNPDEN-NC est consulté en GCP sur cette « gestion » avec le vice rectorat et doit en assumer parfois quelques contradictions.

La durée du détachement réduit à 2 fois deux ans pose problème. Les personnels ne sont plus en phase ni avec le statut pour une demande de mutation locale, ni avec l'évaluation pour leur réintégration en fin de contrat. Le SNPDEN-NC a proposé que les contrats passent à 2 + 4 pour une meilleure prise en compte de ce détachement dans l'évolution de carrière. L'accueil a été favorable auprès du vice-recteur et demandons que cette proposition soit relayée par le niveau national.

LES POSTES D'ASSISTANTS PÉDAGOGIQUES SONT PRIS SUR LE CONTINGENT DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION



Michel CHERY, Toulouse

Michel Chery présente les excuses de François SAX.

Académiques

Pour la préparation de la rentrée nous avons bénéficié d'une grande nouveauté. Aux temps anciens, notre administration déterminait notre dotation horaire réglementaire puis ajoutait une marge de manœuvre de quelques heures. Cette marge de manœuvre s'est amenuisée au fil du temps ce qui nous a conduit dans les lycées à supprimer toutes les matières facultatives et à procéder à des regroupements très peu pédagogiques. Cette année, notre administration a appliqué une régulation budgétaire de - 1 %. Nous n'avons plus rien à supprimer dans les lycées et bon nombre d'entre nous avons tapé dans les disciplines obligatoires pour remonter notre copie. Les collègues sont aussi concernés par cette baisse ainsi que les lycées professionnels. On arrive ici dans une situation de dérive totale imposant aux chefs d'établissement des choix qui ne sont pas de leur responsabilité.

Lors de la dernière commission Blanchet le Recteur nous a confirmé que les postes d'assistants pédagogiques créés après les incidents de novembre seraient pris sur le contingent des assistants d'éducation de l'académie. Cela signifie que les établissements vont encore perdre des postes que le Recteur nous propose de compenser par des « CAE »

Les ordonnateurs et les comptables des GRETA et CFA qui emploient des personnels titulaires sur postes gagés ont vu augmenter au premier janvier la part des charges patronales sur les salaires de 50 % sans jamais avoir été prévenus ; ils ont été informés début mars par un courrier du ministère annonçant pour 2006 seulement une compensation partielle de ce surcoût. A nous maintenant de trouver des ressources supplémentaires, des réductions de dépenses, de réduire le nombre de postes gagés sans perdre trop de compétences pédagogiques.

Nos collègues syndiqués lorsque nous débattons de nos difficultés sont prompts à proposer comme solution une manifestation parisienne d'envergure, il nous semble que le mouvement de résistance professionnelle que le SNPDEN avait mis en place est plus efficace pour appuyer nombre de nos demandes sur les conditions de travail car il permet de répondre au plus près des problèmes. Il impose de plus à chaque personnel de direction de s'impliquer. La mise en place des actions est un peu plus difficile car cela nécessite un cadrage national puis une concertation académique et départementale pour sa mise en œuvre. C'est l'action de chaque jour qui nous permettra d'avancer.

NOUS AVONS L'IMPRESSION QU'UNE ATTENTION PARTICULIÈREMENT NÉGATIVE EST PORTÉE À L'ACADÉMIE DE VERSAILLES



Jean Marie BONTEMPS,
Versailles

Jean Marie Bontemps excuse Hélios PRIVAT empêché.

Nous espérons de nouvelles avancées sur le plan statutaire. La commission « carrière » académique dont les conclusions ont été unanimement approuvées par notre assemblée générale, a beaucoup travaillé sur l'échelle unique. Pour nous, il s'agit non seulement sur ce sujet d'obtenir des avancées catégorielles pour chaque personnel de direction, mais aussi – et peut-être surtout – d'aller jusqu'au bout du principe régulièrement affirmé par le

SNPDEN, du corps unique des personnels de direction.

Les conditions de travail de plus en plus difficiles ne sont pas l'exclusivité de telle ou telle région, mais nous avons l'impression qu'une attention particulièrement négative est portée à notre académie. Que ce soit sur le thème de la décentralisation où les personnels de direction se sentent pris en tenaille entre des ambitions politiques contradictoires, sur celui de la politique sécuritaire, où un président de conseil général par ailleurs ministre de l'intérieur, se permet d'impliquer les établissements de son département et tout particulièrement les personnels de direction dans l'expérience des policiers référents sans avoir eu le souci d'en discuter avec qui que ce soit auparavant, que ce soit dans les relations avec la région Île de France, dont les responsables consentent de temps en temps à rencontrer le SNPDEN, mais sans changer leur pratique d'un iota, notre académie est bien mal lotie. Si nous rajoutons à cela, la proportion importante de jeunes enseignants fraîchement sortis des IUFM et propulsés, sans y être préparés, dans des établissements difficiles, la sous-dotation officiellement reconnue en personnels ATOSS – sur les 27 académies métropolitaines, la nôtre conserve la lanterne rouge depuis de nombreuses années – les personnels de direction de Versailles ne peuvent plus accepter les conditions de travail qui leur sont imposées.

Enfin, pour terminer sur une note positive, je peux affirmer que si le SNPDEN national, perd en Philippe MARIE un excellent secrétaire général adjoint, les militants de l'académie de Versailles se réjouissent de le récupérer à temps complet. Nul doute que son retour aidera toute l'équipe académique à toujours mieux promouvoir sur le terrain les positions du SNPDEN.

Extraits

C'EST UN SYNDICAT INCISIF, RÉACTIF, QUI NE TRANSIGE PAS QU'ATTENDENT NOS COLLÈGUES PERSONNELS DE DIRECTION.



Alain VERNET, Aix-Marseille

[...] Les dernières lois de décentralisation contiennent des imperfections qui créent des espaces de nature, si nous n'y prenons pas garde, à mettre en cause notre statut et notre qualité de représentant de l'État, en faisant de nous des chefs de service aux ordres des collectivités territoriales. Le transfert des TOS en est un exemple. Poursuivons avec la sectorisation des collègues, confiée à présent aux conseils généraux avec le risque à court terme qu'elle soit supprimée pour tous les établissements, mesure qui consisterait à ghettoïser bon nombre d'entre eux.

Pour ce qui concerne l'académie d'Aix-Marseille, nous avons dû faire preuve de fermeté à l'encontre de certaines collectivités territoriales, lorsqu'il s'est agi d'établir les conventions. Nous sommes persuadés que seule une position revendicative forte, clairement identifiée sur chaque point abordé nous permettra de faire face, sans complaisance, aux nombreux enjeux qui nous attendent. C'est dans cette démarche énergique et sans concession que s'est déjà inscrite notre section académique, ce qui nous a permis, lors des élections professionnelles de progresser de plus de 8 % et d'augmenter notre nombre d'adhérents de plus de 10 %. C'est un syndicat incisif, réactif qui ne transige pas qu'attendent nos collègues personnels

de direction. Notre crédibilité en dépend.

Concernant les mutations, nous avons soulevé depuis plusieurs années la nécessité d'une plus grande transparence visant à ce que chaque adhérent puisse prendre connaissance des résultats du mouvement académique et nous nous sommes félicités que cette revendication incontournable, validée par le CSN, ait abouti. Nous avons rappelé avec force notre souhait que soit mis un terme dans notre académie, au déséquilibre entre les personnels entrants en nombre supérieur par rapport aux sortants et que plus d'adjoints soient mutés sur des postes de chefs.

Alain Vernet termine en rappelant que pour Aix-Marseille, la NBI, versée aux chefs exerçant dans des établissements de 1^{re} et 2^e catégorie et à tous les adjoints, et le compte épargne temps sont des dossiers d'une priorité absolue.

NE LAISSONS PAS DE COLLÈGUES ISOLÉS FACE À LEUR COLLECTIVITÉ, À LEURS ÉLUS, AU CLIENTÉLISME



Bertrand CAGNIART,
Bordeaux

[...] La décentralisation sera aussi au cœur du Congrès. Depuis deux ans, à Bordeaux, nous avons à la fois avancé par la mise en place de véritables instances de discussion et de négociation avec les collectivités, par la prise en compte plus ou moins affirmée de nos exigences en terme d'autonomie et de relation contractuelle. Il a fallu pour cela que les cadres départementaux et académiques soient vigilants et combattifs. Mais si aujourd'hui le cadre défini par les premières conventions proposées fait l'objet d'un accord global, les mêmes interrogations, les

mêmes inquiétudes remontent de la base. Le risque est aujourd'hui aussi fort qu'il y a deux ans de laisser des collègues isolés face à leur collectivité, à leurs élus, au clientélisme que nous redoutions. C'est pourquoi il nous semble important que ce Congrès définisse un cadre syndical national qui permette à nos adhérents de se retrouver dans une référence commune de ce qui peut et ne peut se faire. Ne nous leurrions pas, les leviers de pression, qu'ils viennent de notre hiérarchie ou de nos partenaires sont forts et il n'y a pas égalité de résistance chez les personnels de direction. La majorité, coincée entre le poids de l'évaluation et le désir de faire vivre l'établissement dans les meilleures conditions matérielles possibles n'a pas le recul de résistance individuelle pour imposer le respect du cadre réglementaire.

En élargissant à l'ensemble du métier, c'est le sens de la motion de Bordeaux demandant la création d'un guide juridique voire de s'assurer les services de cabinet juridique. Nous souhaitons poursuivre la réflexion sur ce sujet.

Un autre problème récurrent à Bordeaux, concerne l'entrée dans le corps des personnels de direction. Dans notre académie, l'évolution du mouvement fait que depuis deux ans, il ne reste quasiment pas de poste pour l'affectation des lauréats concours qui doivent donc rejoindre des académies souvent éloignées. Rien d'anormal en cela, quand on s'engage dans ce métier, on sait qu'il induit la mobilité. Il nous semble moins normal que la tradition fasse que ces quelques postes soient attribués prioritairement aux lauréats du concours C1. Nous comprenons mal qu'à deux concours d'accès distincts dans un même corps succèdent deux phases d'affectation.

Bertrand Cagnard termine en annonçant, sous les applaudissements, que la section académique de Bordeaux, est candidate pour accueillir le congrès 2009 à Biarritz.

COMMENT, SANS CONCERTATION, POURRAIT-ON SIGNER UN CONTRAT D'OBJECTIFS?



Denis DEKERLE, Caen

Les lycées de l'académie de Caen ont été particulièrement touchés par les manifestations lycéennes contre le CPE: multiples blocages, occupations diverses et nocturnes y compris le week-end pendant quasiment cinq semaines. La communication syndicale académique et le réseau de solidarité ont fortement fonctionné et cela a permis de faire prendre conscience au rectorat de la gravité de la situation. Cependant, des questions appellent au débat pour notre organisation syndicale: après une large période de non droit, nous ne ferons pas l'économie de redéfinir le « qui a fait quoi » au sein de nos établissements; pourra-t-on de nouveau solliciter comme auparavant la représentation lycéenne, enfin, la fermeture administrative des EPLE ne met-elle pas le chef d'établissement, représentant de l'État, en situation périlleuse en regard de la continuité du service public?

Le projet de l'académie de Caen vient de nous être transmis, nous l'attendions depuis deux ans. Au-delà des bonnes intentions décrites dans ce projet, nous nous inquiétons de son financement dans le cadre de la LOLF. Il nous paraît indispensable de connaître les priorités de chaque programme avec les marges de manœuvre possibles. Il semble invraisemblable qu'un recteur puisse faire cette répartition sans avoir, au préalable, consulté notre organisation syndicale. Quelques exemples de dérive: la baisse très sensible du nombre de jours de formation continue pour les enseignants; la réduction de

75 à 44 jours de la formation initiale des personnels de direction; la non transformation complète des postes vacants de MI-SE en AED; la non compensation des temps partiels des personnels administratifs et enfin le non remplacement des infirmières en congé de maternité affectées en UPS. Comment dans ces conditions pourrait-on signer un contrat d'objectifs?

Chaque conseil général a reçu une délégation départementale du SNPDEN sur l'entretien des bâtiments, le financement d'actions culturelles ou sportives et sur la carte scolaire. Il faut que les conseils généraux reconnaissent notre expertise au niveau départemental.

Pour les lycées, avec le conseil régional, le budget participatif à titre expérimental sera mis en place à la rentrée pour six lycées afin de financer une politique éducative ancrée dans le territoire. Nous serons vigilants à ce que chaque lycée soit traité d'une façon égalitaire et en fonction de sa situation. Les relations avec les collectivités territoriales doivent s'inscrire dans un cadre national, tant pour notre statut que sur celui de l'EPLE, afin de pérenniser dans le temps cette nouvelle collaboration et de façon à échapper à toute forme de pression politique.

NOUS NOUS SOMMES APPLIQUÉS À FOURNIR AUX COLLÈGUES UN ARGUMENTAIRE PERTINENT, APPUYANT NOS PRISES DE POSITIONS FACE AUX PRESSIONS MULTIPLES



Michel MARIEN,
Clermont-Ferrand

Depuis le renouvellement du CSA et la désignation d'une nouvelle équipe, notre volonté a été, avant tout, de

mettre en place une organisation de travail permettant d'assurer un fonctionnement efficace, réactif et transparent, en accord avec les engagements pris.

Nous devons nous mettre en ordre de marche rapidement afin de préparer dans de bonnes conditions les élections professionnelles. Seule une cohésion sans faille pouvait nous permettre de retrouver la sérénité nécessaire à un fonctionnement efficace.

Nous nous sommes appliqués à fournir aux collègues un argumentaire pertinent, appuyant nos prises de positions et soutenant les collègues face aux pressions de notre tutelle ou de la collectivité territoriale: refus de prise en charge des contrats d'avenir et CAE, élaboration du protocole de remplacement, rédaction des conventions avec les Conseils généraux et régionaux, mise en place de la journée de solidarité, évaluation des personnels de direction, efficacité contestée de la plate-forme informatique.

Les sujets d'inquiétudes sont multiples: inquiétude face à la baisse des dotations et interrogation sur les disparités des dotations départementales, inquiétudes sur l'avenir des GRETA liées au transfert de charges et à la remise en cause des postes gagés, inquiétudes face à la remise en cause des décisions d'exclusion d'élèves d'un conseil de discipline par le tribunal administratif suite à la diffusion sur un blog de propos insultants et calomnieux envers des professeurs. Nous devons engager une réflexion sur ces questions de lois, d'éthique mais aussi de pertinence contemporaine.

La mise en application après le vote de l'article 89 de la loi du 13 août 2004 oblige désormais les communes de résidence de payer une contribution pour les élèves inscrits dans une école privée. C'est une charge supplémentaire estimée à 273 millions d'euro pour les collectivités territoriales au bénéfice de l'enseignement privé, soit l'équivalent de 3 fois le plan en faveur des ZEP récemment présenté. Les banlieues paie-

ront pour les écoles privées de la capitale et les communes rurales pour les grandes villes de province.

Plus que jamais notre profession a besoin d'un syndicat fort, capable de mener une réflexion approfondie dans une société en pleine mutation dans le respect des valeurs républicaines auxquelles nous sommes tous attachés.

AVEC LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE DE CORSE, LE TRAVAIL COMMUN S'INSTALLE ET DEVIENT EFFICACE



Jean-Pierre CASANOVA, Corse

L'académie de Corse:

C'est 66 chefs d'établissement (dont 80 % adhérents SNPDEN), c'est 44 établissements, c'est 100 % des élus en CAPA. Désormais, seul le SNPDEN existe comme syndicat de chefs d'établissement en Corse.

C'est aussi des bons rapports avec le Rectorat.

C'est surtout une décentralisation ancienne qui, avec un statut particulier, aide à la démarche de transfert TOS et autres.

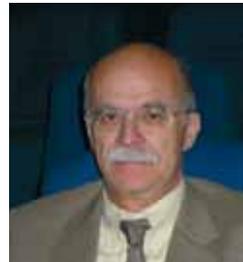
Avec la collectivité territoriale de Corse, le travail commun s'installe et devient efficace avec les chefs d'établissement.

L'académie est prête à échanger ses expériences avec ceux qui le souhaitent, mais la Corse c'est aussi une petite académie avec une forte implantation dans le rural et une faible démographie.

Il existe donc des difficultés dans le mouvement, des difficultés pour les promotions, des difficultés pour la mobilité.

Mais, notre organisation nous a toujours aidés avec efficacité.

IL Y A BEAUCOUP À DIRE SUR L'ATTITUDE D'ADULTES N'HÉSITANT PAS À INSTRUMENTALISER LES JEUNES ET À LES CONFORTER DANS DES ATTITUDES PARFOIS IRRESPONSABLES



Alain BURLERAUX, Créteil

Je souhaiterais revenir sur le mouvement lycéen. L'académie de Créteil a particulièrement été exposée lors de ce mouvement. Les personnels de direction ont souffert y compris physiquement (certains ont été blessés), d'autres ont connu des restrictions d'accès à leur logement de fonction. Dans tous les cas, ils ont été longuement sur la brèche, soutenus toujours par leur hiérarchie, soutenus le plus souvent par les CPE et les équipes de vie scolaire, soutenus beaucoup plus rarement par les professeurs.

Il y a beaucoup à dire encore une fois sur l'attitude des adultes n'hésitant pas à instrumentaliser les jeunes et à les conforter dans des attitudes parfois irresponsables.

Selon les lieux, les syndicats (et pas seulement d'enseignants), les municipalités, les associations de parents d'élèves n'ont pas hésité à fournir un soutien logistique et à contribuer à une radicalisation du mouvement (à qui fera-t-on croire par exemple lorsque des dizaines de barrières métalliques bloquent un établissement, qu'elles sont tombées du ciel).

Notre syndicat a clairement pris position contre le CPE mais ne peut pas passer sous silence l'aspect négatif des formes que le mouvement a trop souvent prises. Il faut dénoncer la contre productivité éducative de la perte de jours entiers de formation, de la démotivation par rapport aux études des lycéens, de la perte de repères de beaucoup de jeunes.

Depuis quelques années, de mouvement en mouvement, on décrédibilise les institutions scolaires et républicaines, on laisse penser que c'est la rue qui fait la loi, on encourage des jeunes à passer outre les lois et règlements. Comment ne pas penser justement que cette attitude contribue à la « perte de repères » dont tout le monde s'accorde à dire qu'elle touche de plus en plus non seulement l'école mais la société toute entière. Or c'est bien un des rôles de notre école que d'enseigner une attitude citoyenne, de faire comprendre que l'on peut et que l'on doit s'exprimer, mais qu'il existe des formes appropriées et que le respect des lois et des règles fonde notre société.

UNE POLITIQUE D'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE EN MILIEU RURAL



Pascal CHARPENTIER, Dijon

Intervenant sur la préparation de la rentrée, Pascal Charpentier indique que, dans son académie, ce sont plus particulièrement les lycées qui se sont vus contraints de fermer des sections. Ces mesures sont toujours vécues très difficilement et les chefs d'établissement ont été une fois de plus en première ligne. C'est après tout, notre fonction qui veut cela, mais nous le vivons mieux dès lors que la direction est claire, que les perspectives existent et que les choix sont réfléchis et concertés. Bref, que cela s'inscrit dans un schéma prévisionnel régional des formations...

Or, alors que ce schéma ou ce programme devait, nous semble-t-il, être élaboré conjointement entre l'état et la région, nous avons assisté à un jeu politique subtil entre la collectivité et le rectorat conduisant l'une, par le biais

des élus locaux, à critiquer les choix faits, et l'autre, s'appuyant sur le travail des services et les rapports existants, à affirmer que les décisions étaient partagées, les 2 tutelles reconnaissant d'un commun accord qu'il faudrait faire mieux les années prochaines.

Au-delà des querelles, somme toute démocratiques, se pose pour notre académie avec ce PRDF un vrai problème politique d'aménagement du territoire.

Il en va des formations, avec tout le volet apprentissage que je ne développerai pas ici, comme des petits collèges ruraux autour de 200 élèves. Comment les faire vivre? Quel avenir doit-on leur donner? Doit-on concentrer les formations (et les options?) dans les grandes capitales là où les TZR et les étudiants sortant de l'IUFM ne rêvent que d'aller? Doit-on envisager des réseaux d'établissements pour les petits collèges. On en viendrait, afin de mieux gérer ces petites unités, à réinventer la bivalence des professeurs et à regretter le temps des PEGC.

Nous sommes là sur des problématiques politiques nationales et le SNPDEN pourrait être source de proposition sur ce terrain.

[...] Pour les conditions relatives à la mobilité, nous avons dans l'académie de Dijon engagé une vraie concertation avec le Recteur et la division des personnels enseignants. Estimant qu'il n'est pas normal au sein d'un même ministère que 2 fonctionnaires, dont l'un, cadre astreint à mobilité et contraint de loger sur place, soient éloignés (parfois de plus de 100 km) par le jeu des mutations, nous avons obtenu pour le conjoint enseignant une bonification supplémentaire de 150 points et dans certains cas une affectation hors barème. Nous suivons avec grande attention ce dossier pour la rentrée prochaine.

[...] Nous avons travaillé avec les corps d'inspection sur l'ensemble de la procédure d'inspection et je puis vous affirmer que ce rapprochement a été très bénéfique. Nous le poursuivrons ensemble dans une culture de cadre de l'Éducation Nationale. Dans le même ordre d'idée,

la promotion à la hors classe des personnels enseignants se fait à parité désormais dans l'académie de Dijon sur la base d'appréciations d'égaux valeurs entre l'Inspection et la Direction. [...]

NOTRE HIÉRARCHIE NE FAIT PAS PARTIE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, MAIS DU MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES



Max PATIES, Étranger

Quelques chiffres : 235 000 élèves dont 80 000 français, 429 établissements (écoles primaires y compris) et 180 personnels de direction qui exercent à l'étranger.

De 130 à 150 adhérents et 5 commissaires paritaires sur 5 en CAPN.

Une grande variété de situations et pas seulement géographiques entre le lycée de 200 élèves, avec un recours au CNED, et celui où sont scolarisés 3 500 enfants de la petite section de maternelle à la terminale. Les dénominations sont trompeuses.

Exercer à l'étranger : les plus grandes difficultés proviennent essentiellement de notre hiérarchie qui ne fait pas partie de l'Éducation nationale, mais du Ministère des Affaires Étrangères, et n'a de l'école qu'une connaissance limitée à ses souvenirs ou à ses propres enfants.

Le respect dû aux personnels de direction est souvent mis à mal et le fusible est vite désigné, les parents qui paient des frais de scolarité parfois très importants, (jusqu'à 750 € par mois) peuvent avoir tendance à adopter des comportements de « clients ».

Notre population scolaire parfois presque exclusivement française ou au contraire largement représentée par le pays d'accueil est en règle générale issue des CSP les plus favorisées voire très favorisées!

Enfin, chacun de nous est conscient de la plus grande marge de manœuvre dont nous disposons par rapport à vous, TRMD et DGH sont des notions souvent inconnues à l'étranger ou tout au moins sans commune mesure avec les contraintes métropolitaines.

Le recrutement : beaucoup de candidats cette année, environ 380 dossiers pour 50 postes. Celui-ci s'effectue par le biais d'une CAPN. On assiste actuellement à une mainmise du politique, nos concurrents essayant par leur relais au plus haut niveau, de « placer » leurs adhérents.

Une autre de ces dérives nous inquiète, c'est celle qui consiste à faire nommer à l'étranger un collègue qui ne donne pas satisfaction surtout s'il est dans un « beau poste ». Ces « nominations » finissent souvent par un retour précipité. Les contrats sont de trois ans renouvelables deux fois un an ; il est possible d'effectuer deux contrats de 5 ans.

Le retour : à la différence des collègues sollicitant une mutation en France, nous devons rentrer et nous insérer dans une « chaîne ». Cela provoque parfois quelques grincements de dents mais permet aussi au recteur de mettre tout le monde d'accord!

DRESSER UN BILAN OBJECTIF DES RELATIONS ÉCOLE ENTREPRISE.



Jean-Pierre RANCHON, Grenoble

Il nous faut transmettre alors que beaucoup de certitudes autour de nous s'effondrent. Le rôle de l'École apparaît encore plus discuté après la crise des banlieues et celle du CPE.

Elle est, comme toujours en pareilles circonstances, l'objet de vives critiques. On l'a dit notamment incapable de s'adapter au monde moderne

et ignorante des réalités de l'entreprise. Il faudrait nous arrêter sur ce point et dresser un bilan objectif des relations école entreprise.

Je suis persuadé que le bilan n'est pas aussi catastrophique que certains le suggèrent. Cependant il est nécessaire d'aller beaucoup plus loin dans ce domaine dans les années qui viennent et c'est un des chantiers que pourrait ouvrir notre syndicat au sein de la commission pédagogie. De manière plus générale, au cours des dernières années, n'avons-nous pas trop attendu du politique et sous estimé l'influence des acteurs économiques?

Aujourd'hui nous constatons les carences du pilotage ministériel et nous subissons les cahots de l'attelage « décentralisation ».

Est-ce un phénomène conjoncturel, ou au contraire s'inscrit-il dans la durée?

Cela exige, n'en doutons pas, de notre syndicat une conduite attentive, précise, raisonnée, et surtout combative.

Il nous faut être tel le pilote qui prend en charge le navire pour le faire accoster dans le port.

Pour cela il nous faut renforcer notre rôle d'expert et le faire valoir en toutes circonstances auprès des institutions et des partenaires.

Pour autant nous devons garder notre capacité à réagir aux injustices et aux inégalités. L'homme ne doit jamais s'effacer devant l'expert et nous devons nous garder de toute technocratie.

NOUS SOMMES ENTENDUS, CONSULTÉS ET LA QUALITÉ DE NOS ÉCHANGES RECONNUE.



Alain MORVANY, Guadeloupe

L'académie de Guadeloupe fait partie des petites académies. Née en 1997 de l'éclate-

ment de l'ancienne académie des Antilles et de la Guyane, elle constitue un ensemble archipélagique de 1 780 km² s'étirant sur 250 km entre Saint-Martin au Nord et Marie-Galante au Sud. Elle compte quelque 120 personnels de direction et 65 EPLE; elle est l'une des composantes de ce vaste Outre-mer, appellation généraliste qui cache mal la diversité de ces régions qui contribuent à repousser bien au-delà de l'Europe les frontières de notre pays.

Elle est depuis quelque temps avec d'autres espaces, au cœur d'un vaste débat que les hasards de l'histoire et des décisions politiques remettent ce 10 mai sous les feux de l'actualité.

C'est en effet aujourd'hui la date officielle de commémoration de l'abolition de l'esclavage en métropole.

L'académie de Guadeloupe se renouvelle: ce recadrage général, mieux adapté aux réalités d'une académie où nous n'avons jamais été majoritaires porte enfin ses fruits. Notre taux de syndicalisation décolle. Pour la première fois, nous avons un deuxième commissaire paritaire, un vrai choc sur l'île. Il faut souligner dans ces résultats la contribution discrète et opiniâtre de nos deux derniers secrétaires académiques, Eddy Siobud et Laurent Titus partis à la retraite, ce dernier ayant beaucoup souffert en fin de carrière de son plein dévouement pour la section locale.

La douceur légendaire des îles ne gomme pas pour autant l'âpreté des débats syndicaux. Avec une jeune équipe, nous avons décidé de faire face, mieux, d'être offensifs. Et cela marche! Nous sommes entendus, consultés et la qualité de nos échanges reconnue. Un nouveau recteur, arrivé en septembre 2005 et dont la volonté de dialogue s'affirme chaque jour, permet aujourd'hui de meilleures relations avec l'ensemble du cabinet.

Nous souffrons du fait de notre géographie de surcoûts en matière de circulation pour relier les 8 îles entre elles. Qu'il s'agisse de la voie des airs ou de la voie maritime, réunir nos adhérents rencon-

tre en Guadeloupe des difficultés quel que soit le niveau de mobilisation de chacun de nos adhérents.

Nos établissements sont de taille importante, 40 % en 4^e catégorie et l'implantation d'attachés de direction constituerait, à ce titre chez nous comme partout, une avancée importante dans les conditions d'exercice de notre métier caractérisées par une charge de travail toujours aussi lourde.

La mobilité telle qu'elle est mise en œuvre par la Direction de l'encadrement risque fort de bloquer les mouvements et les carrières dans les petites académies et en particulier les académies insulaires si des modalités plus souples ne sont pas introduites.

Les moyens doivent être donnés pour qu'enfin la formation des personnels de direction puisse être de qualité quelle que soit l'académie, c'est aussi à ce prix là que nous maintiendrons le niveau de performance élevé d'un corps pour lequel notre syndicat œuvre, souvent seul, depuis trop longtemps.

GUYANE : UNE ACADÉMIE JEUNE, EN PLEINE CONSTRUCTION



Jacqueline GRESSE, Guyane

L'académie de la Guyane est une académie jeune. Elle est jeune parce qu'elle est récente. Elle est jeune surtout parce que la population de Guyane compte 54 % de moins de 25 ans.

Créée en 1997 notre académie compte 63 838 élèves. Pour le second degré 35 EPLE publics (26 collèges - 9 Lycées) et 5 établissements privés (3 collèges - 2 lycées) accueillent 26337 élèves. Cependant le taux de non

scolarisation reste très important (environ 3 500 à 4 000 enfants). L'absentéisme est très élevé allant de 2,97 % au plus bas à 50 % au plus haut avec une moyenne de 16 % environ.

Les établissements n'échappent pas au phénomène de violence, d'incivilité de tous ordres et l'on note une augmentation inquiétante du nombre de conseils de discipline qui ont doublés en 2 ans. Dans 23 EPLE sur 35, 116 actes de violence ont été répertoriés entre janvier et février 2006.

Jacqueline Gresse présente les résultats de l'académie: pour 2005, Évaluations CE2 et 6^e en retrait de près de 30 points sur le score national, brevet et bac avec des scores inférieurs respectivement de 5 et 12 points sur les résultats nationaux

- Existant et perspectives:
- L'équipe des IA IPR résidents est renforcée. La présence de ces IA IPR sur place a engendré un autre mode de fonctionnement dans l'académie. Le recteur a initié des audits et des inspections croisées plus ou moins bien perçus par les personnels de direction.
 - Le nouveau rectorat se construit (actuellement il est réparti sur 6 sites) et le PUG (Pôle Universitaire Guyanais) sort de terre.
 - 12 réseaux « Ambition Réussite » qui classe notre académie au 2^e rang national.
 - Création d'une CPGE au lycée Félix Éboué à la rentrée 2006.

Les personnels de direction: 70 personnels de direction plus 2 faisant fonction d'adjoint Parmi ces personnels on compte 3 stagiaires 2^e année, 5 stagiaires 1^{er} année, dont un seul est lauréat académique, et un détaché. Peu de mutés dans l'académie: 2 en intra - aucun hors académie.

Une fois de plus nous avons à déplorer le traitement inéquitable infligé aux personnels de direction venant d'un DOM qui, s'ils veulent être mutés, en TOM doivent obligatoirement passer par un

séjour en métropole alors qu'il n'existe aucune règle écrite autorisant cette pratique.

42 syndiqués dont 5 retraités, 3 commissaires paritaires sur 5, mise en place du groupe Blanchet après 2 voire 3 ans d'insistance auprès du Recteur, participation pour la 1^{re} fois à un groupe de travail préparatoire au classement des établissements, suite à notre demande

LA RÉUNION, LABORATOIRE DANS LA GESTION D'UNE CRISE SANITAIRE, DE LA PRÉCARITÉ, DE LA GRANDE DIFFICULTÉ SCOLAIRE



Claude CARPENTIER, La Réunion

En ce qui concerne les caractéristiques de l'académie de la Réunion, elles ont été souvent affirmées à cette tribune par Marion MARTIN, présente de cœur avec nous: académie évidemment éloignée, mono départementale, jeune administrativement et démographiquement.

Académie laboratoire également, je le constate, dans plusieurs domaines:

- Laboratoire dans la gestion d'une sérieuse crise sanitaire, les personnels de direction des EPLE ont été sollicités dans la mise en œuvre de conseils, consignes, protocoles et parfois injonctions pas toujours parfaitement cohérents au moins au début de cette crise.

Il leur a fallu gérer les télécopages entre niveaux de responsabilité et centres de décision, État et collectivités.

Il leur a fallu donner sens et cohérence à toutes ces instructions et les adapter au terrain de leur établissement.

- Laboratoire de la précarité sous toutes ses formes (CES, CEC, CIA, CAE, CAV, AE...) qu'il nous faut malheureusement gérer, dans un contexte de chômage massif. Et cette

gestion constitue un alourdissement considérable de nos tâches administratives et de ressources humaines; elle constitue aussi une prise de risque juridique non négligeable.

- Laboratoire de la lutte contre la grande difficulté scolaire, largement présente à La Réunion comme dans d'autres collectivités d'outre-mer. 19 de nos 72 collègues sont inclus dans le dispositif « ambition réussite ».

C'est un défi important à relever pour les personnels de direction de l'île; avec une quasi absence de moyens nouveaux, une charge de travail supplémentaire.

Notre délégation académique est, de ce fait, très attentive au mot d'ordre d'action formulé par le Secrétaire général.

Signalons enfin la bonne santé de la section académique, qui a remporté les élections professionnelles de décembre, et retrouvé un niveau élevé d'adhésions.

Par sa jeunesse, sa diversité culturelle, mais aussi par l'amélioration des voies de réussite scolaire, la Réunion est promesse d'avenir pour nous, personnels de direction... surtout lorsque nous avons la possibilité d'y exercer notre véritable métier.

NOS ENVELOPPES NE COUVRENT MÊME PAS LES DROITS DE REPROGRAPHIE, LES FRAIS DES STAGES EN ENTREPRISES OU L'ACHAT DES MANUELS SCOLAIRES DANS LES COLLÈGES.



Guy SAVELON, Lille

Guy Savelon rappelle tout d'abord, avec humour, deux épisodes de la gestion académique qui ont figuré dans la rubrique « circulaire épinglée » de la revue Direction: les états de grévistes et la gestion de la crise du CPE.

Notre académie est exsangue. Depuis plusieurs années nous battons tous les records de suppressions de postes: 895 l'an dernier, 636 pour la prochaine rentrée. L'ensemble des personnels est touché par une profonde dépression renforcée par ce que nous avons coutume d'appeler l'apolitique académique... Toutes ces mesures sont mises en œuvre sans la moindre anticipation, sans le moindre accompagnement, mais selon une logique purement comptable faisant fi des spécificités sociales. Le « cinq neuf » et le « six deux » s'enfoncent dans la crise. L'État ne remplit plus sa mission. La conjugaison de la déconcentration et de la décentralisation accélère ce désengagement. Ainsi les responsables de l'académie et des collectivités territoriales sont incapables d'imaginer de façon concertée des solutions pour éviter que nous n'allions dans le mur. Nous pouvons craindre que les intérêts locaux des politiques ne prennent le pas sur une vision d'ensemble cohérente et porteuse de perspectives.

Nous ne pouvons pas accepter d'assister à cette dérégulation en simples témoins et de devenir les victimes de cette territorialisation. Les personnels de direction de l'académie de Lille ont encore eu à subir les conséquences de ce jeu de dupes la semaine dernière en recevant leur dotation globalisée. C'est ce levier académique qui permettait à chaque établissement d'initier une politique dans le cadre de son autonomie. La LOLF, puisqu'il faut l'appeler par son nom, permet d'amputer ces moyens de parfois plus de soixante pour cent. Désormais, nos enveloppes ne couvrent même pas les droits de reprographie, les frais des stages en entreprises ou l'achat des manuels scolaires dans les collèges. Nous ne disposerons plus du moindre crédit pour mener des actions pédagogiques ou éducatives nécessitant quelques moyens financiers. Cette politique est la négation même de la contractualisation et de l'autonomie. Vous le constatez, notre académie va mal parce que l'État fait lit.

[...] Le tarissement des ressources de l'éducation nationale ne peut que renforcer la ségrégation sociale. Nous avons le devoir de faire en sorte que l'idéologie managériale ne colonise pas davantage notre école. Dans cet environnement en mutation, notre autonomie ne peut avoir de sens que si nous parvenons à faire en sorte que la mission d'intérêt général qui nous est confiée puisse bénéficier des moyens et des libertés pour mener à un rééquilibrage des chances.

ATTENTES TRÈS FORTES D'UNE AMÉLIORATION SIGNIFICATIVE DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL



Philippe DEBRAY, Limoges

Le SNPDEN se porte plutôt bien dans l'académie de Limoges puisque nous notons, depuis deux ans, une augmentation régulière de nos effectifs, avec notamment l'arrivée des plus jeunes de nos collègues et l'adhésion des stagiaires qui, dans leur très grande majorité, nous rejoignent. Les très bons résultats enregistrés lors des dernières élections professionnelles sont venus conforter notre position d'organisation syndicale largement majoritaire et nous placent dans une position de partenaires incontournables vis-à-vis de nos autorités académiques et de nos collectivités territoriales de rattachement. Si les acquis enregistrés ces dernières années grâce à l'action de notre syndicat sont aujourd'hui connus et reconnus par tous, nous avons cependant pu noter, lors de nos dernières assemblées générales départementales et académiques, les attentes très fortes de nos collègues, d'une amélioration significative de nos conditions de travail. [Revalorisation financière accompagnant l'augmenta-

tion des charges de travail et les responsabilités nouvelles; création d'un « compte épargne temps »; clarification des permanences de sécurité et de gardiennage, et des avantages en nature liés au logement de fonction; formation de haut niveau des personnels de direction; moyens humains nécessaires à la réalisation de ses missions éducatives, administratives et de service public, notamment dans les petites structures].

Pour conclure, je souhaiterais revenir sur le mouvement lycéen durant lequel nous avons vécu de grands moments de solitude, au cœur de toutes les pressions et de toutes les tensions. Malgré les aides locales de notre hiérarchie et les remerciements reçus en fin de crise pour avoir toujours su assurer la sécurité des biens et des personnes, nous sommes nombreux pour qui, durant cette période, l'amertume et le découragement ont souvent pris le pas sur la passion d'exercer notre noble mission d'éducation.

COMBIEN DE TEMPS ENCORE ALLONS-NOUS ACCEPTER DE TENIR, TOUT SEULS, ET SANS COMPTER NOTRE TEMPS?



Isabelle GOULERET, Lyon

Quel constat étonné et attristé devant cette génération à qui personne n'ose dire non, et surtout pas les parents, cette jeunesse où l'individualisme est la première valeur, ces élèves zappeurs qui choisissent leur assiduité, cette violence dans les échanges par le refus de la différence.

La formation donnée à nos élèves ne permet plus d'affronter le monde de demain avec respect et tolérance mais aussi avec courage et volonté. Nous devons avoir la force de dire que l'école mérite une

réforme globale qui ne pourra se contenter d'évolutions en périphérie. Le cœur de l'apprentissage doit être remis en cause sans que les adultes concernés protègent leurs privilèges.

Combien de temps encore, nous les personnels de direction, allons-nous tout faire pour que les établissements fonctionnent sans vague et surtout pas au détriment des avantages acquis par les autres personnels ?

Combien de temps encore, nous les personnels de direction, allons-nous supporter la tension dans les établissements et le manque de modération des autres adultes de la communauté scolaire qui, comme les élèves ou leurs parents, ont plus de droits que de devoirs ?

Combien de temps encore, nous les personnels de direction, allons-nous accepter de rendre des comptes sur un système dont nous ne maîtrisons les pré-requis ni ne mesurons les performances des acteurs ?

Combien de temps encore, nous les personnels de direction, allons-nous accepter de tenir, tout seuls et sans compter notre temps, contre la violence sociétale ?

La refonte du système scolaire apparaît aujourd'hui indispensable.

Cette rénovation du système passera aussi par l'amélioration de nos conditions d'exercice.

Sont réclamés d'urgence une attention soutenue sur l'absentéisme par un nécessaire contrôle de la présence des élèves en cours, pendant les remplacements de cours, aux examens ponctuels ou en contrôle en cours de formation; la sortie réfléchie des établissements EP3; la formation aux nouvelles compétences pour tous les personnels de direction; la prise en compte par notre hiérarchie de la quantité de travail des adjoints; une amélioration de nos traitements pour reconnaître l'élargissement de nos responsabilités; un secrétariat étoffé pour répondre aux missions exigées.

Il faut impérativement que notre société priorise ses choix sur l'école et que les

personnels de direction se recentrent sur leur tâche principale: diriger.

LES PERSONNELS DE DIRECTION NE SONT PAS CONSULTÉS, LES ÉVALUATIONS MANQUENT DE TRANSPARENCE



Huguette VENTADOUR, Martinique

L'académie de la Martinique se trouve dans une situation singulière après les élections professionnelles, chez nous le SNPDEN est majoritaire au niveau national et minoritaire au plan local. A une voix de différence, nous perdons un siège en CAPA.

Malgré notre déception, notre amertume, pourquoi ne pas le dire, un certain désenchantement, nous avons décidé de repartir au combat et de préparer l'avenir. Un avenir où il faudra se battre, avec ténacité, fermeté et pragmatisme.

Il y va de notre crédibilité, car il devient de plus en plus difficile d'empêcher nos collègues de se laisser envoûter par le chant des sirènes.

Il faut qu'avec l'aide du bureau national nous arrivions à obtenir que les critères retenus pour les promotions et les mutations ne soient pas exclusivement ceux des recteurs. Bien sûr, il faut des critères discriminants, mais il faut de la transparence s'agissant de l'évaluation des personnels de direction. Bien sûr, il peut y avoir des spécificités, mais il ne faut pas au bout du compte que nous soyons des victimes passives car, il faut le rappeler, nos académies mono départementales risquent l'asphyxie dans un avenir très proche.

Transparence, j'insiste. Le groupe permanent des personnels de direction n'a pas été consulté pour le nouveau classement des établisse-

ments en 2007. Il n'y a plus de dialogue avec les services dans le cadre de la préparation de la rentrée.

La baisse des effectifs justifie tout, suppression massive des moyens en collège, et en SEGPA, et dans une moindre importance en lycée: 44 divisions de moins à la rentrée 2006 en collège, donc de nombreux postes supprimés ou partagés, de nombreux BMP. C'est un calcul mathématique, et non pédagogique, alors que nous avons des classes de plus en plus difficiles à gérer, des élèves de plus en plus violents. Dans une société martiniquaise où les violences de tous ordres allant jusqu'aux homicides, sont le lot quotidien du vécu de l'ensemble des citoyens, et qui forcément rejaillissent sur nos établissements, on est en droit de se demander si tous ces paramètres sont sérieusement pris en compte.

EN L'ABSENCE DE PERSPECTIVES GLOBALES, D'UN PROJET DE SOCIÉTÉ, LA LUTTE SYNDICALE PEUT RAPIDEMENT DEVENIR UN COMBAT CONSERVATEUR



Georges de HARO, Montpellier

On entend souvent dire que tout fout le camp et que notre organisation sociale se délite. Ce n'est pas tout à fait exact. En fait, nous assistons à l'émergence d'une nouvelle société qui pousse sous la précédente, qui l'expulse.

Jusqu'à présent, et quelles que soient les options politiques des uns et des autres, il semblait évident que l'organisation d'un pays devait répondre au mieux être de ses habitants, dans une relative solidarité. Cette conception cède progressivement le pas aux exigences d'un marché économique qui

ne s'interdit aucun secteur d'activité et qui n'épargne rien ni personne.

[...] Des débats, notre pays en a besoin, notre pays les réclame. Au cours du dernier référendum européen, nous avons bien vu nos concitoyens écarter le pseudo débat convenu et déjà tranché, pour imposer une réflexion plus contrastée, plus riche, plus fondamentale.

Nous devons nous réapproprier la chose politique, sans crainte.

C'est-à-dire analyser politiquement les évolutions que nous constatons ou les réformes qui nous sont proposées. Par exemple, le haut niveau de chômage en France, l'échec scolaire persistant, l'ouverture de l'Europe vers l'Est, la directive Bolkestein, le concept d'immigration choisie, le CPE, sont autant de mesures destinées à faire baisser le coût social du travail, tout en augmentant la qualification des travailleurs.

Faire plus de politique, c'est aussi inscrire son combat syndical dans un régime de valeurs, dans des objectifs d'intérêt national, dans le respect d'une certaine éthique. En l'absence de perspectives globales, d'un projet de société, la lutte syndicale peut rapidement devenir un combat conservateur, réactionnaire. Si chaque corporation s'installe dans la défense de ses intérêts particuliers, il y aura forcément tensions, puis antagonismes. Seul un projet partagé peut permettre de dépasser les corporatismes, les contradictions.

Il n'y a rien de plus urgent que de s'interroger sur la société que nous voulons, avec pragmatisme, rêve et responsabilité.

Il n'y a rien de plus urgent que de penser une école adaptée à cette société. Notre place et notre rôle dans cette école apparaîtront ensuite tout naturellement.

Inscrire son action professionnelle et syndicale dans un projet politique, permet d'agir dans la cohérence et donne le courage nécessaire pour combattre toutes les fatalités, toutes les pesanteurs, tous les déterminismes. Sans ce garde fou du projet politique, on sombre inévitablement dans le vœu

pieux, le sophisme voire la démagogie.

[...]. Si nous pensons que notre société est devenue plus injuste, moins solidaire. Si nous pensons que l'école n'arrive plus ou pas assez à combattre les handicaps sociaux, alors il faut construire un nouveau projet professionnel plus incisif, plus militant dans les actes.

On ne peut pas indéfiniment discourir sur les vertus d'une société plus juste et continuer le lendemain à organiser nos établissements comme si cette injustice n'existait pas. On ne peut pas regretter les échecs de notre système sans placer en permanence les performances de nos établissements au cœur de nos discussions internes. On ne peut pas parler de la dramatique évolution de la pauvreté et continuer à organiser des voyages scolaires où les contributions des parents dépassent les disponibilités des familles. On ne peut pas se lamenter sur le manque d'ambition scolaire des familles défavorisées, sans faire preuve de volontarisme dans les orientations. On ne peut pas déplorer la place faite aux femmes dans la société et laisser l'orientation reproduire les pesanteurs culturelles. On ne peut pas dénoncer cette école qui profite d'abord aux initiés et continuer à la rendre illisible par sa complexité. On ne peut pas se plaindre des absents, des agités, des réfractaires et fustiger l'échec scolaire qui en est l'expression statistique.

Ces combats là, tous ces combats là et quelques autres, justifient l'existence d'un service public; ils sont notre légitimité, si nous les menons.

LES REMPLACEMENTS À NANCY-METZ: COURTELINE AURAIT APPRÉCIÉ



Olivier PALLEZ, Nancy-Metz

Le SNPDEN dans l'académie de Nancy-Metz retrouve

peu à peu des couleurs prenant appui sur le travail d'une équipe dont beaucoup sont présents ici, au congrès. Nous sommes sur la bonne voie avec 50 votes et un commissaire paritaire de plus aux élections professionnelles, une progression de 5.5 points mais avec seulement 55 % de représentativité. Lors du dernier congrès, j'avais évoqué la nécessité de travailler en commission dans l'académie, d'échanger, de produire et de diffuser comptes rendus et informations diverses. En 2 ans, nous y sommes parvenus et je voudrais remercier ici tous les acteurs de cette réussite.

[...] Nancy-Metz est en pointe, comme toujours... pour organiser les remplacements, pour embaucher les contrats aidés du secondaire et du primaire, pour répondre aux enquêtes. Je ne résiste pas au plaisir de vous relater l'organisation académique des remplacements, ce qui vous fera comprendre qu'il faut absolument agir sur nos conditions de travail:

- 1 Il faut qu'un professeur soit absent et que cette absence entre dans le cadre d'application du protocole. Cela se résume en « le rectorat l'a convoqué » (90 % des absences prévisibles).
- 2 Renseigner « supplé ».
- 3 Organiser les possibilités de remplacement, une tâche habituellement déléguée à l'adjoint et on comprend pourquoi.
- 4 Utiliser en priorité les TZR, mais en demandant l'autorisation à la DPE par fax au préalable.
- 5 S'il n'y a pas de TZR ou si la DPE ne donne pas son accord, on pioche dans les professeurs de l'établissement. Une fois l'acceptant trouvé, demander les moyens par fax à la DPE pour chaque heure remplacée.
- 6 Saisir « supplé » avec les caractéristiques du remplacement.
- 7 Le professeur effectue son remplacement, les heures sont attribuées sur ASIE par la DPE.
- 8 Comme ASIE ne marche pas (c'est la faute à la LOLF), faxer les heures à la DPE pour attribution en fonction de la discipline.

9 Comme la trésorerie générale n'accepte pas les validations par les outils informatiques, faxer l'impression d'ASIE qui ne marche pas donc la photocopie du fax envoyée à la DPE.

Quatre réunions explicatives ont été organisées par le chef de la DPE où sont invités personnels de direction et secrétariat.

Tout ça pour que le secrétaire général de l'académie nous dise: « Les personnels de direction ne saisissent pas correctement les remplacements car il n'y a que des remplacements à taux majoré »

GRÂCE À NOTRE ACTION, NOTRE MÉTIER EST RECONNU



Liliane HUIDAL, Nantes

Le SNPDEN, de l'académie de Nantes a passé beaucoup de temps avec les collectivités locales pour expliquer nos positions et faire respecter l'autonomie et l'autorité des personnels de direction et a beaucoup négocié avec le rectorat sur les thèmes des équipes de direction et des secrétariats. On va parvenir enfin à une fusion d'établissements dans cinq cités scolaires volontaires et plusieurs établissements expérimentent d'autres organisations des secrétariats de plus en plus souvent occupés par des fonctionnaires de catégorie B, sur la base de « quoi est fait par qui ? »

Nous dénonçons l'augmentation continue des charges et missions, de commémorations en journée à thème, de développement durable à 1^{er} secours, de contrats d'avenir en CAE, avec en plus des textes inapplicables, que ce soit les remplacements de courte durée ou la journée de solidarité nationale et tout cela au moment où nous passons de plus en plus de temps à gérer

les difficultés individuelles et les dérives de comportement de nombreux élèves, les demandes contradictoires des parents, et l'absence de lisibilité de la politique de l'Éducation nationale.

Nous regrettons le retard dans les promotions en première et hors classe pour les collègues et les solutions locales – hélas toutes pérennisées en CAPN – pour les directions en difficulté.

Heureusement l'augmentation du nombre des syndiqués, les résultats aux élections professionnelles, la communication académique particulièrement efficace et réactive permettent de garder la foi et de continuer à agir pour faire évoluer notre métier et les conditions de son service.

Nos mandats sont clairs en particulier pour ce qui concerne la formation initiale et continue des personnels de direction, l'évolution vers une échelle unique, et l'extension à terme de champ de syndicalisation.

Grâce à l'action des académies, du BN et du Secrétaire général, notre métier est reconnu. Ce qui nous donne une grande responsabilité pour fixer le cap pour les années à venir.

RENFORCER LE SYNDICAT COMME LIEU D'ÉCHANGES, DE RENCONTRES ET D'ENRICHISSEMENT PROFESSIONNEL



Joël OLIVE, Nice

Je centrerai mon intervention sur la corrélation entre l'organisation de l'action collective et l'engagement personnel de chaque personnel de direction.

Il est en effet tout à fait nécessaire d'engager une réflexion prospective sur l'évolution du contexte dans lequel nous évoluons et sur

ses incidences pour l'action syndicale.

A Nice, comme partout en France, le SNPDEN se porte bien, nous avons enregistré une progression de 12 % aux dernières élections professionnelles, atteignant ainsi 80 % des voix, le rapport d'activité du BN a été adopté à 100 %, avec une participation passant de 30 à 40 %.

Or nous sommes dans une situation qui présente des aspects paradoxaux, premièrement, nos résultats électoraux ne se traduisent pas par une progression parallèle de la syndicalisation et deuxièmement, la participation des personnels de direction aux actions reste souvent en retrait de ce que ces résultats permettraient d'escompter.

Cela tient, de mon point de vue, aux difficultés d'adapter l'action collective à des situations de plus en plus individualisées. Je voudrais avancer trois explications à ce phénomène. De façon paradoxale, le vote massif pour nos listes se traduit pour de nombreux collègues par une délégation implicite à l'organisation syndicale d'utiliser cette force pour tout obtenir par sa seule intervention comme s'il était possible de faire l'économie de l'engagement personnel de chaque personnel de direction dans l'action. D'autre part, la mise en œuvre de la LOLF conduit chaque établissement à dégager ses priorités et implique une négociation sur les moyens conduite par chaque établissement. La décentralisation va se traduire par des disparités entre établissements, dans la même académie en fonction de la politique de chaque collectivité. De plus certaines missions (gardiennage, service de reproduction, maintenance informatique, organisation des examens – transport des copies...) ne font pas partie des compétences déléguées aux collectivités, sans que l'État ait prévu les moyens de les assurer. Certaines d'entre elles sont prêtes à prendre en charge tout ou partie de ces missions (par exemple maintenance informatique), d'autres pas. Enfin, à cette dilution des champs de l'intervention syndicale, répond en écho une gestion des carrières qui valorise le côté indi-

viduel. Notamment en raison d'un « embouteillage » démographique, les frustrations au niveau des mutations et des promotions provoquent le recours à des stratégies individualistes.

Il y a donc des raisons objectives pour briser les réseaux de solidarité qui sont indispensables à notre activité syndicale.

Cela renforce, de notre point de vue, l'importance de l'organisation syndicale qui constitue le cadre privilégié pour fédérer les réponses à apporter à cette situation. Encore faut-il favoriser les conditions d'une articulation cohérente entre les pratiques professionnelles et syndicales de nos collègues.

Il faut pour cela renforcer le syndicat comme lieu d'échanges, de rencontre et d'enrichissement professionnel pour permettre à chaque collègue de s'appuyer dans ses pratiques professionnelles sur des valeurs partagées qui fondent notre doctrine.

De ce point de vue Nice a organisé des colloques sur des thèmes d'actualité (LOLF, la gestion des CAE, la décentralisation) qui ont connu un grand succès et qui permettent aux personnels de direction de prendre leurs décisions en parfaite connaissance du contexte général. [...]

A PROPOS DES MUTATIONS ET DU PARITARISME



Daniel HERLEMONT,
Orléans-Tours

Daniel Herlemont traduit les insatisfactions de son académie concernant les mouvements de mutations de ces dernières années et en particulier le traitement de la mobilité.

Tous ces éléments nous amènent à demander, à exiger, des règles transparentes,

intangibles, connues de tous et qui ne changent pas d'une année sur l'autre, au gré du bon vouloir des recteurs ou des directeurs de l'Encadrement. Cette exigence éviterait que nos collègues soient de plus en plus nombreux à penser que le lobbying individuel, le chacun pour soi, ne puisse l'emporter sur les valeurs d'équité et de solidarité défendues par notre syndicat. Si nous n'y prenons garde, si nous ne renforçons pas notre éthique, l'avenir de notre organisation peut être remis en cause par le développement forcené de l'individualisme, encouragé aux différents échelons de notre hiérarchie.

De ce fait, nous nous demandons s'il ne serait pas souhaitable de rétablir dans le mouvement une part fixe de barème avec des critères à définir liés à l'ancienneté générale, à l'ancienneté de direction, à l'ancienneté dans le poste, à la catégorie d'établissement occupé, par exemple. Le retour à une notion de barème n'empêcherait pas une part d'appréciation de la hiérarchie, en liaison avec l'évaluation des personnels de direction.

Par ailleurs, à la lumière des mouvements de ces dernières années, nous avons pu constater que les mutations se faisaient pour l'essentiel à l'intérieur de l'académie, et étaient donc préparées par les recteurs dans la période allant de la tenue de la CAPA à la tenue de la CAPN. On sait également que notre pouvoir d'intervention lors de la CAPA est limité. Ne pourrait-on pas exiger des rectorats lors de cette période qui va de janvier à mars une information des commissaires paritaires académiques sur le mouvement tel qu'il a été préparé, ce qui nous permettrait d'émettre notre avis et de faire des remarques, tout en sachant que notre déontologie réclame la plus grande confidentialité ?

Une telle information éviterait le chacun pour soi et les démarches individuelles que nous dénonçons précédemment. Elle éviterait que le mouvement ne soit fait dans les rectorats par tel ou tel personnage occulte qui ne connaît pas toujours exacte-

ment les situations individuelles, ou qui n'a pas toujours le recul nécessaire pour pouvoir juger et trancher.

IL FAUT EXIGER ET OBTENIR LES MOYENS POUR AFFRONTÉ LES TÂCHES NOUVELLES



Marie-Ange HENRY, Paris

Chez nos élèves les manquements sont de plus en plus fréquents et la tentation est grande de culpabiliser les personnels de direction en communiquant des chiffres alarmants sur les exclusions d'élèves. Mais qui ôte des établissements de plus en plus de personnels non enseignants, qui se pose la question du délitement du lien social et la quasi inexistence des personnels médico-sociaux, qui a supprimé par choix stupide, car idéologique, les emplois jeunes dans les établissements ?

Où il faut exiger et obtenir les moyens pour affronter ces nouvelles tâches ; il faut que les équipes administratives et médico-sociales soient renforcées.

La contractualisation est à l'ordre du jour mais il ne faut pas que ce dispositif se retourne contre nous et que des moyens nous soient - une nouvelle fois!- ôtés au prétexte que nous avons atteint nos objectifs.

[...] Les élections professionnelles ont été un succès pour le SNPDEN avec une participation record de plus de 80 %, dont plus de 70 % pour notre organisation. Dans le même temps, à Paris, nous étions contraints d'organiser de nouveau les élections professionnelles-CAPA agrégés - faute de quorum ! Le recul de la syndicalisation ne nous concerne pas !

Ce succès nous confère des responsabilités, nous veillerons à ce que les collègues en mobilité obliga-

toire soient reçus par nos hiérarchies, nous continuerons à accueillir les lauréats concours dès les résultats proclamés.

Nous souhaitons qu'un bilan soit fait du protocole sur la formation des stagiaires, très inéquitable sur le territoire national, qu'un cahier des charges, national, soit élaboré, que les stagiaires ne soient pas exonérés de formation au prétexte que l'établissement a besoin de leur présence, que les « faisant fonction » qui donnent satisfaction voient leur expertise professionnelle reconnue lors du concours.

Nous nous interrogeons sur notre institution: laquelle - après une large consultation nationale débouchant sur un rapport Thélot contenant des éléments intéressants - accouche d'une souris! Institution qui met en place des réformes sans concertation et les enterre sans évaluation, qui - faute d'avoir bien lu Condorcet - confond civisme et citoyenneté, qui n'ose fêter le centenaire de la loi de 1905 par crainte des réactions communautaires, qui fait reculer, pour la première fois dans l'histoire, l'âge de la scolarité obligatoire.

NOTRE RÉFLEXION, NOTRE MOBILISATION ET NOTRE ACTION, DOIVENT NOUS PERMETTRE DE CONSTRUIRE UN PROJET FORT ET NOVATEUR



Gérard GRETHER, Poitiers

Gérard Gréther décrit une série de mesures réduisant sensiblement les moyens en personnels de surveillance ou encore n'attribuant pas aux réseaux « ambition réussite » les moyens pourtant annoncés par le Ministre. Il y voit un traitement de rigueur réservé à la région Poitou Charentes.

Et dans tout cela que dire du peu de confiance et d'intérêt que nous accordons notre hiérarchie. Les conditions de travail qui pèsent sur les personnels de direction se manifestent par des situations difficiles, nombreux arrêts de maladie, difficultés dans les établissements où les personnels de direction, toujours responsables, sont condamnés a priori.

Nous avons cependant quelques spécificités: BPL: budget participatif des lycées, ATPR: assistant technico-pédagogique régional, CTI: conseiller tuteur en insertion lui-même peu inséré puisqu'en CAE, quelques CA également qui s'ajoutent aux AC, animateur culturel; et dans tout cela: FCQTP fais ce que tu peux! Arrêtons là les plaisanteries.

Les personnels de direction de Poitiers, fortement mobilisés lors des élections professionnelles, rappelant avec force leur demande de NBI pour tous et d'un CET, se posent surtout trois questions:

Peut-on penser avoir les moyens nécessaires à nos ambitions pour l'exercice de notre métier?

Peut-on penser avoir les moyens nécessaires à nos ambitions pour nos établissements?

Peut-on penser avoir les moyens nécessaires à nos ambitions pour l'École?

Dans cet environnement en mutation, notre mobilisation et notre action, notre réflexion, doivent nous permettre de construire un projet fort et novateur!

LE REDÉPLOIEMENT DES MOYENS DE SECRÉTARIAT NE DOIT PAS SE FAIRE AU PROFIT DU RECTORAT



Pierre WIZNIAK, Reims

Reims qui se porte bien, puisque, en présence de

deux listes concurrentes, nous avons emporté tous les sièges de la CAPA avec 85 % des suffrages.

Notre recteur fait preuve d'une réelle considération pour les chefs d'établissement et pour notre syndicat. Ainsi, lors du mouvement anti-CPE, il a été à l'écoute et a fortement soutenu les collègues en difficulté en leur rendant visite et en les assurant de sa totale solidarité.

Cependant, l'académie de Reims souffre énormément des choix politiques et budgétaires actuels. Bien que nous soyons une académie essentiellement rurale, nous avons perdu plus de 400 postes d'enseignants et nos rentrées scolaires sont de plus en plus difficiles à assurer.

La restriction des moyens est telle que notre académie, depuis 2 ans, n'a pas pu ouvrir de nouvelle formation, même dans les secteurs professionnels d'avenir.

Nous avons également souhaité ouvrir le dossier difficile du redéploiement des moyens. En effet du fait de l'évolution démographique, de la montée en effectifs de certains établissements urbains et du transfert des charges, les situations en personnels de secrétariat et d'encadrement sont fortement inégalitaires. Il est urgent d'effectuer une étude exhaustive et d'en tirer les conséquences sur le redéploiement des moyens. Ce dernier a d'ailleurs débuté, mais sans concertation et essentiellement au profit du rectorat qui a récupéré 6 postes de secrétariat sur les 11 réaffectés.

L'académie s'est également distinguée par un pré mouvement sur plusieurs postes importants, qui irrite et indispose l'ensemble des collègues. Nous préconisons dans ces cas une solution provisoire qui ne prédétermine pas le mouvement national.

Dans de nombreux cas, on relève une utilisation abusive des téléphones portables pour enregistrer, filmer les cours, photographier les enseignants, les collègues nous interrogent et nous

demandent d'élaborer des solutions pour que ces pratiques cessent.

Enfin, pour terminer, je vais insister sur l'attente forte de nos collègues sur l'amélioration des conditions de travail. La baisse des moyens, le transfert des charges, les commandes d'enquêtes institutionnelles diverses réduisent lourdement notre sérénité si nécessaire au bon fonctionnement de nos EPLE. Au niveau de l'académie, nous sommes prêts à mobiliser nos collègues dans des actions destinées à montrer notre détermination.

TROP DE SITUATIONS DIFFICILES DUES À UNE ABSENCE DE PILOTAGE DE LA PART DE LA HIÉRARCHIE



Jean-Pierre LE BRIS, Rennes

Premier message fort d'une académie confrontée quotidiennement à la concurrence de l'enseignement catholique: le congrès est l'occasion de réaffirmer avec force notre profond attachement à une stricte laïcité de l'État et au maintien de la loi du 09 décembre 1905 et, sur ce sujet plus que jamais d'actualité, notre délégation s'est pleinement retrouvée dans les interventions de Philippe Guittet et de Patrick Gonthier.

Autre message fort: le mouvement sur le CPE, qui avait débuté très tôt en Bretagne, a laissé nombre d'entre nous épuisés et a démontré, si besoin était, que les conditions d'exercice de notre métier ont atteint leurs limites. Jamais le secrétaire académique et les secrétaires départementaux n'ont eu à accompagner à ce point des collègues confrontés à des situations difficiles mais aussi trop souvent à une absence

de pilotage de la part de leur hiérarchie.

Dernier message, les pensions. Nous sommes en effet porteurs d'une motion que nous souhaitons voir adopter en Congrès à qui nous demandons de mandater le Bureau National afin qu'il rencontre les différentes organisations politiques démocratiques et leur demande de préciser leurs positions sur le problème des retraites ainsi que leurs véritables engagements en vue des prochaines échéances électorales.

Pour ma part, puisque c'est aujourd'hui ma dernière intervention en qualité de secrétaire académique de Rennes, je quitte en effet la Bretagne pour l'étranger, je tiens à réaffirmer le plaisir partagé de militer au sein du SNPDEN, que ce soit dans le cadre du CSA (que je souhaite remercier ici à la tribune du Congrès pour son engagement quotidien à mes côtés) ou dans les relations avec l'ensemble de l'équipe du siège que je salue chaleureusement.

L'ALLÈGÈMENT DE NOS TÂCHES NE DOIT PAS ÊTRE OPÉRÉ EN ROGNANT NOS PRÉROGATIVES



Michel NEDELLEC, Rouen

D'indéniables avancées statutaires ont été arrachées. C'était une juste reconnaissance de la difficulté de nos missions mais ce n'était pas un blanc-seing offert à nos tuteurs, valant autorisation à faire retomber sur nos épaules des tâches de plus en plus nombreuses, complexes et urgentes, qui nous ont éloignées, petit à petit, du cœur pédagogique de notre métier. Cela n'impliquait pas non plus l'acceptation de contrôles de plus en plus tatillons souvent effectués par des personnes

qui ne détiennent aucune autorité hiérarchique leur permettant de le faire.

Notre malaise est à nouveau profond et notre académie souhaite des actions fortes et ciblées pour obtenir enfin le renforcement des équipes administratives, dans tous les établissements.

La première pourrait être celle du refus de répondre à l'injonction qui est faite à nos collègues principaux de collèges de procéder au plus vite, en une période déjà trop chargée, au recrutement de contrats d'avenir dans les écoles primaires. Bel exemple que celui-là. Pour répondre à une partie des revendications légitimes des directeurs d'écoles, on place auprès d'eux, une personne chargée d'une aide administrative, en transférant la charge du recrutement et surtout les responsabilités extrêmement lourdes qui pèsent sur l'employeur sur les épaules du responsable du collège du secteur. Il s'agit là d'une situation inacceptable.

Une évolution de nos métiers est indispensable. Elle ne doit cependant pas être opérée en rognant nos prérogatives. Ainsi, un texte paru dans le dernier numéro d'*Intendance*, laisse perplexe. On y dit qu'il est temps de rééquilibrer les pouvoirs, de concevoir une nouvelle profession, celle de directeur territorial de l'EPL, fonction naturellement dévolue au gestionnaire actuel qui l'exercerait en toute indépendance pour le compte de la collectivité territoriale désormais financeur presque exclusif de l'EPL. La conclusion laisse pantois : cela déchargerait le chef d'établissement des missions pour lesquelles il n'est pas formé lui laissant toute latitude pour se consacrer à la finalité de son métier : la réussite et l'insertion des élèves. C'est inacceptable. Ce n'est pas de cela dont il s'agit quand nous exigeons l'allègement de nos tâches. [...]

COLLÈGE: COMMENT PRENDRE EN COMPTE TOUS LES ÉLÈVES AVEC UNE DIMINUTION DRASTIQUE DES MOYENS



Yves EHRMANN, Strasbourg

Le métier de personnel de direction évolue et il est de la responsabilité du syndicat de donner à nos collègues dans leur établissement les moyens de résister aux attaques venant de toute part.

Que ce soit les collectivités territoriales, qui, dans le cadre de la décentralisation se croient investies de nouveaux pouvoirs sur les personnels de direction... ou notre hiérarchie, qui, sous prétexte de la LOLF veulent nous imposer la contractualisation, véritable marché de dupe s'il n'y a pas de contrepartie.

Je ne prendrai pour exemple que la dernière lettre de l'IA du Bas-Rhin qui demande aux principaux de collège – encore une injonction de plus- de recruter les contrats aidés pour les écoles. Aussi, les conseils d'administration, devront se prononcer sur cette mesure : je le cite :

« Si accord du CA sur le dispositif en cours, il est nécessaire d'accroître le nombre de contrats pouvant être recrutés. Si refus du CA sur le dispositif actuel, nécessité d'une nouvelle délibération, sous entendu que la nouvelle délibération soit différente ».

L'académie de Strasbourg propose de définir une doctrine syndicale qui structure les rapports avec les collectivités et notre hiérarchie, en précisant ce qui est acceptable pour la profession. Pour ce qui est du recrutement des emplois pour les écoles primaires le congrès devra élaborer une motion forte de refus et exiger du ministère de trouver une autre solution pour la rentrée 2006.

Sur le plan de la pédagogie, ce congrès devra se pencher sur la place et le rôle du collège dans le système éducatif ; on attend toujours la définition du socle commun, les mesures prévues pour prendre en compte tous les élèves jusqu'à 16 ans – IDD, option professionnelle...- ne peuvent plus se mettre en place vue la diminution drastique des moyens de la DHG qui permet tout juste d'assurer les enseignements obligatoires dans des classes à 30 élèves.

Votes dans les académies			Rapport d'activité 2006					Rapport financier 2006		
Académie	Inscrits	Votants	Blancs ou nuls	exprimés	pour	contre	abstentions	Blancs	exprimés	pour
Aix-Marseille	321	65 20,25 %	0	65 20,25 %	57 87,69 %	4 6,15 %	4 6,15 %	6	65 20,25 %	60 92,31 %
Amiens	228	83 36,40 %	0	83 36,40 %	79 95,18 %	2 2,41 %	2 2,41 %	0	83 36,40 %	82 98,80 %
Besançon	207	105 50,72 %	1	104 50,24 %	95 91,35 %	1 0,96 %	8 7,69 %	1	104 50,24 %	97 93,27 %
Bordeaux	445	114 25,62 %	1	113 25,39 %	105 92,92 %	4 3,54 %	4 3,54 %	1	113 25,39 %	108 95,58 %
Caen	235	89 37,87 %	1	88 37,45 %	80 90,91 %	1 1,14 %	7 7,95 %	0	89 37,87 %	86 96,63 %
Clermont-Fd	197	47 23,86 %	0	47 23,86 %	42 89,36 %	0 0,00 %	5 10,64 %	0	47 23,86 %	45 95,74 %
Corse	46	19 41,30 %	0	19 41,30 %	19 100,00 %	0 0,00 %	0 0,00 %	0	19 41,30 %	19 100,00 %
Créteil	511	121 23,68 %	4	117 22,90 %	100 85,47 %	9 7,69 %	8 6,84 %	1	68 22,90 %	64 90,60 %
Dijon	246	69 28,05 %	1	68 27,64 %	61 89,71 %	3 4,41 %	4 5,88 %	3	58 27,64 %	55 94,12 %
Étranger	128	61 47,66 %	3	58 45,31 %	53 91,38 %	2 3,45 %	3 5,17 %	1	81 45,31 %	75 94,83 %
Grenoble	369	96 26,02 %	0	96 26,02 %	81 84,38 %	6 6,25 %	9 9,38 %	0	96 26,02 %	89 92,71 %
Guadeloupe	41	38 92,68 %	0	38 92,68 %	37 97,37 %	0 0,00 %	1 2,63 %	0	38 92,68 %	37 97,37 %
Guyane	41	12 29,27 %	0	12 29,27 %	12 100,00 %	0 0,00 %	0 0,00 %	0	12 29,27 %	12 100,00 %
La Réunion	123	33 26,83 %	0	33 26,83 %	31 93,94 %	1 3,03 %	1 3,03 %	0	33 26,83 %	32 96,97 %
Lille	550	252 45,82 %	7	245 44,55 %	236 96,33 %	1 0,41 %	8 3,27 %	7	245 44,55 %	239 97,55 %
Limoges	141	61 43,26 %	0	61 43,26 %	56 91,80 %	2 3,28 %	3 4,92 %	0	61 43,26 %	57 93,44 %
Lyon	360	65 18,06 %	1	64 17,78 %	58 90,63 %	3 4,69 %	3 4,69 %	1	64 17,78 %	61 95,31 %
Martinique	82	47 57,32 %	0	47 57,32 %	41 87,23 %	0 0,00 %	6 12,77 %	0	47 57,32 %	41 87,23 %
Montpellier	388	235 60,57 %	3	232 59,79 %	197 84,91 %	14 6,03 %	21 9,05 %	3	232 59,79 %	211 90,95 %
Nancy-Metz	268	65 24,25 %	1	64 23,88 %	61 95,31 %	1 1,56 %	2 3,13 %	1	64 23,88 %	61 95,31 %
Nantes	406	56 13,79 %	0	56 13,79 %	56 100,00 %	0 0,00 %	0 0,00 %	0	56 13,79 %	56 100,00 %
Nice	274	118 43,07 %	4	114 41,61 %	114 100,00 %	0 0,00 %	0 0,00 %	5	113 41,24 %	112 99,12 %
Orléans-Tours	416	131 31,49 %	2	129 31,01 %	122 94,57 %	3 2,33 %	4 3,10 %	2	129 31,01 %	123 95,35 %
Paris	254	78 30,71 %	8	70 27,56 %	68 97,14 %	2 2,86 %	0 0,00 %	8	70 27,56 %	68 97,14 %
Poitiers	294	75 25,51 %	1	74 25,17 %	66 89,19 %	2 2,70 %	6 8,11 %	1	74 25,17 %	71 95,95 %
Reims	258	71 27,52 %	5	66 25,58 %	58 87,88 %	3 4,55 %	5 7,58 %	4	67 25,97 %	64 95,52 %
Rennes	345	196 56,81 %	8	188 54,49 %	167 88,83 %	7 3,72 %	14 7,45 %	8	188 54,49 %	172 91,49 %
Rouen	179	64 35,75 %	1	63 35,20 %	63 100,00 %	0 0,00 %	0 0,00 %	1	63 35,20 %	63 100,00 %
Strasbourg	208	110 52,88 %	6	104 50,00 %	90 86,54 %	4 3,85 %	10 9,62 %	6	104 50,00 %	89 85,58 %
Toulouse	396	139 35,10 %	5	134 33,84 %	131 97,76 %	0 0,00 %	3 2,24 %	5	134 33,84 %	133 99,25 %
Versailles	606	273 45,05 %	1	272 44,88 %	242 88,97 %	12 4,41 %	18 6,62 %	1	272 44,88 %	253 93,01 %
TOM	103	41 39,81 %	2	39 37,86 %	34 87,18 %	2 5,13 %	3 7,69 %	2	39 37,86 %	36 92,31 %
TOTAUX	8666	3029 34,95 %	66	2963 34,19 %	2712 91,53 %	89 3,00 %	162 5,47 %	71	2964 34,20 %	2802 94,53 %

Les votes du congrès

contre	abstentions
3	2
4,62 %	3,08 %
0	1
0,00 %	1,20 %
0	7
0,00 %	6,73 %
1	4
0,88 %	3,54 %
0	3
0,00 %	3,37 %
0	2
0,00 %	4,26 %
0	0
0,00 %	0,00 %
2	2
4,27 %	5,13 %
0	3
2,94 %	2,94 %
3	3
0,00 %	5,17 %
3	4
3,13 %	4,17 %
0	1
0,00 %	2,63 %
0	0
0,00 %	0,00 %
0	1
0,00 %	3,03 %
0	6
0,00 %	2,45 %
0	4
0,00 %	6,56 %
1	2
1,56 %	3,13 %
0	6
0,00 %	12,77 %
4	17
1,72 %	7,33 %
0	3
0,00 %	4,69 %
0	0
0,00 %	0,00 %
1	0
0,88 %	0,00 %
0	6
0,00 %	4,65 %
2	0
2,86 %	0,00 %
1	2
1,35 %	2,70 %
1	2
1,49 %	2,99 %
3	13
1,60 %	6,91 %
0	0
0,00 %	0,00 %
3	12
2,88 %	11,54 %
0	1
0,00 %	0,75 %
3	16
1,10 %	5,88 %
0	3
0,00 %	7,69 %
33	129
1,11 %	4,35 %



COMMISSION DE VÉRIFICATION DES COMPTES

1 siège à pourvoir

Inscrits :	344
Votants :	328
Blancs ou nuls :	2
Exprimés :	326

CANDIDATS :

André Frétel (Bordeaux) – Yves Lanchais (Dijon)

Est déclaré élu : Yves Lanchais

La commission est donc composée de: Luce Petiteau (Caen), Martine Grandpierre (Nancy-Metz), Colette Guibert (Paris), Mariane Girou (Amiens) et Yves Lanchais (Dijon)



COMMISSION NATIONALE DE CONTRÔLE

5 sièges à pourvoir

Inscrits :	344
Votants :	328
Blancs ou nuls :	2
Exprimés :	326

CANDIDATS :

Berger Anne (Dijon) - Bordes Jean Michel (Poitiers) - Buard Guy (Rennes) - Burleraux Alain (Créteil) - Dommanget Michel (Clermont-Fd) - Eveno Yves (Grenoble) - Fernandes Raymond (Reims) - Fernandez Jean Pierre (Bordeaux) - Feugier Max (Lyon) – Guimard Jean Claude (Nantes) - Lefèvre Bernard (Amiens) - Oudet Christian (Besançon) - Zimmermann Michel (Caen)

Sont déclarés élus: Anne Berger – Jean Claude Guimard – Jean Michel Bordes – Michel Zimmermann – Bernard Lefèvre

BUREAU NATIONAL

Inscrits :	344
Votants :	296
Blancs ou nuls :	56
Exprimés :	240

La liste conduite par Philippe Guittet a obtenu 240 voix.

Les membres de la liste conduite par Philippe Guittet sont déclarés élus membres du bureau national.

Conformément aux articles S26 et S 33 des statuts, cette élection désigne Philippe Guittet, secrétaire général du SNPDEN.

Commission Pédagogie

Hélène RABATÉ

La commission éducation et pédagogie a réuni 78 participants représentant 28 académies. 64 avaient déjà participé à au moins un CSN ou un congrès. Elle était présidée par Robert Leboeuf, SD de la Côte-d'Or.

D'emblée, il a été précisé que les travaux de la commission s'inscrivaient dans une logique de continuité et différentes positions votées par des CSN ou des congrès à une quasi unanimité ont été rappelées : attachement au collège pour tous, au lycée « polymorphe » ou polyvalent, à l'instauration d'un socle commun de connaissances et de compétences. Les thèmes choisis pour le congrès de Dijon évoquent également nécessairement les travaux publiés dans un numéro hors série de *Direction* en 1997 sur le collège et le lycée. Le congrès de Dijon lui-même a été préparé par une réunion de la commission nationale éducation et pédagogie le 7 mars 2006 au siège à Paris. A cette réunion 18 académies étaient représentées malgré les aléas de la météo et une grève des transports.



Comment transformer l'évaluation et les mécanismes de l'orientation pour une meilleure réussite de l'élève ?

Actuellement, l'organisation de la scolarité se déroule au départ suivant un mode linéaire : tous les élèves ou presque suivent un même cursus, quel que soit leur niveau en terme d'acquisition ou de rythme. Puis interviennent les mécanismes d'orientation qui répartissent les élèves entre différentes voies la plupart du temps étanches entre elles en s'appuyant sur une évaluation. Le modèle de la classe avec son professeur et son programme à respecter reste la référence. Le rapport annexé de la loi d'orientation rappelait les objectifs européens : 100 % de jeunes sortant qualifiés du système éducatif, 80 % au niveau du baccalauréat, 50 % titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Le rapport a disparu, les objectifs demeurent et sont toujours aussi lointains. L'organisation actuelle de l'orientation et les modalités de l'évaluation ne semblent pas pouvoir permettre de les atteindre.

L'ÉVALUATION

L'évaluation qui s'exprime surtout par des notes, fondée essentiellement sur un modèle dépréciatif, en référence à l'enseignement supérieur, prend davantage en compte les manques que les compétences acquises individuellement par chaque élève. Cela contribue à renforcer le sentiment d'échec personnel ; de plus, l'acquisition des compétences transversales (travail d'équipe, capacité à communiquer, compétences techniques, qualités artistiques, habiletés manuelles...) n'est jamais mise

en évidence ni valorisée. Le redoublement reste aujourd'hui l'un des seuls remèdes à la difficulté scolaire. Les examens sanctionnent un niveau d'acquisition globale.

L'évaluation est la base de la sélection et toutes les études montrent combien elle peut être discutable.

Malgré de nombreuses contributions sur ce sujet et quelques tentatives pour modifier l'évaluation dans le système éducatif français, l'évaluation des élèves continue de mettre en avant les aspects négatifs de leurs travaux. La référence aux classes préparatoires aux grandes écoles sert en partie à définir les critères de ce qui est la norme au lycée, la référence à la classe de seconde ce qui est la norme au collège et la classe de sixième permet de définir ce qui est exigible au cours moyen. En outre, la perspective du diplôme, le baccalauréat par

exemple, conditionne les pratiques pédagogiques et les modalités de l'évaluation. C'est tout le système qui apparaît figé.

Les conséquences sur les individus peuvent être dévastatrices. L'évaluation sanctionne un certain nombre d'élèves au découragement et à l'échec. Si l'écart entre le niveau à atteindre et le leur reste trop grand, il ne sera tenu aucun compte des progrès accomplis (souvent trop minimes). L'évaluation, bien souvent ramenée à la seule notation n'est pas toujours comprise par les élèves qui ne saisissent pas que les savoirs se construisent et raisonnent en termes de chance ou de malchance. Une évaluation sommative est dans notre système probablement nécessaire pour qu'il y ait des repères par rapport aux exigences en termes de savoirs et de niveau. Mais elle est insuffisante. La notion de moyenne (10 sur 20) brouille aussi les repères car au



fond, 10, cela ne signifie pas grand-chose si cela correspond à l'atteinte de la moitié seulement des exigences. Et pourtant cela suffit pour obtenir un examen, pour passer dans la classe supérieure et c'est parfois une note chèrement gagnée.

On parle souvent d'évaluer d'autres compétences (capacité d'adaptation, de travailler en équipe, capacité à progresser, courage et motivation, capacité de travail...) mais on en tient en réalité très peu compte.

Cette réflexion à mener dans le cadre de nos projets d'établissement s'inscrit également dans le cadre de la mise en place de la LOLF. L'évaluation des élèves est un des éléments de l'évaluation des établissements. Il faut poser la question en termes de valeur ajoutée pour les élèves et d'objectifs de performance pour les établissements

MOTION N° 1 :

Dans notre système éducatif, l'évaluation des élèves est trop souvent fondée sur un modèle dépréciatif. Cette évaluation qui a le double objectif de déterminer les acquis des élèves et de certifier, se résume la plupart du temps à l'attribution d'une note. Afin de permettre la réussite de tous les élèves, l'évaluation doit favoriser l'émergence et le maintien de leur motivation tout en tenant compte des exigences de la formation. Le SNPDEN demande la mise en place d'une évaluation fondée sur le contrôle des acquisitions de connaissances et des compétences qui mesure les progrès plutôt que les manques et valorise ainsi l'élève.

Dans le cadre de leurs missions les personnels de direction ont un rôle essentiel dans l'évaluation des élèves. Leur action ne se situe pas au niveau de l'acte d'évaluation mais bien dans la mise en place de leviers qui permettront le changement des pratiques.

Le conseil pédagogique devient l'instance privilégiée dans l'établissement pour initier une réflexion, proposer une évolution des pratiques, dans le cadre des projets d'établissement.

L'implication des corps d'inspection est nécessaire à tous niveaux et l'adaptation des programmes, la transformation des examens et des modes de certification sont indispensables au niveau national.

Vote du congrès: adoptée avec 7 abstentions

L'ORIENTATION

L'orientation pendant les années collège et les années lycée est-elle nécessaire et légitimement fondée ? Pourquoi et comment « orienter » les élèves ? Il s'agit en théorie, comme cela se fait dans d'autres pays d'Europe, de répartir les élèves selon des filières en fonction de leurs aptitudes scolaires et de leurs goûts. L'orientation

permettrait donc d'adapter l'enseignement aux élèves (et réciproquement) et de permettre une meilleure réussite. Mais ce dernier objectif n'est pas réellement rempli. L'orientation a également pour but de permettre une meilleure insertion des individus dans la société et plus particulièrement sur le marché du travail, l'adaptation des formations répondant aux besoins de l'économie. Cet objectif ne semble pas davantage atteint de façon satisfaisante.

Pendant il semble difficile en l'état actuel des formations de maintenir au collège comme au lycée tous les élèves dans les mêmes classes et dans la même voie. Ce serait les emmener tous à l'échec. L'enjeu est d'orienter de façon positive pour individualiser les parcours de formation, pour susciter une envie et répondre à des demandes correspondant à des goûts ou à des projets, pour permettre une insertion sociale et professionnelle ultérieure et donner à chacun les moyens de bénéficier de la formation tout au long de la vie. Souplesse et diversification du système sont nécessaires.

Or l'orientation se fait souvent par défaut. Elle entérine et même accentue les inégalités sociales ainsi que les inégalités entre les sexes sans permettre de répondre aux enjeux économiques et sociaux : le nombre de jeunes qui en France sortent du système éducatif sans diplôme et/ou sans qualification ne diminue pas. L'orientation s'appuie en théorie sur les aptitudes des élèves et tient compte de leurs goûts. Mais elle met en jeu des données complexes puisque les filles, plus scolaires, qui réussissent mieux dans les disciplines académiques, sont moins souvent orientées vers des sections plus prisées. Entrent donc en jeu non seulement les résultats mais aussi des mécanismes complexes d'auto censure ainsi que le manque d'estime de soi.

Les procédures d'orientation reposent presque exclusivement sur les évaluations, c'est-à-dire essentiellement sur les notes. Elles sont complexes et peu compréhensibles pour les non initiés. Il est nécessaire de les rendre plus lisibles, plus équitables et moins stigmatisantes. Une autre conception de l'évaluation devrait permettre une orientation plus juste.

L'APPRENTISSAGE est une modalité de la formation initiale dont il ne faut sous estimer ni la valeur ni l'efficacité. Il doit prendre

toute sa place dans l'enseignement public. Il nécessite à la fois une maturité suffisante de l'élève et une formation adéquate du tuteur. Mais il ne peut être un dispositif de prise en charge de la grande difficulté scolaire. Pour les élèves en grande difficulté, le SNPDEN souhaite maintenir, lorsque les équipes pédagogiques les jugent utiles, les dispositifs dérogatoires d'alternance au collège, qu'il s'agisse d'une simple ou d'une double alternance. Ils permettent d'apporter des solutions individuelles à des situations douloureuses. La commission a évoqué le dispositif de l'apprentissage junior : plusieurs académies ont réaffirmé leur opposition profonde à ce dispositif qui aboutit à raccourcir la durée de la scolarité obligatoire. D'autres positions ont été plus nuancées à condition que la première phase de l'apprentissage ne commence pas avant 15 ans soit l'âge légal autorisé jusqu'alors pour le préapprentissage et que les compétences du socle commun soient réellement acquises.

LA LIAISON TROISIÈME/SECONDE :

Pour beaucoup des élèves qui restent dans le cursus scolaire, l'orientation, en particulier l'orientation en fin de troisième et en fin de seconde, est mal vécue. Elle l'est d'autant plus mal qu'il y a plusieurs types de lycées : lycée général et technologique d'un côté, lycée professionnel de l'autre. Rares sont les lycées polyvalents offrant les différents types de formation. La coexistence des diverses voies de formation au sein d'un même établissement qui est une demande syndicale réitérée avec force au cours de plusieurs CSN et congrès rend plus faciles les mécanismes d'orientation et permet des changements de voie. Lorsque l'établissement n'est pas polyvalent, l'orientation en lycée professionnel est souvent dévalorisée.

Dans le cursus scolaire d'un élève, l'orientation en fin de troisième est un moment décisif qui peut s'avérer à haut risque car il y a confrontation entre les espoirs des familles et des jeunes, et les exigences du système. Même lorsque l'orientation est choisie ou acceptée, le fossé entre le collège et le lycée peut générer l'échec scolaire. D'où l'importance de la liaison troisième/seconde.

La nécessité d'une orientation positive des élèves est à réaffirmer. L'accent doit



particulièrement être mis sur la continuité troisième/seconde et la fluidité des passages entre voie générale, technologique et professionnelle doit être améliorée. Mais la notion de seconde totalement indifférenciée est loin de faire l'unanimité: les académies se sont prononcées dans leurs contributions en majorité pour maintenir d'une part les seconde générales et technologiques, et d'autre part les seconde professionnelles.

MOTION N° 2:

A propos de la liaison collège/lycées: Il est indispensable de

- *Améliorer le palier d'orientation troisième/seconde par une articulation institutionnelle forte et non une rupture: cela suppose une harmonisation obligatoire des exigences dans le cadre d'une coopération renforcée des établissements. Ce palier doit permettre aux jeunes de s'inscrire dans une réelle perspective d'orientation positive et raisonnée.*

De nombreux soubresauts agitent les lycées depuis plusieurs années. Nous avons connu des consultations et des réformes diverses. La vie scolaire a beaucoup évolué, la nécessité de l'éducation à la citoyenneté est réaffirmée même si la mise en pratique est parfois peu probante. Mais l'organisation des formations, elle, évolue peu. Quant aux examens, loin d'être simplifiés comme toutes les commissions et rapports le préconisent, ils ne cessent de se compliquer.

Plusieurs étapes décisives de la formation en lycée ont été prises en compte par la commission.

LA CLASSE DE SECONDE: C'est un des tournants de la scolarité. Les échecs (redoublements et réorientations) sont nombreux en fin de seconde. Deux hypothèses sont envisageables: soit l'orientation de ces élèves prononcée par le collège n'était pas judicieuse, soit le lycée ne sait pas les accueillir à moins que les deux hypothèses ne soient exactes.

La liaison troisième/seconde forte et institutionnalisée permettrait sans doute d'éviter certaines erreurs.

Peut-être faudrait-il concevoir une sorte de cycle troisième/seconde qui permettrait une orientation graduelle en 2 étapes. A la fin d'une classe de troisième effectuée au collège, les élèves auraient le choix entre la seconde générale avec options technologiques ou non et la seconde professionnelle organisée en grands champs de formation. Les deux types de seconde pourraient être de vraies secondes de détermination. En atténuant le palier de fin de troisième, on arriverait à gérer avec plus de souplesse les parcours des élèves et on diminuerait le nombre de sorties sans solution. En fin de seconde professionnelle, les élèves choisiraient un CAP/BEP pour envisager ensuite une insertion professionnelle immédiate ou

- *Mettre en place les passerelles nécessaires et promouvoir les projets pédagogiques permettant une orientation positive en limitant le plus possible les redoublements en fin de seconde.*

Vote du congrès: adoptée avec 5 abstentions

L'INFORMATION SUR L'ORIENTATION

En ce qui concerne l'organisation de l'information sur l'orientation, la commission ne souhaite pas considérer l'orientation comme une « matière » à part entière même si des heures sont inscrites dans l'emploi du temps pour l'éducation à l'orientation. Elle préfère parler d'éducation à l'orientation ou d'éducation au choix qui devrait être prise en charge par une équipe réunissant le plus d'acteurs possible dans l'établissement.

Le lycée en mutation

une poursuite d'études en Bac Pro puis un BTS, Bac Pro en 2 ans ou en 3 ans selon le niveau atteint en fin de seconde. Le choix apparaîtrait aux élèves certainement moins aléatoire et moins brutal que celui qu'ils font actuellement en sortant de troisième sans idées précises sur la réalité des métiers.

Dans un système où l'orientation procéderait d'une réflexion à 2 niveaux et sur 2 ans, les redoublements devraient nettement diminuer.

Mais il n'y a pas de consensus au sein de notre syndicat sur ce point.

En revanche il y a accord pour affirmer qu'il est indispensable d'améliorer la lisibilité de la classe de seconde qu'elle soit professionnelle ou générale et technique.

MOTION N° 4:

Le SNPDEN demande la création de secondes professionnelles indifférenciées par grands champs professionnels, sans multiplier ces champs.

Vote du congrès: adoptée avec 141 pour, 95 contre et 51 abstentions

AMENDEMENT (ajout à la motion 4):

Cette mesure s'inscrit dans la promotion de l'enseignement professionnel et doit obligatoirement s'accompagner d'un renforcement des capacités d'accueil

Vote du congrès: pour: 136 contre: 67, abstentions: 73

La question des enseignements de détermination en seconde générale et technologique a donné lieu à un long débat dans

MOTION N° 3:

Le SNPDEN demande que l'éducation au choix soit mise en place dès le cycle d'adaptation au collège. Ce doit être un ensemble d'activités à part entière pris en charge par l'équipe pédagogique et le COP dans le cadre du projet d'établissement. Il est donc essentiel que:

- les établissements disposent des moyens et des outils nécessaires,
- des COP soient affectés dans les établissements et que leur présence y soit renforcée.

Pour parvenir à cette orientation positive tant attendue et souhaitée, il est nécessaire que l'évaluation prenne en compte toutes les compétences de l'élève: il faut faire évoluer l'évaluation actuelle fondée sur le constat des insuffisances vers une évaluation globale plus positive et clarifiée.

Vote du congrès: adoptée avec 3 contre et 25 abstentions

la commission. A titre indicatif une partie d'une motion de l'académie de Nice, proposée à la réflexion de toutes les académies dans le document préparatoire sans avoir suscité de retour est mise aux voix.

Le SNPDEN, demande la simplification des parcours des élèves de lycées [...] et la suppression des options « déterminantes » de seconde générale.

Il avait été précisé que le texte ne serait pas soumis au congrès en l'absence d'une véritable réflexion collective sur le sujet mais le résultat est intéressant à rapporter: 40 pour, 34 contre, aucune abstention.

La motion votée ensuite se situe sur un autre plan. Elle rappelle un principe qui est loin d'être toujours mis en œuvre.



MOTION N° 5:

Le SNPDEN réaffirme son attachement à l'esprit de la seconde de détermination telle qu'elle a été conçue à l'origine. En aucun cas, les enseignements de détermination, qu'ils soient généraux ou technologiques, ne doivent précéder une orientation. Les horaires de ces enseignements doivent être harmonisés.

Vote du congrès: adoptée avec 2 contre et 54 abstentions

Le redoublement en lycée ne devrait apparaître que comme une modalité parmi d'autres de remédiation par rapport à la difficulté scolaire, et sans doute pas la meilleure. Dans le cadre de leur autonomie les établissements devraient recevoir les moyens qui leur permettent de lutter contre l'échec scolaire. A eux de choisir de faire doubler leurs élèves ou de mettre en place d'autres pédagogies, d'autres dispositifs dont l'efficacité devra être évaluée. Une organisation modulaire des enseignements est notamment envisageable mais les problèmes concrets de mise en œuvre sont des obstacles réels.

Le bac pro doit rester un niveau d'insertion. Néanmoins, les bacheliers professionnels pourraient pour la majorité d'entre eux poursuivre des études en BTS et IUT avec des dispositifs adaptés. Pour ce qui concerne les bacheliers technologiques, leur parcours doit être pris en compte par les universités pour éviter les désillusions et les échecs massifs actuels.

Des passerelles devront toujours exister afin de permettre aux uns et aux autres de changer de parcours à tout moment, sous forme de dispositifs d'accompagnement plus que de classes spécifiques.



LE BACCALURÉAT ET LES AUTRES

EXAMENS: De tous les examens de l'enseignement scolaire, le baccalauréat est le plus symbolique. Les réformes successives le rendent de plus en plus complexe sans que rien ne vienne résoudre le problème sans cesse dénoncé de la lourdeur de son organisation. La motion proposée reformule des demandes déjà exprimées par le SNPDEN. Sans modification du baccalauréat aucune évolution du système ne sera possible.

Motion n° 6:

Le SNPDEN exige la nécessaire simplification du baccalauréat. Les résultats seraient identiques si trois disciplines fondamentales seulement étaient évaluées par série en fin de cycle. Les autres matières seraient évaluées tout au long de l'année sous le contrôle d'une instance académique de régulation.

Vote du congrès: adoptée avec 1 contre et 12 abstentions

LA FORMATION CONTINUE EN GRETA ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE:

Le SNPDEN a à plusieurs reprises répété son attachement aux missions de formation continue de l'éducation nationale. Mais le statut actuel des GRETA ne donne pas satisfaction: le rattachement à un EPLE implique une gestion très lourde et peu réactive, l'accroissement des charges devient insupportable et menace la survie des organismes.

- Diverses possibilités sont à envisager:
- la transformation des GRETA en EPLE à part entière avec des personnels de direction nommés dans le cadre du mouvement,
 - l'intégration des formations GRETA dans l'ensemble des formations des lycées, avec éventuellement un personnel de direction adjoint supplémentaire et une bonification au niveau de la catégorie de l'établissement.

Le premier cas pourrait d'ailleurs n'être considéré que comme un cas particulier du second, certains établissements étant plus particulièrement dédiés à la formation conti-

nue comme d'autres le sont aux formations de l'enseignement supérieur. La notion de poste gagé (personnels enseignants ou administratifs) pourrait ainsi évoluer.

- le statu quo avec des modifications ponctuelles facilitant la gestion et améliorant la réactivité

Le SNPDEN s'est déjà positionné sur l'intérêt de la juxtaposition des différentes voies de formation dans les lycées: formation générale, technologique et professionnelle initiale sous statut scolaire, professionnelle initiale par l'alternance et formation continue. La confrontation des différentes pratiques pédagogiques au sein d'une même structure permet de brasser des conceptions et des pratiques pédagogiques différentes, enrichissantes pour tous les formateurs.

La VAE prend une place de plus en plus importante les EPLE ont leur rôle à jouer dans le dispositif de validation mais ce ne doit pas être au détriment des autres enseignements.

MOTION N° 7:

Le congrès demande au bureau national que soit réactivé au plus vite le groupe de travail national du SNPDEN afin de mener et de faire aboutir la réflexion sur le devenir des GRETA.

Vote du congrès: adoptée avec 1 abstention

MOTION N° 8:

Le SNPDEN s'insurge contre le désengagement de l'État que traduit la mesure consistant à mettre à la charge des CFA publics et des GRETA depuis le 1^{er} janvier 2006 l'ensemble des charges patronales afférentes aux postes gagés, sans concertation ni compensation pérenne. Il rappelle son attachement à un service public d'éducation capable d'assurer la formation de l'individu tout au long de la vie. Il demande que des négociations s'engagent rapidement pour obtenir l'abrogation de la mesure.

Vote du congrès: adoptée avec 1 contre

Questions d'actualité

L'ÉDUCATION PRIORITAIRE

Motion n° 9:

Le SNPDEN dénonce le fait que les moyens supplémentaires accordés aux collèges Ambition Réussite soient financés par:

- La perte d'une 1/2 heure en 5^e et en 4^e
- La diminution du H/E en ZEP comme dans les autres établissements
- Le calcul à minima des effectifs

La réussite de tous les élèves doit rester le seul objectif du service public d'éducation.

La mise en place du dispositif réussite ne doit pas:

- Être effectuée au détriment des autres collèges
- Mettre en cause la sectorisation des lycées
- S'en prendre à la cohérence du service public en multipliant les catégories de collège d'enseignants et d'élèves
- Faire croire que les dispositifs adaptés peuvent disparaître ou diminuer très sensiblement (SEGPA, UPI, 3^e d'insertion).

En tout état de cause les critères retenus ne semblent pas tous transparents, le nombre de réseaux retenus est notablement insuffisant, et les lycées ne doivent pas en être exclus.

Vote du congrès : unanimité

LE SOCLE COMMUN : Le SNPDEN a, à de nombreuses reprises, réclamé la mise en place d'un socle commun de connaissances et de compétences, fondateur d'une culture commune au sein d'une société et garant de la possibilité pour tous d'accéder à l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Ce socle, inscrit dans la loi d'orientation et de programme sur l'avenir de l'École est un des rares éléments de cette loi qui nous ont satisfaits. Un groupe de travail de la DESCO, puis le haut conseil de l'éducation ont rédigé des recommandations sur lesquelles le ministère s'est appuyé pour réaliser un projet de décret accompagné d'une longue annexe précisant le contenu du socle. 7 compétences constituent le socle, chacune d'elles étant déclinée en connaissances, capacités et attitudes.

MOTION N° 10:

Le SNPDEN accueille favorablement le projet de décret relatif à la définition du socle commun et son annexe. Il attire néanmoins l'attention sur la nécessité d'éviter l'encyclopédisme notamment dans le domaine des connaissances. Ce projet suscite quelques remarques quant à sa mise en œuvre

- *La question des modes de validation de ce socle reste posée. Celle-ci ne peut se concevoir que dans sa globalité, il ne s'agit en aucun cas de moyenne ni de compensation.*
- *Le livret de compétences est un outil privilégié pour l'évaluation et le suivi de l'acquisition des compétences (connaissances, capacités, attitudes). Ce livret doit rester la propriété de l'élève.*
- *L'articulation avec les programmes reste à préciser. Le socle commun ne se confond pas avec eux.*
- *Toute personne doit se voir garantir l'acquisition de ce socle commun dans toute la mesure du possible avant la fin de la scolarité obligatoire quel que soit son parcours de formation.*
- *Une formation de tous les personnels de l'éducation nationale devra précéder et accompagner ce dispositif.*

Vote du congrès : adoptée avec 1 abstention

Commission Vie syn

Les travaux de la commission « vie syndicale » ont rassemblé au congrès 71 participants, représentant 30 académies ; la séance était présidée par Michel Chéry, SA adjoint de la section académique de Toulouse.

Le questionnaire proposé à l'ensemble du syndicat, dans le cadre de la commission « Vie syndicale », portait sur deux thèmes en relation avec le thème général du congrès, « Être personnel de direction dans un environnement en mutation » : le premier sur les principes, domaines d'intervention et modalités d'action du syndicalisme que nous avons construit et que nous voulons développer, le second sur les valeurs de la laïcité, qui sont les nôtres, dans la lutte contre les discriminations et pour la préservation du lien social.

Les contributions académiques, malgré une période agitée par les manifestations contre le « contrat de première embauche », ont été nombreuses et particulièrement développées, en particulier sur le premier thème que nous n'avions pas travaillé depuis longtemps. La participation aux débats dans la commission, pendant près de huit heures, a été très dense, active et productive, conduisant à des textes de motions abondamment amendés et porteurs d'une très large approbation. Les questions diverses ont également été traitées pour permettre d'apporter aux demandes formulées par les sections académiques concernées les réponses ou les éclaircissements souhaités.

Thème n° 1 : le syndicalisme des personnels de direction des établissements scolaires : principes, domaines d'intervention (incluant la dimension internationale qui est pour nous à la fois importante et éclairante), modalités de l'action.

Ce thème a suscité, de la part de diverses sections académiques, tout particulièrement celles de Montpellier, Nantes, Paris, Rennes et Reims, des contributions parfois très riches et développées. La commission « vie syndicale » du congrès y a consacré la moitié de ses travaux, avec des échanges d'une grande densité. C'est un sujet sur lequel, en dehors du texte même de nos statuts, nous n'avions pas depuis longtemps mené de réflexion approfondie. Les carences du dialogue social, et les responsabilités qui sont les nôtres vis à vis des personnels de direction que nous représentons, nous ont conduits particulièrement à réfléchir sur les diverses formes de l'action syndicale.

Les motions n° 1 et n° 3 sont des motions de fond, sur l'identité syndicale qui est la nôtre et sur l'action syndicale : les deux notions sont liées.

Nous affirmons, dans l'une et l'autre, la pleine appartenance du SNPDEN au monde syndical, « en rupture avec

l'amicalisme de ses origines » (ce qui n'implique pas, bien au contraire, un renoncement à la convivialité, mais la complète et lui donne un sens différent). Nous confirmons, par ces motions, à partir de notre identité professionnelle reprécisée, et de notre expérience syndicale, les conditions qui déterminent notre



dicale



Jean Claude LAFAY

expression publique, en termes de revendications professionnelles mais aussi, lorsque cela est nécessaire, sur l'ensemble des questions éducatives et sur des questions de société, « de manière indépendante et exempte de tout prosélytisme ». Nous définissons le cadre dans lequel nous organisons l'action syndicale, dans une démarche collective, avec la volonté délibérée d'aboutir en tenant compte – comme dans tout autre syndicat – des caractéristiques de notre métier et de notre statut, de manière à la fois responsable et combative. C'est ainsi que l'action de « résistance professionnelle », mise en œuvre déjà en 2004, prend son sens comme le mode d'action que nous devons privilégier, sans en exclure aucun autre, lorsque la carence du dialogue social ne nous permet pas d'obtenir par la concertation ou la négociation les résultats que nous sommes en droit d'estimer légitimes. Nous nous positionnons clairement vis-à-vis de l'État, de ses services déconcentrés, des collectivités territoriales.

Dans l'ensemble des caractéristiques du syndicalisme majoritaire que nous avons construit, celle du réformisme, qui est mentionnée à plusieurs reprises, ne vise donc pas à nous particulariser ni à ressusciter des clivages de nature idéologique, mais souligne tout au contraire notre communauté de réflexion et d'action avec ce qui est aujourd'hui, dans les faits, le patrimoine de l'ensemble des organisations syndicales significatives, à commencer par les organisations majoritaires comme la CGT et, dans l'Éducation nationale, la FSU. Nous ne faisons pas référence par là, il faut le préciser, aux débats externes qui sont intervenus ou interviennent dans le champ du débat public, celui des partis et des projets politiques, où le même terme de réformisme

recouvre des arrière-plans et des projets différents, sans équivalence terme à terme avec ce qui fait la particularité du projet syndical. Nous ne nous positionnons pas, en particulier, dans une attitude de principe, mais dans une démarche essentiellement pragmatique qui rassemble nos adhérents : c'est pourquoi nous précisons clairement que le réformisme, en matière syndicale, « s'apprécie en fonction des résultats obtenus », et c'est évidemment en fonction de ce critère, et des valeurs inscrites dans nos statuts, que nous devons déterminer, comme organisation syndicale, le moment et les conditions de la réflexion, de la proposition, de la contestation et de l'action, pour aboutir à une négociation et à des conclusions positives.

La motion n° 2 donne mandat au prochain bureau national pour prendre les contacts utiles, et pour animer le débat sur le champ de syndicalisation qui est le nôtre, en relation avec tous les autres syndicats de l'UNSA-Éducation concernés. Bien entendu, nous sommes attachés, en même temps qu'à nos valeurs historiques, au cadre de notre métier : il constitue la force du SNPDEN ; mais nous ne pouvons ignorer son environnement actuel, ni nous fermer à des évolutions qui peuvent rapidement s'imposer à nous. Comme l'ont fait observer de nombreuses sections académiques, la proximité des fonctions exercées par les adjoints de SEGPA, dont certains sont déjà personnels de direction, justifie que la question de leur syndicalisation (et sans doute de leur intégration statutaire) soit désormais posée avec le Syndicat des Enseignants ; il en est de même, dans un autre domaine, des personnels de direction des établissements agricoles ; enfin, nous pouvons réfléchir, avec le SIEN, au positionnement qui est celui, dans le premier degré, des Inspecteurs de l'Éducation Nationale. La situation des directeurs d'école est un peu différente, dans la mesure où ils ne souhaitent pas aujourd'hui, pour la plupart, voir leur statut et leurs responsabilités se rapprocher des nôtres. Nous pouvons, enfin, nous interroger sur la perspective d'un syndicalisme de l'encadrement de l'Éducation nationale où les corps d'inspection quasiment dans leur ensemble, les directeurs d'établissements de divers autres ministères (comme celui de la Jeunesse et des Sports), et les CASU, pourraient se retrouver. Cela pose parallèlement des questions que nous ne pouvons traiter immédiatement, en matière

de statuts des personnels et de réorganisation syndicale. Nous ne concluons donc pas prématurément, et la motion comprend les éléments qui marquent les limites d'une telle perspective, mais il est apparu, pour ce congrès, nécessaire d'avancer.

La motion n° 4 prolonge l'investissement du SNPDEN dans la construction d'une réflexion et de propositions de l'Internationale de l'Éducation sur l'encadrement et la direction des établissements scolaires. Les conditions de cet investissement dans une organisation qui rassemble les enseignants et tous les personnels de l'éducation, qui d'autre part doit connaître des situations très diverses, selon les pays, du statut et des fonctions des chefs d'établissement, ont été rappelées pour souligner l'importance et mieux comprendre les termes de cette dernière motion.

MOTION N° 1

« Le syndicalisme des personnels de direction – déclaration de principes. »

« Le SNPDEN réaffirme pleinement le caractère syndical de son organisation, pour la représentation et la défense des intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux de ses membres, pour le développement entre eux de liens de solidarité actifs et durables, et pour assurer leur information de manière indépendante.

Le syndicalisme majoritaire des personnels de direction s'est construit en rupture avec l'amicalisme de ses origines et en lien avec un métier dont la professionnalisation n'a cessé de s'accroître depuis vingt ans, avec l'évolution de l'organisation de l'État et la création des établissements publics locaux d'enseignement. Le SNPDEN a contribué à la construction, à la reconnaissance et au développement de ce métier ; il a imposé la mise en place d'un statut. Il a défendu et défend une conception élevée du rôle des personnels de direction, et affirme leur responsabilité essentielle dans tous les aspects du fonctionnement des établissements secondaires, comme le rappellent ses statuts.

Le SNPDEN rejette une conception sommaire du rôle des personnels de direction qui réduirait à une simple fonctionnalité leur qualité de représentants de l'État dans l'établissement. Elle est essentielle pour maintenir une politique de service public, mais elle s'inscrit dans un ensemble de missions : organisation scolaire, direction des EPLE, et présidence de leur conseil d'administration, pilotage pédagogique. Il s'oppose aux tentations autoritaires qui organisent ces relations, sur le mode de l'injonction et parfois de la menace, au mépris souvent des dispositions



du droit, de la dignité des personnels et des engagements de l'État.

Le SNPDEN affirme par ailleurs sa solidarité avec tous les personnels de l'enseignement public et avec l'ensemble des salariés, actifs et retraités. Il revendique son appartenance au mouvement syndical français, européen et international, il se réclame de l'histoire du syndicalisme français et des valeurs rappelées dans ses statuts :

- indépendance vis-à-vis de tout groupement politique, philosophique ou confessionnel ;
- attachement à l'enseignement public français, à une éducation facteur de progrès de tous les individus et de la société ;
- respect des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, respect de la laïcité et de la neutralité politique ;
- opposition aux thèses fondées sur le racisme et la xénophobie ;

Il s'attache à promouvoir dans son organisation et dans la société l'égalité entre les hommes et les femmes.

Il tire de son expérience syndicale la conviction de l'intérêt des salariés à se regrouper dans un syndicalisme d'adhérents, fortement majoritaire et représentatif, et réformiste, qui ne confonde pas diversité et dispersion. Il se déclare favorable aux regroupements au sein du mouvement syndical, et à l'unité dans l'action syndicale.

Le SNPDEN organise sa réflexion, élabore ses propositions, détermine son action en fonction de ces principes, des intérêts de la profession, et de ses adhérents mais aussi de son attachement au service public de l'Éducation nationale dont il défend les missions et la continuité. Il distingue, dans la position syndicale vis-à-vis de l'État, ce qui relève des relations avec l'employeur de ce qui relève de l'intérêt général,

fixé par la loi et garanti par la puissance publique ; il tient compte aussi de ce qui relève des droits ou des obligations des collectivités territoriales. Fort de sa représentativité, dans le cadre de ses champs de compétence syndicale, dans le domaine du métier, de la carrière, de la pédagogie et de l'éducation ou de la vie syndicale, il peut être conduit à s'exprimer et à se mobiliser, de manière indépendante et exempte de tout prosélytisme, sur des sujets d'ordre général ou sur des projets de société, y compris dans le champ du débat politique, dès lors qu'ils sont en relation avec la pratique professionnelle des personnels de direction et l'intérêt des élèves dont ils ont la responsabilité, avec les missions du service public d'éducation et avec les valeurs qui le fondent. Il construit et fait reconnaître une expertise qui porte sur l'ensemble des aspects de la formation initiale et continue, générale et professionnelle, de l'entrée du collège à l'enseignement supérieur, mais aussi sur les questions éducatives et de citoyenneté. »

Vote du congrès : la motion est adoptée (contre : 4 – abstentions : 6)

MOTION N° 2

« Le syndicalisme des personnels de direction – champs de syndicalisation. »

« Le congrès national du SNPDEN, réuni à Dijon (9-13 mai 2006) déclare que le syndicat a vocation à rassembler, en se transformant si cela est nécessaire mais selon ses principes et ses projets, toutes les personnes dont les fonctions se rapprochent des fonctions des personnels de direction des établissements scolaires publics et qui partagent, dans l'exercice de celles-ci, les valeurs que nous portons et défendons. Il mandate le bureau natio-

nal pour prendre les contacts utiles en ce domaine et pour inscrire en temps voulu dans la préparation des CSN et des prochains congrès les propositions correspondantes.

Il considère que le débat doit être ouvert à terme, plus largement, sur le syndicalisme de l'encadrement du système éducatif. »

Vote du congrès : la motion est adoptée (contre : 9 – abstentions : 47)

MOTION N° 3

« Le syndicalisme des personnels de direction et l'action syndicale. »

« Le SNPDEN défend une conception réformatrice de l'action syndicale, qui s'apprécie en fonction des résultats obtenus. Il élabore, au nom des personnels qu'il représente, des propositions, et définit des revendications qu'il présente à ses interlocuteurs : ministre, recteurs, inspecteurs d'académie, présidents des conseils généraux et des conseils régionaux.

Les groupes permanents, dits « groupes Blanchet », mis en place dans les académies, doivent se retrouver dans toutes sans exception, conformément au protocole signé, mais également faire école au niveau national, auprès du ministère, et auprès des exécutifs des collectivités territoriales : les missions données aux personnels de direction le justifient, mais également le principe de la représentativité syndicale et le sens de la réflexion collective majoritaire, qui seule valide une véritable expertise en termes de dialogue social.

Au sein de l'éducation nationale, l'importance des facteurs humains comme l'évaluation réelle des moyens sollicités et de la dépense publique imposent, plus qu'ailleurs encore, la régularité de la consultation, voire de la concertation et de la négociation avec les organisations syndicales représentatives. Le prétexte de la dispersion syndicale, de la faiblesse des effectifs syndiqués, de l'insuffisante adhésion en termes de voix obtenues aux élections professionnelles, ou d'incapacité à contractualiser, ne tient pas en ce qui nous concerne. Lorsque la situation se caractérise par une insuffisance ou une absence de réponses en ce domaine, ou lorsque la situation professionnelle des personnels n'apparaît pas justement reconnue, il revient au syndicat d'exiger l'ouverture des négociations et, en cas de refus ou d'échec, de chercher à les obtenir par la mobilisation des personnels, la recherche de soutiens et l'expression publique.

Comme organisation syndicale, le SNPDEN, dans le cadre de la loi et de ses mandats, ne s'interdit aucun des



modes habituels de l'action syndicale, y compris, s'il y était contraint, celui de la grève, mais il tient compte du statut, du métier et des valeurs des personnels qu'il représente. Ce statut, ce métier et ces valeurs constituent en eux-mêmes un élément important du rapport de forces et légitiment particulièrement nos demandes.

L'action syndicale d'un syndicat réformiste repose, pour une grande part, sur la capacité à obtenir de ses interlocuteurs, à tous les niveaux, les contacts, les audiences, les discussions qui permettent de faire avancer des propositions et d'éviter des décisions dommageables. Cette activité du syndicat est continue; appuyée sur la qualité de l'expérience, de la connaissance des dossiers et de la capacité à élaborer des propositions, elle constitue, dans les conditions de dialogue social courantes de nombreux pays, l'essentiel de l'action syndicale, en même temps que la défense individuelle des personnels dont elle est le principal mode d'intervention. Le SNPDEN lui accorde et doit lui accorder l'essentiel de ses efforts.

Par ailleurs, nous faisons partie des professions qui, par leur rôle dans le service public et leur présence dans la vie quotidienne de tous, bénéficient d'une audience particulière: cette position, le syndicat, à tous les niveaux, doit la conforter et, lorsque cela est nécessaire, la mettre en valeur. Nous le pouvons parce que nous sommes fortement majoritaires et représentatifs, reconnus comme responsables, et confortés par nos relations avec les syndicats des autres personnels, avec les associations de parents d'élèves et de nombreuses associations. C'est pourquoi nous devons recourir systématiquement à une information et une expression publiques lorsque nous avons à nous opposer à des projets ou des décisions inacceptables, à promouvoir des revendications, à imposer des propositions. Cette expression publique à tous les niveaux libre et responsable, doit toujours accompagner nos actions, et fait partie elle-même de nos moyens d'action.

Dans les situations de blocage manifeste, malheureusement trop fréquentes du fait d'une tradition française de faibles performances en matière de négociation sociale, plus encore dans la fonction publique qui ne connaît pas de procédure contractuelle, l'action syndicale doit recourir à la mobilisation des personnels, qui constitue en elle-même – et dès l'annonce de sa préparation – un premier moyen de pression. Conférences de presse, pétitions, manifestations sont les modalités classiques de mobilisation.

Les personnels de direction ne sont pas privés du droit de grève, leur mission en matière de continuité du service public n'étant pas fondamentalement distincte de celle de tout fonctionnaire, et la pénalisation des usagers qui en résulte n'étant pas non plus supérieure, sauf en matière de sécurité des personnes et des biens dans leur établissement puisqu'ils en sont les responsables. Une grève effective des personnels de direction, cessation concertée du travail pour défendre leurs intérêts professionnels, suspendant toute activité de leur part, et correspondant à un retrait de traitement, peut conduire, par voie de conséquence, à une décision de fermeture de leur établissement faute de pouvoir en garantir la sécurité pendant cet arrêt de travail. Il s'agirait, nécessairement, d'une situation extrême. Nous la définissons comme telle.

Il n'est pas compatible, par ailleurs, avec notre conception du métier des personnels de direction et de la place qu'ils doivent tenir dans le service public, d'envisager des actions qui pénaliseraient de manière irréversible les élèves ni les autres personnels de nos établissements: une action de grève pendant les examens n'est donc pas, pour nous, envisageable.

L'action que nous avons désignée, au congrès de Toulon, en 2004, comme de « résistance professionnelle », est, dans les conditions actuelles de nos fonctions et de l'institution, le mode de mobilisation que nous devons privilégier lorsque les actions permanentes du syndicat et ses mises en garde, directes ou publiques, ne permettent pas d'aboutir. Le principe de cette action est de concourir, dans ses modalités même, à imposer une évolution positive des conditions d'exercice de notre métier, en même temps qu'elle mobilise

la profession, rend public son mécontentement, et fait pression sur les différents niveaux de l'institution. Portant sur les aspects de notre métier qui ne relèvent pas directement de nos missions d'encadrement éducatif et d'organisation administrative, elle ne pénalise pas les usagers ni les autres personnels, et au contraire permet de leur consacrer une plus grande part de notre activité. Enfin, elle démontre, dans ses modalités, le niveau de responsabilité et la capacité de solidarité des personnels de direction.

La difficulté de mise en œuvre des actions revendicatives, quel que soit leur niveau, réside pour partie dans l'isolement des personnels de direction dans chaque établissement, où dans la plupart des cas l'équipe est constituée de deux personnes, dans les pratiques de plus en plus répandues de pressions individuelles dont ils sont l'objet de la part de leur hiérarchie directe, assorties parfois de menaces sur leur carrière – promotions et mutations. Mais, plus fondamentalement, le faible nombre des personnels de direction relativement à d'autres professions, et la nécessité de manifester une expression publique conforme au statut qu'ils revendiquent, imposent une action très fortement majoritaire et solidaire, dont il faut créer les conditions, faute de ne pouvoir, dans la durée, faire mieux que ce que le SNPDEN n'est déjà en mesure d'obtenir par son action permanente. Les conditions de réussite de telles actions, une fois établis leurs objectifs et leurs modalités, ne doivent pas être sacrifiées à la motivation initiale. Le principe est de prévoir une définition claire des objectifs, une déclinaison précise des modalités, une progressivité des actions, une préparation minutieuse de chaque étape, le souci d'assurer de manière régulière la publicité et l'information indispensables, et,



bien entendu, de prendre en compte le moment, les rapports de force et les alliances possibles.

De manière concrète, une première phase de l'action nationale consiste à organiser une consultation des personnels de direction par engagements individuels à la mettre en œuvre, recensés sur le plan académique pour une bonne connaissance de la situation, transmis en nombre au bureau national pour appuyer la démarche revendicative et en définir l'étendue, étant entendu par avance que le succès de cette première phase conditionne les suites à donner. Un pilotage national est nécessaire, dans le cadre de nos instances et, le cas échéant, en relation avec nos partenaires : décisions de principe du congrès ou du CSN, décisions d'organisation et de conclusion prises en BN élargis au SA, organisation et suivi de l'action par le bureau national. Un tel pilotage national suppose que les bureaux académiques assurent un suivi régulier de l'action, afin de rendre compte aux adhérents pour combattre leur isolement, et afin d'éclairer le BN dans sa position de négociateur. Enfin, la communication montante et descendante, à tous les niveaux, doit se faire le plus rapidement possible pour éviter le piège des pressions locales qui s'exercent dans un délai très court : de cela dépendent à la fois la cohésion des collègues mobilisés et l'efficacité de l'action.

Enfin, le SNPDEN n'accepte pas le fait que la simple application des textes, en particulier du décret de 1985 portant organisation des EPLE, et parfois de

la loi, première garantie du bon fonctionnement du service public et de la dignité de l'État, soit remise périodiquement en cause par les Recteurs, les IA ou leurs services et, désormais par les présidents de collectivités territoriales ou leurs services. Les pressions s'exercent individuellement sur les personnels de direction, trop fréquemment en matière de compétences des CA des EPLE ou en matière de procédures disciplinaires, pour qu'ils s'affranchissent de leur devoir de représentants de l'État ou pour remettre en cause les compétences liées à leurs responsabilités. Ces pressions, dans certains cas (heureusement exceptionnels) proches du harcèlement, sont trop nombreuses ; elles montrent la nécessité d'une solidarité active au sein de notre profession ; elles peuvent nous conduire à utiliser aussi le cas échéant, devant les tribunaux, des recours de droit pour concourir à l'action syndicale en matière de conditions de travail et de respect des droits individuels et professionnels ».

Vote du congrès : la motion est adoptée (contre : 2 – abstentions : 7)

MOTION N° 4

« Internationale de l'Éducation »

« Le SNPDEN, réuni en congrès national à Dijon (9-13 mai 2006) constatant l'accroissement, au niveau mondial, de la demande et de la nécessité d'un enseignement secondaire de qualité et diversifié, considérant :

- les pressions fortes exercées sur ce niveau d'enseignement par un environnement économique, social et culturel en pleine évolution, dans lequel le service public peut être fragilisé mais est également un recours et une chance pour l'avenir ;
- la mise en œuvre de politiques de décentralisation qui conduisent des changements en profondeur, et induisent une évolution du rôle des enseignants et des personnels d'encadrement et de direction, convaincu que les personnels de direction ont un rôle important à jouer dans la conduite des établissements scolaires, et dans la coordination du travail en équipe avec les enseignants et les autres personnels, demande à l'Internationale de l'Éducation, dans le cadre du groupe de travail sur « le rôle et la place des personnels de direction des établissements du second degré » de produire et de diffuser auprès des agences internationales, et de faire diffuser auprès des syndicats affiliés à l'Internationale de l'Éducation, une charte d'éthique et de positionnement professionnel des personnels de direction ; cette charte doit préciser leur concours à la qualité, à l'équité et au développement démocratique des organisations scolaires, et revendiquer pour les personnels de direction des conditions de statut, d'exercice du métier et de formation, cohérentes avec ces objectifs ».

Vote du congrès : la motion est adoptée à l'unanimité.



Thème n° 2 : les valeurs de la laïcité dans la lutte contre les discriminations et pour la préservation du lien social

L'engagement laïque du SNPDEN se situe aujourd'hui dans un contexte particulier.

D'une part, nous devons nous féliciter de l'application positive de la loi du 15 mars 2004 relative au port, dans les établissements scolaires publics, de signes ou de termes manifestant ostensiblement une appartenance religieuse. Nous constatons actuellement, de manière générale dans la société française, une forte adhésion aux valeurs de la laïcité comme projet d'avenir. C'est une tendance de fond.

Mais, d'autre part, les déclarations de notre ministre à la dernière rentrée scolaire en faveur de l'enseignement privé, les projets de suppression de la carte scolaire et de mise en concurrence des établissements, présentés dans le cadre d'une réflexion politique d'un autre ministre du gouvernement, donnent des signaux opposés.

Autre inquiétude : l'obligation qui pourrait être faite aux communes de résidence d'enfants scolarisés dans des établissements privés hors de leur commune, de financer cette scolarité, en application de l'article 89 de la loi du 13 août 2004, constituerait pour les écoles privées un privilège exorbitant et pour le service public un élément de déséquilibre supplémentaire. L'UNSA-Éducation a déposé un recours en annulation auprès du Conseil d'État contre cette disposition.

Enfin, la célébration du centenaire de la loi de 1905 n'a pas eu l'éclat que l'on pouvait attendre, de la part des hautes autorités de l'État. Certains responsables politiques, peu nombreux mais parmi lesquels figure le ministre de l'Intérieur, se sont à l'inverse exprimés en faveur de sa révision.

Notre pays a connu, ces derniers mois, divers événements et mouvements sociaux

qui ont posé, de manière parfois dramatique, la question des inégalités sociales et des discriminations, souligné les tensions, les crispations identitaires, les tentations des amalgames et des conceptions communautaires.

Dans ce contexte, nous trouvons, une fois de plus, dans notre engagement laïque, des raisons de nous mobiliser. L'un des thèmes de réflexion de notre congrès portant justement sur les « valeurs de la laïcité dans la lutte contre les discriminations et pour la préservation du lien social ».

Les motions présentées rappellent le sens de cet engagement, et ouvrent des pistes pour poursuivre notre réflexion concernant, comme l'annonce le thème choisi, la contribution possible des valeurs de la laïcité « dans la lutte contre les discriminations et pour la préservation du lieu social ».

MOTION N° 1

« Laïcité - déclaration générale »

« Le SNPDEN, réuni en congrès national à Dijon (9-13 mai 2006), réaffirme sa confiance et son engagement dans les valeurs laïques qui l'ont fait se mobiliser en 2004, pour que la loi garantisse dans les établissements scolaires la liberté de conscience, l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyances, de sexe ou d'origine sociale, la mixité, l'apprentissage de l'appartenance à une société et à un avenir communs, l'accueil des différences dans le respect des valeurs communes de la République. L'effet immédiat et apaisant de la loi du 15 mars 2004 et de sa mise en œuvre dans les écoles, collèges et lycées publics, démentant des pronostics pessimistes, a démontré dans les faits que cette loi était, comme nous l'avions soutenu, utile et nécessaire pour la liberté des personnes, comme pour la préservation des liens sociaux. Sa bonne application demeure pour nous un enjeu d'importance.

Le SNPDEN exprime fermement son attachement à une stricte laïcité de l'État, comme étant une valeur d'avenir indispensable au maintien du lien social.

Il s'oppose à l'exploitation et au développement du dualisme scolaire.

Le SNPDEN rappelle que le principe même de la loi de 1905, qui garantit la liberté de conscience et le libre exercice du culte sous les seules restrictions édictées dans l'intérêt de l'ordre public, est l'affirmation de la part de l'État qu'il « ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte » et demande le maintien de ce principe comme la base même de la laïcité. Il exprime donc son opposition ferme et résolue à toute modification de la loi du 9 décembre

1905. Il souligne que la reconnaissance et le subventionnement de cultes particuliers ne peuvent servir à la cohésion sociale, parce qu'ils recréent des différences là où il faut les transcender, des inégalités là où il faut les réduire. »

Vote du congrès: la motion est adoptée (1 abstention).

MOTION N° 2

« Valeurs de la laïcité - lutte contre les discriminations »

« Le SNPDEN souligne, une nouvelle fois, que la laïcité doit servir aujourd'hui de socle et de référence à la lutte contre toutes les discriminations, qu'elles soient liées aux conditions économiques, au logement, au sexe, ou à l'appartenance réelle ou supposée à des cultures ou à des croyances diverses. Toute forme de discrimination ou d'atteinte aux droits de l'homme est à combattre sans attendre que les conditions sociales évoluent d'elles-mêmes. La confiance en l'éducation et dans les valeurs laïques doit au contraire favoriser les prises de conscience et les engagements pour lutter contre ces discriminations. Les personnels de l'Éducation nationale doivent être préparés, dès leur formation initiale, à exercer leurs missions pour atteindre cet objectif.

Les inégalités sociales et économiques, la constitution de territoires qui définissent des conditions très diverses de logement, d'équipements et d'emploi selon les populations, tendent à favoriser les discriminations, à détruire les conditions de la mixité sociale sans laquelle il est illusoire d'imaginer que nous puissions faire vivre la mixité scolaire, nécessaire à l'efficacité du service public de l'enseignement et à l'apprentissage de la citoyenneté républicaine. Le SNPDEN ne peut se satisfaire d'une

orientation fondée dans son principe sur des politiques de « discrimination positive », ou « d'intégration » par le biais de communautés réelles ou supposées, considérées comme homogènes. Certaines expériences médiatisées, certaines dispositions exceptionnelles, ciblées et temporaires en faveur de publics ou de territoires défavorisés, dont il faut évaluer les effets dans le temps, ont eu le mérite de dénoncer des inégalités choquantes et des exclusions sociales; mais si on ne s'attaque pas aux causes de ces inégalités ou de ces exclusions ne risque-t-on pas, dans la durée, malgré l'aide apportée aux personnes concernées, d'entretenir les inégalités existantes, voire même de les renforcer pour les populations supposées en bénéficier?

C'est au contraire dans le sens de mesures qui compensent ces inégalités, qui s'opposent de manière pratique aux discriminations, et concourent à une meilleure mixité sociale, qu'il faut rechercher la réalisation des valeurs que nous défendons dans notre engagement laïque, et dans le cadre de nos responsabilités professionnelles. »

Vote du congrès: la motion est adoptée (7 abstentions)

MOTION N° 3

« Carte scolaire »

« Le service public de l'éducation, au lieu de contribuer à l'accentuation des différences par l'inégalité des conditions d'études, doit s'attacher à les réduire. La carte scolaire doit être l'un des instruments de l'égalité devant l'éducation et la formation professionnelle: aller vers sa suppression, au nom des contournements dont elle est l'objet aujourd'hui, ne peut donc être présenté comme allant dans le sens de la lutte contre les discriminations, pas plus que l'except-



tion consentie aux meilleurs élèves des collèges « ambition réussite », qui ne sera pas nécessairement favorable à la réussite individuelle de ces élèves, mais qui sera défavorable aux établissements locaux dont ils sont ainsi invités à se détourner.

Le principe de sectorisation des établissements garde ainsi tout son sens et sa nécessité, dans le cadre d'une politique qui doit promouvoir l'égalité territoriale de l'offre de formations, et la qualité scolaire pour tous.

De même, une évaluation doit être faite de la contribution apportée par les établissements privés sous contrat, en termes de lutte contre les inégalités et les discriminations, et en termes de conséquences sur la qualité générale du service public. »

Vote du congrès: la motion est adoptée (1 abstention)

MOTION N° 4

« **Action publique, redistribution des revenus et lutte contre les inégalités** »

« Le SNPDEN demande que les contrats publics et les mesures fiscales, qui constituent à la fois une forme de redistribution des revenus et un levier de l'action publique, aillent dans le sens réfléchi de la cohésion et de la mixité sociales, et non comme aujourd'hui dans le sens de sa dispersion, source d'injustices, de frustrations et de révoltes. Ainsi, l'aide apportée aux cours particuliers qui se développent, sous forme de réductions d'impôts, c'est-à-dire sous une forme qui exclut les moins fortunés, est un dispositif injuste.

La politique des territoires, en particulier en matière de logement, doit être cohérente avec l'objectif d'égalité en matière d'éducation comme en matière d'équipements, de services publics et d'emploi: la mixité scolaire, l'égalité en matière d'éducation et la qualité de l'enseignement ne peuvent se concevoir durablement sans une telle politique, à laquelle ils peuvent seulement contribuer. Les dispositions prévues par la loi de solidarité et de renouvellement urbain (dite SRU) sont un élément d'une telle politique, encore faut-il qu'elles soient appliquées, et complétées. »

Vote du congrès: la motion est adoptée (2 abstentions)

Commission Carrière

Sous commission: fin de carrière

Les membres de la sous-commission fin de carrière et retraite s'étaient réunis préalablement le mardi 9 mai de 11 heures à 12h45.

Cette sous-commission était animée par Michel Rougerie et Françoise Charillon qui en a présenté le rapport.

47 personnes ont signé la liste d'émarquement pour représenter 26 académies. 8 académies avaient fait parvenir des contributions écrites très constructives qui ont permis les débats et les échanges qui ont amené à la rédaction de ce rapport. Les participants ont regretté de ne pas avoir pu disposer de davantage de temps pour leurs travaux.

Michel Rougerie a procédé à un rappel historique de l'évolution des retraites de la fonction publique.

RAPPELONS LES CARACTÉRISTIQUES DE LA RÉFORME DU 21 AOÛT 2003.

Présentée comme inéluctable, dans un climat de dramatisation – « bombe démographique »! et de dénigrement de la Fonction Publique - elle a été engagée **sans que n'aient été débattues les conséquences à venir sur le niveau des retraites**. Et pourtant elle vise à terme à :

- **Limiter les dépenses des retraites par répartition.** (malgré la réaffirmation de l'attachement à ce régime)
- **Encourager le développement de formules provisionnées** sous forme individuelle de retraites privées, de produits d'assurance – vie ou sous forme collective d'épargne longue obligatoire: la Retraite Additionnelle de la

Fonction Publique (avec les risques liés aux placements boursiers, l'écrasement de ces placements étant même prévu avec la tutelle de 3 ministres).

Ces évolutions correspondent, du reste, aux recommandations des organisations internationales comme la Banque Mondiale, l'OCDE, la Commission européenne.

COMMENT COMPRENDRE SA RELATIVE « ACCEPTABILITÉ » ?

Mise en application au 1^{er} janvier 2004, elle comporte 116 articles qui ont nécessité la publication de 90 décrets ou arrêtés pour de multiples modifications d'apparence technique - durcissement de nombreux paramètres, clause d'indexation, mécanismes correcteurs. - qui engendrent une baisse du taux de remplacement. Son « **opacité** » donc, rend peu lisibles les conséquences sociales au moment de la prise de décision d'autant que les changements entrepris sont **mis en œuvre de façon graduelle après de longues périodes transitoires**. Pour mémoire citons :

2004 : 1^{er} janvier mise en place de la **surcote** à 0,75 % par trimestre. (Cette incitation financière a bien fonctionné chez beaucoup de nos collègues.)

2005 : 1^{er} janvier Le **RAFP** entre en vigueur mettant fin au régime de retraite unique.

2006 : 1^{er} janvier mise en place de la **décote** à 0,125 % par trimestre et âge butoir à 61 ans (pour arriver à 1,25 en 2015 et âge butoir à 63 ans



ère

et retraite

Françoise CHARILLON



et 3 trimestres puis 65 ans en 2020). Si nous envisageons l'hypothèse d'un départ à 60 ans avec 37,5 annuités (150 trimestres) en 2003, nous avons un taux de liquidation sur le traitement brut de 75 %. En 2008, un taux de liquidation théorique de 70,312 % et de 68,203 % après décote. En 2013, un taux théorique de 68,598 % et 59,680 % après décote.

Si les impacts à long terme sont difficiles à connaître avec certitude, on peut cependant affirmer que les inégalités vont se développer :

Les actifs doivent s'en persuader. Ce sont les générations montantes qui en feront les frais.

- Le taux de remplacement va baisser plus pour les bas salaires que pour les hauts salaires car les retraites sont de plus en plus contributives et tous n'auront pas les moyens de « capitaliser ». Tous n'ont pas forcément des perspectives de carrière intéressantes.
- Les écarts intergénérationnels vont se creuser – la tranche des 55-65 ans peut aujourd'hui bénéficier d'une surcote qui « tombera » ne serait-ce que par la durée des études pour les jeunes générations.
- Les femmes seront de plus en plus pénalisées en raison de carrières incomplètes ou discontinues dues à des interruptions pour élever des enfants ou suivre des conjoints par exemple. (La retraite moyenne brute des femmes représenterait 67 % de celle des hommes - en 2001, 39 % des femmes avaient une carrière complète contre 85 % des hommes).



Nous vivons cette période 2004-2008 comme la 1^{re} phase de la mise en œuvre d'une réforme qui se veut « globale » ainsi que le souligne le 3^e rapport du COR.

À l'exception des régimes spéciaux, l'ensemble des régimes, privés ou publics, de base, complémentaires ou supplémentaires sont concernés : **on assiste à l'alignement des régimes les plus favorables sur des régimes moins généreux.** Il y a donc nécessité à comprendre les points forts de convergence, à analyser les points de dissemblance pour tenir des discours et mener des actions qui vont dans le même sens et ce tant au sein de la FGR-FP que de notre fédération l'UNSA et son pôle des retraités

D'AUTANT QUE :

Les effets conjugués de la LOLF et de la loi du 21 août 2003 introduisent un tournant important dans la nature de nos pensions. Ces 2 lois mettent la notion « d'équilibre » du régime des retraites au cœur de la construction budgétaire.

L'article 21 de la LOLF prévoit que les opérations relatives aux pensions et avantages accessoires sont, de droit, retracés dans un compte d'affectation spéciale. Les recettes particulières affectées à ce compte doivent être en relation directe avec les dépenses concernées.

L'équilibre du régime doit être assuré par l'intermédiaire du seul taux de cotisation. Dans une logique de **révélation de son « coût complet »** chaque programme doit supporter un coût représentatif des pensions futures des fonctionnaires qu'il emploie aujourd'hui. Les décisions de gestion relatives au nombre et à la qualification des personnes employées devraient ainsi prendre en compte à la fois le coût actuel de ces personnes et le coût futur de leur pension, grâce à un taux de cotisation employeur fixé pour assurer l'équilibre du régime.

POUR INFORMATION :

En 2006 : 40,6 milliards d'euros sont prévus au titre des dépenses du programme « pensions civiles et militaires de retraite et allocations temporaires d'invalidité » contre 36 milliards au 31 juillet 2005.

En 2006 : 1234 108 pensions civiles (hors PTT) seront versées pour un montant moyen en année pleine de 20501 € contre 1 187 432 et 19927 € en 2005.

Toutes ces modifications génèrent des inquiétudes justifiées chez les collègues et induisent des changements de comportement qui influent sur l'âge de leur départ à la retraite. Certains « appâtés » par la surcote ont différé leurs intentions de départ. D'autres sont contraints de poursuivre leur activité pour échapper à la décote. (Les actifs doivent penser à une troisième carrière et à négocier le compte épargne - temps.)

D'autres encore oublient qu'ils sont, de fait, pluri pensionnés... On passe donc de comportements uniformes à de l'individualisé, à des choix personnels qu'on ne saurait juger.

LA LOI DU 21 AOÛT 2003 PRÉVOIT DES RENDEZ-VOUS QUADRIENNAUX. 2008 EST LE 1^{ER}. LES ACTIFS DEVRONT S'EN SAISIR, ÊTRE PRÉSENTS ET ACCORDER UNE PRIORITÉ À CE DOSSIER.

L'objectif affiché est de revoir tous les paramètres afin de stabiliser le ratio entre la durée d'assurance et la durée de retraite par règle de partage des gains d'espérance de vie : 2/3 de durée d'assurance, 1/3 de retraite. Par ailleurs, l'objectif d'équité entre cotisants et, entre régimes, se traduit par une convergence progressive vers les mêmes normes. Attention, dans cette logique à ne pas perdre la réversion.

Il nous faudra être vigilants ; n'oublions pas que par la loi du 22 juillet 1993, les salariés du privé ont vu leurs pensions être indexées sur l'inflation et non plus sur leurs salaires et que 10 ans après nous perdions la péréquation ! Demander son rétablissement aujourd'hui est peut-être une fausse bonne idée, l'évolution du point d'indice étant de moins 5,6 % entre 2000 et 2004.



Rappelons également les évolutions suivantes :

2003-04: les actifs ont obtenu +0,5 % les retraités 1,5 %
 2004-05: les actifs ont obtenu +1,5 % les retraités 2 %
 2005-06: les actifs ont obtenu +0,5 % les retraités 1,8 %

Ne serait-il pas plus sage comme le suggère le rapport du COR d'imaginer un mode de calcul qui tienne compte de la richesse nationale ?

Mais parler des fins de carrière n'est pas parler des retraités.

Les 3 questions essentielles étant alors la défense du pouvoir d'achat (le 9 juin 2005 des milliers de retraités ont manifesté à ce sujet), **la politique de protection sociale et de santé, et la fiscalité.**

Il nous appartient d'abord de **changer l'image que la société donne des retraités.** Les « retraités coûtent cher » les médias ne manquent pas de s'en faire l'écho, voir par exemple, un article du Monde du 16 décembre 2005 qui titre : « La France en faillite » et qui sous titre : « Le rapport Pébereau sous-estime encore notre dette. Il ne tient pas compte du coût des fonctionnaires depuis leur embauche jusqu'à leur décès. »

Or les exigences des retraités ne sont rien d'autre que le maintien de ce qu'ils ont acquis par leur travail. Ils dépendent leur pension dans la vie de tous les jours, pour eux, leurs enfants, leurs proches, leurs activités culturelles, humanitaires, leurs participations à la vie sociale et politique.

Est-il besoin de démontrer que les personnes âgées dépendantes sont créatrices d'emplois ?

RÉDUIRE LEURS MOYENS, LEURS RESSOURCES, SERAIT UNE PERTE GRAVE POUR DES PANS ENTIERS DE LA VIE SOCIALE ET POUR L'ÉCONOMIE DU PAYS.

En matière de protection sociale nous exigeons une véritable politique de santé non soumise aux lois du marché.

L'accès aux soins est loin d'être égalitaire : nous en voulons pour preuve le déremboursement de certains médicaments. L'institution du paiement de 18 € pour un acte supérieur à 91 € est un véritable accroc au principe de solidarité de notre sécurité sociale. Laisser 20 % à la charge du malade c'est d'une part, supporter qu'il appartient à une mutuelle et d'autre part, demander un effort supplémentaire à ces organismes complémentaires qui ne manquent pas d'augmenter leurs cotisations.

La MGEN a ainsi procédé à une accélération de ses cotisations : de 2,5 % à 2,75 % puis 2,9 %. C'est là encore **un pas vers l'individualisation de la couverture maladie et sa privatisation.**

Qui pourra s'offrir d'être dépendant avec sa seule retraite pour financement ?

Enfin **il faut dénoncer les mesures discriminatoires qui frappent les retraités quant à la fiscalité :** toujours à propos de la dépendance,

Nous demandons par exemple la réduction d'impôt au profit des personnes dépendantes, au titre des frais d'hébergement et de dépendance, à 50 % des sommes versées dans la limite d'un plafond de 10 000 euros.

MOTION

Les retraités délégués au Congrès, membres de la Commission carrière, réunis le 9 mai 2006 demandent au congrès de mandater le bureau national pour exiger :

- *Que les problèmes des retraités soient portés par l'ensemble des actifs et des retraités des fédérations de la Fonction Publique.*
- *Qu'une réflexion soit menée sur la construction d'un mode de revalorisation des pensions tenant compte de l'évolution de la richesse nationale*
- *Qu'il intensifie ses démarches au sein de la FGR-FP et de l'UNSA-Retraités pour tous les problèmes afférents à la dépendance.*

Ils demandent expressément

- *L'interpellation des candidats sur leurs engagements en matière de politique de retraite dans le cadre de leur programme en vue des prochaines échéances électorales de 2007.*
- *Le rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour toutes les femmes quelle que soit la date à laquelle elles ont eu leurs enfants, y compris avant leur recrutement dans la Fonction Publique.*
- *La prise en compte tant des années d'étude que des temps partiels.*
- *L'abrogation de la décote*
- *La poursuite d'une information régulière en faveur des futurs retraités.*

Vote du congrès : adoptée à l'unanimité

Commission
Carrière



Philippe VINCENT

La commission carrière du congrès s'est réunie le jeudi 11 mai de 8h30 à 17h30. Cette commission a rassemblé 102 représentants de 31 académies et elle était présidée par Michel Nedellec, secrétaire académique de Rouen, et animée par Philippe Vincent. Les membres présents de la commission carrière du bureau national étaient Françoise Charillon, Anne Berger, Laurence Colin, Michel Rougerie, Bernard Deslis et Alain Val.

Sur la base des contributions de 19 académies totalisant 83 motions répertoriées, le rapporteur a pu présenter une synthèse comprenant 11 points d'analyse sur des thématiques correspondant aux questionnements qui avaient été soumis à la réflexion des syndiqués. Il faut souligner le caractère particulièrement constructif et respectueux du déroulement des travaux de la commission.

Cet ensemble a permis de proposer à la commission, une organisation des débats reposant sur 2 grands thèmes. L'un se rapporte à la définition d'un nouveau statut de personnel d'encadrement supérieur, tandis qu'un second a trait à l'amélioration de la gestion actuelle de nos carrières. Pour ce qui concerne le 1^{er} point, il est apparu nécessaire aux membres de la commission d'analyser 2 questions principales.

ÉVOLUTION DU STATUT DES PERSONNELS DE DIRECTION

La 1^{re} renvoie à une réflexion générale sur une évolution à construire d'un statut rénové tirant ainsi les conséquences d'un processus partant du protocole Jospin de 1990, jusqu'au statut de 2001. Ce mouvement est pris en compte par les contributions des académies de Créteil, Montpellier, Rouen et Versailles



qui proposent comme Nancy-Metz, Nantes, Rennes et Strasbourg la construction d'un corps unique à 2 classes l'une d'accueil, l'autre promotionnelle. Eu égard à l'ensemble du contexte, il est apparu nécessaire de s'inscrire dans un processus d'élaboration associant les académies sur la base d'un calendrier balisé. Cette élaboration devra déboucher sur un projet permettant au bureau national d'engager des négociations visant à obtenir une nouvelle avancée statutaire. C'est le sens de la motion 1 proposée au congrès après 30 interventions de la part de 16 académies.

MOTION 1

Le congrès de Dijon mandate le bureau national pour revendiquer, dans le cadre d'une nouvelle évolution du statut du corps unique des personnels de direction, une classe à échelle unique de rémunération assortie d'une hors classe de promotion. Ce corps aura vocation à s'intégrer dans un corps d'encadrement supérieur de la fonction publique. La construction de l'échelle indiciaire de ce corps pourra se faire entre autres sur la base des propositions élaborées par les académies en étudiant les avantages et les inconvénients du principe d'un échelonnement indiciaire unique et d'un régime indemnitaire lié à l'emploi. Cette réflexion sera portée par un groupe national associant un représentant par académie et des experts. Ce groupe présentera un premier bilan de ses travaux au CSN de novembre 2006, et soumettra un projet à l'adoption du CSN de mai 2007.

Vote du congrès : adoptée à l'unanimité



ENCADREMENT SUPÉRIEUR DES FONCTIONS PUBLIQUES ET NOUVELLE CARRIÈRE

Conformément aux contributions des académies de Créteil, Lille, Limoges et Nice, cette évolution devrait permettre d'inscrire à terme notre corps dans un plus vaste ensemble constituant l'encadrement supérieur des fonctions publiques ce qui aurait pour conséquence d'autoriser une plus grande mobilité dans un cadre inter catégoriel. Les interventions des académies ont permis de déboucher sur la motion suivante :

MOTION 2

Le congrès de Dijon mandate le bureau national pour engager la réflexion sur le principe et les conditions de réalisation d'une mobilité inter catégorielle des personnels de direction au sein de l'ensemble des fonctions publiques et ceci dans l'optique de la mise en place progressive de possibilités d'une nouvelle carrière.

Vote du congrès : adoptée à l'unanimité

En complément de cette réflexion de fond, il s'avère également nécessaire de déterminer les mandats d'actualité qui permettront à l'exécutif national de notre syndicat de présenter à nos interlocuteurs ministériels des propositions d'avancées significatives à court terme.

FORMATION CONTINUE

Sur le thème de la formation continue, le rapporteur s'appuyant sur les contributions des académies de Créteil, de la Guadeloupe, de Limoges et de Nantes, a présenté un constat mettant en évidence l'extrême diversité de l'état de la formation continue selon les académies en terme d'objectifs, de contenus et de moyens financiers engagés, ainsi qu'une mauvaise adaptation générale à l'évolution de nos fonctions. Il est à souligner que ce constat négatif est partagé au moins pour partie par la direction de l'encadrement. Sur la base de 19 interventions de 12 académies il est proposé une motion sur cette question. Il convient aussi de relever que la question relative à une certification diplômante via la VAE sera à reconsidérer. Il sera sans doute également nécessaire qu'une commission du bureau national (carrière ou métier) s'empare de manière cohérente des questions de la formation initiale et continue tant ces 2 points ne paraissent pas pouvoir être dissociés.

MOTION 3

Le congrès de Dijon mandate le bureau national pour obtenir la mise en place d'un cahier des charges national de la

formation continue des personnels de direction qui garantisse une équité de traitement entre les académies. Cette formation de haut niveau, individualisée, adaptée à l'évolution de nos fonctions et garantie sur le plan financier, devra être mise en place de façon homogène dans toutes les académies.

Vote du congrès : adoptée à l'unanimité

ÉVALUATION DES PERSONNELS DE DIRECTION

Sur le problème de l'évaluation des personnels de direction, les contributions des académies dont celle de Créteil en particulier, mettent en évidence la coexistence de plusieurs évaluations, parfois concomitantes pour un même personnel : celle liée au processus diagnostic - lettre de mission conforme au statut, mais aussi d'autres à l'occasion des opérations de mutation ou promotion. Il est maintenant nécessaire de s'assurer que l'évaluation statutaire débouche bien sur son objet réel, c'est à dire qu'elle constitue à terme la référence unique utilisée pour des opérations de gestion individuelle que sont les mutations et les promotions. C'est ainsi qu'à l'issue du débat avec 12 interventions de 11 académies, il est proposé au congrès la motion suivante :

MOTION 4

Le congrès de Dijon mandate le bureau national pour exiger que l'évaluation des chefs comme des adjoints, transparente, contradictoire et formalisée par l'autorité académique conformément à un cadrage national, soit, à l'issue du processus défini par notre statut, la seule prise en compte pour les opérations de mutation et de promotion des personnels de direction. Elle devra être soumise au contrôle des commissions paritaires académiques et nationales.

Vote du congrès : adoptée avec 10 contre et 4 abstentions

DISPENSE DE MOBILITÉ

Le SNPDEN a obtenu du ministre que les collègues ayant exercé sur 4 postes soient dispensés de mobilité obligatoire. La direction de l'encadrement a mis en œuvre dans le cadre des dernières opérations de mutation une gestion dérogatoire individuelle de cette dispense. En conséquence et pour faire face à ces modalités, il convient que cette dispense prenne dorénavant un caractère automatique conforme à l'esprit dans lequel notre syndicat a pu négocier cette avancée significative au plan des déroulements de carrière de nos collègues. C'est le sens de la motion présentée au congrès sur ce point.

MOTION 5

Le congrès de Dijon mandate le bureau national pour obtenir la réécriture de l'article 22 du statut afin d'obtenir une automaticité de dispense de mobilité soit dès l'exercice des fonctions de personnels de direction dans 4 postes, soit pour tout personnel ayant atteint l'âge de 58 ans.

Vote du congrès : adoptée avec 1 contre et 19 abstentions

PROMOTIONS DES PERSONNELS DE DIRECTION

Les contributions des académies (Grenoble, Montpellier, Nice, Orléans-Tours, Rennes et Toulouse) permettent de constater que les sections ont bien assimilé le passage d'un système de pyramidage du corps à un système de ratio promu - promouvables dans le cadre de la gestion des promotions. Cette notion, bien intégrée par les collègues, n'a donné lieu à aucune intervention en commission. La motion est soumise à l'adoption du congrès sous une forme identique à celle du dernier CSN.

MOTION 6

Le congrès de Dijon mandate le bureau national pour revendiquer que les ratios de promotions soient effectivement fixés au moins à 33 % pour les passages à la 1^{re} classe et au moins à 20 % pour les passages à la hors classe. Ces ratios devront pouvoir être réexaminés à la hausse en fonction des évolutions de la pyramide des âges des personnels de direction et du nombre annuel de promotions envisageables.

Vote du congrès : adoptée à l'unanimité

RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES ET SYSTÈME INDEMNITAIRE

Par ailleurs, si le SNPDEN s'engage vers une action de mise en place d'un nouveau statut, il semble nécessaire, en sus de l'indexation des indemnités acquise récemment, d'outiller notre organisation de mandats réactualisés sur la question des rémunérations complémentaires. C'est le sens des contributions variées des académies de Clermont, Créteil, Limoges, Lille, Nantes, Nice, Paris, Poitiers, Rennes et Strasbourg qui conduisent suite aux 20 interventions de 14 académies à proposer la motion suivante :

MOTION 7

Dans l'attente de la mise en place d'un nouveau statut, le congrès de Dijon mandate le bureau national pour obtenir une amélioration générale du régime des rémunérations complémentaires et en particulier

1. Une NBI pour tous
2. Une réduction positive des écarts entre chefs et adjoints et entre les catégories d'EPLÉ
3. Une réévaluation conséquente et homogène des indemnités d'intérim
- 4/compte tenu de l'obligation de mobilité comprise dans notre statut, un remboursement total et rapide des frais de déménagement sur l'ensemble du territoire national en cas de mobilité
- 5/une rémunération complémentaire pour les collègues exerçant en collège « ambition réussite » compte tenu de leur spécificité.

Vote du congrès : adoptée à l'unanimité

COMPTE ÉPARGNE TEMPS ET AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE

Sur la question de l'aménagement des fins de carrière, les contributions des académies ont conduit à proposer une motion d'ensemble sur ces points, qui ont déjà donné lieu à débats et motions lors des instances syndicales précédentes. Les 4 interventions d'Aix, Grenoble, Montpellier et Poitiers ont surtout porté sur la nécessité ou non, de distinguer le CET des autres demandes. Certaines académies (dont Poitiers) pensent qu'il faut interpeller rapidement nos politiques afin d'obtenir une réponse avant les prochaines échéances électorales.

Les débats aboutissent à l'adoption de la motion suivante :

MOTION 8

Le congrès de Dijon demande

1. La reconnaissance de notre temps de travail par l'alimentation forfaitaire d'un CET conformément au décret n° 2002-634 du 29 avril 2002
2. La mise en place d'une CPA sous des formes adaptées aux personnels de direction
- 3/l'extension de la clause dite « de pénibilité » aux adjoints.

Vote du congrès : adoptée avec 2 abstentions

MUTATIONS DES CONJOINT(E) S DES PERSONNELS DE DIRECTION

Enfin les académies de Grenoble et d'Aix-Marseille ont souhaité que soit prise en compte une contribution spécifique sur la question de la mutation des conjoints des personnels de direction dont le statut exige la mobilité. C'est le sens de la motion suivante.

MOTION 9

La mutation des personnels de direction est une obligation statutaire. Elle est une contrainte pour les conjoint(e) s des personnels de direction exerçant une activité professionnelle. Pour ces derniers travaillant dans la fonction publique, il faut que les administrations centrales et académiques tiennent compte, sans restriction, de cette contrainte.

Vote du congrès : adoptée avec 5 abstentions



La CAPN



Patrick FALCONNIER

LE MOUVEMENT 2006

Le coordonnateur a rappelé que le contexte 2006 était difficile pour au moins quatre raisons :

- peu de départs à la retraite de chefs d'établissement (434) après une baisse continue sur trois ans : en conséquence ce sont les collègues ayant le plus d'ancienneté, et ils sont nombreux, qui ont le plus de chance d'obtenir satisfaction
- les demandes des 53-58 ans se multiplient (attendre une promotion, engranger les chevrons de sa promotion, espérer un poste plus important avant la retraite), d'où là encore un effet ancienneté qui pénalise les plus jeunes dans la fonction
- la fin du dispositif transitoire de dérogation de mobilité (293 collègues concernés contre 91 en 2005) a provoqué une raréfaction des postes de catégorie importante, même si 123 dérogations ont été accordées.
- enfin ce contexte déjà difficile en lui-même a été encore compliqué par des règles de gestion imposées par le directeur et qui ne reçoivent pas l'aval du SNPDEN (mobilité obligatoire malgré les 4 postes, pas de nomination d'adjoint sur des postes de 4^e catégorie, obligation de prendre des postes hors vœux...)

Dans ces conditions, quel a été le rôle des commissaires nationaux ?

Ils n'ont pas « fait » le mouvement, ce qui relève de l'administration et ils ne l'ont pas « défait » quand des collègues positionnés étaient au SNPDEN. En effet on ne peut intervenir en CAPN que pour proposer un candidat sur un poste précis à la condition de ne pas « faire sauter » un syndiqué du SNPDEN et à la condition aussi que le dossier proposé ait une chance de « gagner ». A ce propos le coordonnateur rappelle qu'il est indispensable aux commissaires d'avoir les dossiers complets des collègues du SNPDEN qui demandent une mutation, ainsi que les PV les plus détaillés possibles des CAPA.

La discussion lors de la commission montre qu'il est impératif de prévoir un regroupement des coordonnateurs de CAPA, d'assurer une très large formation de tous les commissaires paritaires académiques et enfin de diffuser le plus largement possible toutes les informations permettant aux collègues à la fois de mieux préparer leur dossier de mutation, et de comprendre éventuellement pourquoi leur demande n'a pas aboutie.

Les nombreuses interventions (Orléans-Tours, Nice, Grenoble, Paris, Montpellier, Mayotte, Toulouse, Guadeloupe, Nantes, Aix-Marseille, Clermont-Ferrand, etc.) permettent de dégager les grandes idées suivantes :

- le travail des commissaires paritaires nationaux a été très largement apprécié, et ils ont obtenu des améliorations substantielles
- si la déontologie est parfaitement respectée, ce qui est unanimement reconnu, le coordonnateur s'engage à faire mieux connaître les règles déontologiques qui sous-tendent le travail de la CAPN,
- la transparence chaque année mieux assurée doit être complétée par une information démultipliée (les « lettres » des commissions paritaires sont appréciées et, semble-t-il, largement diffusées),
- la confidentialité reste autant un impératif moral que la garantie du bon travail de la CAPN, la diffusion précoce d'informations tendant à empêcher toute amélioration du mouvement ; dans ces conditions toute diffusion, à quiconque, avant le mouvement, ne semble pas opportune

- la place des adjoints dans le mouvement, comme d'ailleurs dans les promotions, et tout autant celle des femmes, doit rester une préoccupation constante des commissaires paritaires académiques et nationaux,
- la commission a apprécié le rôle politique de la CAPN ainsi que sa combativité face au directeur et souhaite qu'il en soit encore ainsi dans les prochaines commissions,
- en fin d'intervention, la commission a émis le souhait que le BN étudie la meilleure méthodologie possible pour favoriser les formations et informations liées à la CAPN et aux CAPA

LE CLASSEMENT 2007-2010

Les règles du classement 2007-2010 ont été rappelées ; le responsable du groupe « classement des établissements » a rappelé que les mêmes causes produisant les mêmes effets, ce classement déterminera des académies « gagnantes » et d'autres « perdantes ».

Les interventions (Paris, Versailles, Toulouse...) permettent d'apporter des précisions techniques sur les cités scolaires, les critères de surclassement, sur la marge de manœuvre laissée à chaque académie. Le responsable du groupe « classement des établissements » conclut quand même sur les interrogations suivantes : pourra-t-on faire dans les mêmes conditions un classement 2010-2013 ? Faut-il envisager un système différent ? Supprimer le classement, le rendre académique ?



Commission Métier



Michel RICHARD

« Diriger un établissement public, un métier spécifique en évolution »

RÉFLEXION INTRODUCTIVE

L'idée qu'une direction puisse être le résultat d'un travail en équipe est le fruit d'une construction historique s'intégrant dans un mouvement plus large et plus général.

Autrefois, il y a une vingtaine d'années, il n'y avait pas de direction au sens où nous l'entendons aujourd'hui, bien qu'il y eût déjà, heureusement, des dirigeants à la tête des établissements. Il s'agissait d'un chef, seul, au mieux entouré de collaborateurs, mais dont la dénomination même indiquait qu'ils exerçaient d'autres tâches comme, par exemple, les « censeurs des études » dans les lycées.

Là, comme ailleurs, la rupture se produit au cours des années 1980. Le décret du 30 août 1985 modifie radicalement la situation des établissements en les transformant en EPLE (certes, certains ne semblent toujours pas s'en être rendu compte). Ce décret fondateur mentionne clairement que le chef d'établissement est « secondé » par des « adjoints », l'un « économique », l'autre « pédagogique » (mais ce dernier ayant le pas sur le premier puisque susceptible de remplacer le chef d'établissement).

En effet, le statut de 1988 crée un corps spécifique de personnels de direction (que le décret de 1985 rendait finalement nécessaire) et fonde une fonction explicite d'adjoints aux chefs d'établissement, proviseurs adjoints ou principaux adjoints.

Une nouvelle étape a été franchie à la suite de la signature du protocole en 2000

et de la mise en place d'un nouveau statut des personnels de direction en 2001. Les notions de « direction » et d'équipes de direction y ont été clarifiées. Y est annexé un référentiel de métier (ce qui, paradoxalement, n'avait pas été fait jusqu'alors), un référentiel « universel » des fonctions de direction, qu'on soit chef ou adjoint. Enfin, c'est la lettre de mission adressée à la direction des établissements, certes incarnée par le chef d'établissement mais qui nécessite qu'elle soit déclinée par d'autres lettres de missions qui s'y inscrivent.

On peut donc dire que, depuis le début des années 1980, une logique se développe qui reconnaît que la direction d'un ensemble complexe qu'est un lycée ou un collège aujourd'hui nécessite un travail collectif.

Cette approche unificatrice de la fonction, quel que soit l'emploi occupé, a largement été construite par le SNPDEN qui, dans l'histoire de sa propre formation, a voulu accueillir, le premier, tous les personnels de direction, qu'ils soient adjoints ou chefs d'établissement, dans une seule et même organisation¹.

La commission métier a réuni 79 participants dont 22 % assistaient à leur premier congrès. Ils représentaient 31 académies. Les travaux de cette commission étaient présidés par Joël Olive, secrétaire académique de Nice, le secrétariat étant assuré par Pascal Bolloré, Joël Lamoise, Christine Legay et Claudie Noulain, membres du Bureau National. Les travaux de la com-

mission métier du congrès de Dijon se sont organisés autour du thème

« DIRIGER UN ÉTABLISSEMENT PUBLIC, UN MÉTIER SPÉCIFIQUE EN ÉVOLUTION »

La déclinaison du thème est proposée autour des 4 axes suivants, traités pour les 3 premiers en deux parties :

1. Quel rôle et quelle place pour les personnels de direction ?
2. Quel cadre adapté de relations avec les collectivités territoriales ?
3. Quelle organisation rénovée pour l'EPLÉ ?
4. Quelle formation initiale des personnels de direction ?

Michel Richard, rapporteur de la commission, introduit les débats. Il précise qu'un document de travail élaboré par la commission métier du Bureau National a été remis à chacun des participants. Ce document comprenait un rappel des positions du SNPDEN (motions de congrès et de CSN), et les contributions des académies se rapportant aux thèmes étudiés. Afin de faciliter les travaux, des éléments de synthèse étaient consignés sous la forme de « *problématique/éléments de synthèse pour une motion* », issus des contributions académiques.

QUEL RÔLE ET QUELLE PLACE POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION ?

Les spécificités de la fonction de direction

PROBLÉMATIQUE :

Quelles spécificités devrait posséder un personnel de l'encadrement supérieur de l'Éducation nationale pour assumer simultanément son rôle de représentant de l'État et sa fonction de Président d'un établissement public local ?

Quelles attributions ou quels pouvoirs doivent être dévolus au président d'un établissement public pour que l'autonomie puisse s'instaurer dans la réalité quotidienne ?

Comment affirmer l'autorité et « l'indépendance » du chef d'établissement dans ses fonctions de direction ?



Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 10 académies et les interventions de 17 représentants de 12 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

MOTION N° 1

Les spécificités de la fonction de direction.

Le congrès du SNPDEN réaffirme avec force et insistance son total et profond attachement aux rôles, missions et attributions des personnels de direction en leur double qualité de représentant de l'État et de président du conseil d'administration, conformément aux dispositions du décret du 30 août 1985 modifié et du statut des personnels de direction (11 décembre 2001).

La spécificité de cette fonction de direction contribue à faire de l'EPLÉ une véritable et seule incarnation d'un service public de proximité moderne et efficace, insensible aux forces, pressions et influences locales.

Toute évolution nouvelle devra impérativement s'inscrire dans le sens d'un renforcement de cette spécificité et, pour y parvenir, le SNPDEN propose d'engager une réflexion en son sein.

Vote du congrès : adoptée à l'unanimité

La direction :

*chef d'établissement,
chef d'établissement adjoint*

PROBLÉMATIQUE :

Quel sens donner à la notion de « pilotage partagé » ?

Quel positionnement de la direction dans la relation avec les inspecteurs d'académie et les recteurs ?

Quelles nature et modalités de contractualisation avec les échelons hiérarchiques du ministère de l'Éducation nationale ?

Quelles relations avec les autres corps d'encadrement dans le futur ?

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 4 académies et les interventions de 20 représentants de 15 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

MOTION N° 2 :

La direction: chef d'établissement, chef d'établissement adjoint.

Le congrès du SNPDEN exige que chaque établissement soit doté d'une équipe de direction complète, et rappelle que les chefs d'établissement doivent être clairement identifiés comme les seuls pilotes responsables des EPE, vis-à-vis des autorités hiérarchiques, comme auprès des partenaires des collectivités territoriales. Outre la prési-

dence des conseils d'administration, les personnels de direction marquent leur total attachement à garder leur autorité sur l'ensemble des personnels exerçant dans l'EPLÉ quel que soit leur statut.

La prise en compte par le Ministère de la demande constamment portée par le SNPDEN de la reconnaissance de la place de l'adjoint en cohérence avec l'unicité des fonctions de direction, permet aujourd'hui à ce dernier d'obtenir délégation dans l'ensemble des domaines de gestion de l'EPLÉ

Cette avancée significative qui doit partout être mise en œuvre s'inscrit dans le cadre du diagnostic et du pilotage partagés.

Dans un environnement en évolution : loi de décentralisation (13 août 2004), loi d'orientation (25 avril 2005), mise en place de la LOLF (1^{er} janvier 2006), le développement de la pratique de la contractualisation avec l'autorité académique doit se décliner en contrat d'objectifs négociés – et donc non imposés – intégrant les moyens nécessaires et prendre en compte les objectifs ministériels, les éléments du projet académique et les axes du projet d'établissement.

Cette évolution doit conduire au développement d'une véritable culture de l'encadrement supérieur, notamment avec les corps d'inspection, pour asseoir une meilleure efficacité du service public d'éducation. Celle-ci ne peut se concevoir en aucun cas sur la base de l'injonction, encore trop souvent pratiquée.

Vote du congrès : adoptée moins 7 abstentions

QUEL CADRE ADAPTÉ DE RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ?

Un nouvel équilibre à construire

PROBLÉMATIQUE :

Quel nouvel équilibre à construire dans les rapports entre le chef d'établissement représentant de l'État et la collectivité territoriale de rattachement ?

Quelle nature de relations entre le président d'une collectivité territoriale et le président de l'établissement public local d'enseignement ?

Quelle reconnaissance de notre mission de président du conseil d'administration de l'EPLÉ dans nos rapports avec les collectivités territoriales ?

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 16 académies et les interventions de 10 représentants de 8 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

MOTION N° 3

Un nouvel équilibre à construire.

La mise en œuvre effective de la loi du 13 août 2004 – phase II de la décentralisation – a ouvert une étape nouvelle des relations entre les collectivités territoriales et les EPLÉ.

Celles-ci ne peuvent se construire que sur l'équilibre entre le principe de libre administration des collectivités et celui d'autonomie de l'EPLÉ.

Ce nouveau contexte doit permettre de développer l'autonomie de l'EPLÉ. Celle-ci ne saurait être assimilée à une mise en concurrence des établissements.



Ces relations nouvelles avec les collectivités ne devront pas se traduire par des transferts de charges de gestion sans l'attribution de moyens complémentaires. Elles devront se formaliser – pour les « conventions », comme pour tous les autres domaines – sur la base de vraies négociations et d'engagements réciproques sur les objectifs et les moyens mis à disposition et non sur des décisions unilatérales, éloignées de démarches de contractualisation.

La commission métier du congrès du SNPDEN réaffirme avec force et détermination le rôle du chef d'établissement représentant de l'État qui ne peut, en aucun cas, se confondre avec la notion de « chef de service » d'une collectivité territoriale.

La collectivité territoriale est un partenaire, il ne peut donc y avoir de lien hiérarchique entre celle-ci et le chef d'établissement. En conséquence les relations sont de nature exclusivement fonctionnelle.

L'ensemble de ces rapports nouveaux est à élaborer dans un contexte partenarial entre le président de la collectivité territoriale et le chef d'établissement, président du conseil d'administration de l'établissement public.

Afin de faciliter leur mise en œuvre, la présence d'une représentation auprès des élus de la collectivité territoriale est indispensable. Ce « groupe permanent » auprès des présidences des collectivités, à l'instar de ce qui se pratique près des recteurs, sur la base de la représentation syndicale des personnels de direction, est une absolue nécessité.

**Vote du congrès : adoptée
moins 3 abstentions**

Les logements de fonction

PROBLÉMATIQUE :

Pour l'exercice de leurs fonctions et de leurs responsabilités et parce que soumis à une obligation de mobilité, les personnels de direction sont attributaires d'un logement de fonction :

Quel nouveau cadre institutionnel pour pérenniser l'attribution de logements de fonction aux personnels de direction par nécessité absolue de service (Domaine de l'État/Collectivités territoriales) ?

Quel cadre et quelles relations juridiques et fiscales entre logement de fonction et « avantage/charge » en nature ?

Comment mieux prendre en compte le coût des déménagements liés à l'obligation de mobilité ?

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 5 académies et des interventions de 10 représentants de 8 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

MOTION N° 4 :

Les logements de fonction.

Le congrès du SNPDEN réaffirme solennellement que l'obligation statutaire des personnels de direction de loger dans l'établissement où ils sont affectés est liée exclusivement à l'exercice de leurs responsabilités et à leur obligation de mobilité professionnelle.

Le SNPDEN n'acceptera en aucune manière et sous aucun prétexte que l'évolution du cadre institutionnel relatif aux logements de fonction (passage du code du Domaine de l'État au « code du Domaine des collectivités territoriales ») soit préjudiciable aux personnels de direction et se traduise par de nouvelles obligations.

Les personnels de direction du SNPDEN demandent notamment que les clauses statutaires (obligation de loger + mobilité) s'accompagnent des mesures suivantes :

- respect de normes de qualité des logements
- remise en état systématique du logement à chaque changement d'occupant
- prise en compte des frais réels engagés lors de tout changement de poste.

De plus, la partie fiscalisée de l'avantage en nature doit être effectivement intégrée dans le cadre du régime additionnel de retraite.

**Vote du congrès : adoptée
moins 1 contre et 2 abstentions**

QUELLE ORGANISATION RÉNOVÉE POUR L'EPLÉ ?

Les attributions et les compétences du pôle administratif de l'EPLÉ

PROBLÉMATIQUE :

Quelles nouvelles fonctionnalités pour un service public de proximité ?

Quelle organisation administrative renouvelée pour un établissement public local assumant des missions multiples de service public ?

Quelles attributions et quelles compétences pour le pôle administratif de l'EPLÉ ?

Quels collaborateurs et quels personnels pour permettre à la direction de l'EPLÉ d'exercer pleinement sa mission : « diriger l'EPLÉ » ?

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 9 académies et les interventions de 17 représentants de 14 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

MOTION N° 5 :

Les attributions et les compétences du pôle administratif de l'EPLÉ

Décentralisation, déconcentration, évolution de la société, modification des attentes des usagers du service public d'éducation : l'évolution du pôle administratif est maintenant incontournable. L'EPLÉ a été transformé en « guichet unique » de service public auprès duquel les usagers trouvent de nombreux services qui dépassent largement la mission d'enseignement et d'éducation sans qu'on lui en ait donné les moyens.

Les personnels de direction sont accaparés par une surabondance de tâches matérielles qui les détournent de leurs missions essentielles de direction et de pilotage. Il en résulte une perte d'efficacité, une dispersion au profit de tâches



éclatées et subalternes, une dilution des fonctions de direction.

Pour accomplir ses multiples missions, l'EPLÉ a donc besoin d'une structure administrative modernisée, comprenant au moins un personnel de secrétariat à temps plein possédant les compétences requises pour effectuer des tâches diverses et complexes.

Le congrès mandate le Bureau National pour obtenir rapidement du ministère les conclusions du groupe de travail sur les « emplois et compétences de la fonction administrative en EPLÉ » et la mise en œuvre de nos demandes :

- Création et mise en place de postes d'attachés de direction chargés de la coordination des travaux administratifs ;
- Création de véritables secrétariats de direction dotés de personnels bien formés et en nombre suffisant ;
- Simplification des tâches administratives et l'amélioration de la transmission de l'information.

Au-delà du pôle administratif rénové, l'équipe de direction doit pouvoir prendre appui sur une structure d'encadrement interne qui renouvelle la conception actuelle de l'organisation de l'EPLÉ, selon les modalités les plus adaptées à la taille, à la situation et à la complexité des établissements.

En outre, le congrès du SNPDEN rappelle avec insistance et détermination que toutes les tâches administratives ne sont pas transférables aux EPLÉ., et son exigence que celles qui peuvent l'être - nouvelle ou supplémentaire - soient accompagnées conventionnellement de moyens attribués à l'établissement, car l'EPLÉ n'est pas un service déconcentré de l'État ni un service annexe d'une collectivité territoriale.

Vote du congrès : adoptée moins 3 abstentions

**MOTION N° 5 bis
Personnels affectés dans les établissements du premier degré.**

Le projet de recrutement et de gestion de 50 000 emplois aidés pour le compte de structures sur lesquelles les personnels de direction n'ont aucune autorité pose de graves problèmes juridiques et matériels. Dans ce contexte, et dans l'état actuel de la situation, le congrès mandate le Bureau National pour qu'il donne consigne aux personnels de direction du SNPDEN de s'opposer au recrutement et à la gestion par l'EPLÉ. de personnels affectés dans les établissements scolaires du premier degré.

Vote du congrès : adoptée moins 7 contre et 22 abstentions

La gestion des remplacements

PROBLÉMATIQUE :

Quel premier bilan tirer du dispositif de remplacement de courte durée des enseignants, imposé par le ministère à la rentrée 2005 ?

Quelles adaptations éventuelles apporter ?

Quelle réflexion sur la nature des absences des professeurs ?

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 3 académies et les interventions de 10 représentants de 7 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

**MOTION N° 6
La gestion des remplacements.**

Le congrès du SNPDEN réaffirme l'attachement des personnels de direction à toute disposition permettant d'assurer une meilleure continuité du service public d'éducation, et notamment un remplacement efficace des enseignants absents. S'agissant des absences des professeurs supérieures à 15 jours, les personnels

de direction déplorent que trop souvent encore leur remplacement ne soit pas assuré par les services rectoraux.

S'agissant des absences de « courte durée » (moins de 15 jours), ils relèvent que leur niveau élevé trouve sa principale origine dans la multiplication des convocations institutionnelles des enseignants et qu'elles n'ont été que « partiellement » résolues par les dispositions du décret du 25 août 2005.

Le congrès mandate le Bureau National pour qu'il renouvelle notre demande d'abrogation de la note de service n° 2005-130 du 30 août 2005, et que, par ailleurs, il obtienne rapidement du ministère un état des lieux de ces absences provoquées à partir duquel serait envisagée une adaptation des modalités de remplacement.

Vote du congrès : adoptée moins 15 contre et 14 abstentions

QUELLE FORMATION INITIALE DES PERSONNELS DE DIRECTION ?

PROBLÉMATIQUE :

Quel contenu doit posséder la formation initiale pour permettre aux personnels de direction stagiaires de répondre aux exigences nouvelles de l'évolution du métier ?

Quels sont les champs de compétences spécifiques que devraient posséder les stagiaires à l'issue de leur formation initiale dans les domaines : juridique, finances publiques, gestion des ressources humaines, communication... ?

Quelle collaboration avec les universités pour la certification initiale (master de direction d'établissement public) et pour la validation des acquis de l'expérience ?

Quel partage de responsabilités, dans cette formation initiale, entre les contributions d'intervenants extérieurs et la participation des pairs ?

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 12 académies et les interventions de 12 représentants de 10 aca-



démies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

MOTION N° 7

Le recrutement massif des personnels de direction dans les prochaines années rend indispensable une nouvelle réflexion sur la formation initiale des personnels de direction stagiaires. Les disparités mises en évidence dans les différents rapports et études rendent nécessaire une mise en cohérence nationale des dispositifs de formation.

Le congrès du SNPDEN affirme la nécessité d'une véritable formation initiale des personnels de direction dont les modalités doivent être décrites en toute transparence dans chaque académie, sur la base du référentiel national de formation.

Il doit s'agir de la formation de cadres supérieurs de l'Éducation Nationale qui intègrent l'ESEN et la participation d'universitaires et qui peut être validée par un mastère de direction d'établissement public.

Cette formation initiale doit davantage encore prendre en compte les parcours antérieurs des lauréats du concours et doit se faire avec une nomination en surnombre pendant la première année de formation.

Le congrès rappelle de plus sa demande de prise en compte financière réelle du rôle de formateur du chef d'établissement d'accueil.

**Vote du congrès : adoptée
moins 2 contre et 4 abstentions**

Propositions de modifications

Les statuts du syndicat ont vocation à définir l'identité juridique, mais aussi les valeurs, l'histoire et le projet du SNPDEN.

De congrès en congrès, des modifications ont été apportées pour tenir compte des conditions de l'action syndicale, de l'évolution de notre environnement institutionnel, et pour améliorer les pratiques internes de décision et de débat. Les modifications proposées en 2006 au vote du congrès de Dijon résultent d'un mandat explicite du précédent congrès, celui de mai 2004 réuni à Toulon ; il répondait lui-même aux demandes de diverses sections académiques et de la commission du congrès : mandat donné pour étudier « l'éventualité de porter à 3 ans l'intervalle entre deux congrès nationaux, et d'envisager ses conséquences en matière d'organisation du congrès, d'articulation entre les différentes instances, de composition et de renouvellement de ces instances, ainsi que leurs modalités de renouvellement. »

En même temps, les statuts ont vocation à la stabilité et à la cohérence et les modifications ne peuvent être trop fréquentes, ni improvisées : c'est pourquoi les débats et les échanges pour parvenir à des propositions satisfaisantes et cohérentes, incluant les modifications à apporter au règlement intérieur, ont été organisés tout au long de la mandature. Le CSN de novembre 2004 a été suivi de propositions de la commission « vie syndicale », ainsi que des sections académiques ; un premier projet de synthèse a été adressé à tous, en juillet 2005 ; le CSN de novembre 2005, après débat, a voté ensuite les modifications de règlement intérieur et retenu, pour avis, une dernière version des propositions de modifications statutaires ; enfin, le Bureau national a communiqué aux adhérents cette dernière version, sans modifications nouvelles ni amendements, dans le délai précisé par les statuts eux-mêmes (3 mois avant le congrès).

Sur le fond, il faut rappeler les motifs des modifications proposées :

1. Le mandat de trois ans entre les congrès ordinaires est destiné à donner à notre réflexion et à notre action syndicale le temps de s'organiser et

de prendre leur plein effet, dès lors que notre doctrine syndicale est désormais établie et notre organisation stabilisée, consciente de sa force et de ses responsabilités.

2. Nous souhaitons affirmer le poids, les compétences et la légitimité du Congrès, instance principale de notre syndicat, conformément à l'article S26 selon lequel il « *définit les orientations qui engagent le syndicat et les actions qu'il aura à mener* ».
3. Nous voulions affirmer en même temps le sens et les responsabilités du CSN qui, pour sa part, selon l'article S23, « *administre* » le syndicat comme « *instance d'élaboration des mandats entre deux congrès* ».
4. Nous devons rechercher, à tous les niveaux, les voies les plus directes et les plus transparentes pour la démocratie interne, la décision et la délégation.
5. Nous avons admis que le BN, instance exécutive – et non dirigeante, comme l'a précisé le congrès de Toulouse en 2000 – devait être élu directement par le Congrès national pour en appliquer les mandats ; que le Secrétaire Général devait être désigné par la même élection, comme tête de liste majoritaire, et non par une élection interne au BN, sauf dans le cas prévu, en cours de mandat, par le nouvel article R23.

Le nouvel article S26 réunit les différents éléments de ce projet qui comporte des modifications importantes, arrêtées, alinéa par alinéa, par la commission du CSN de novembre 2005 qui en a établi la cohérence. Il est présenté dans la rédaction retenue en plénière. Il a été admis, en particulier, que l'éventualité d'un congrès extraordinaire devait faire suite à une décision du CSN à la majorité qualifiée et figurer dans cet article, la demande pouvant – conformément à l'article S32 – être déclenchée simplement, soit par le BN, soit par le tiers des adhérents répartis dans la moitié des sections académiques. Le débat contradictoire, porté en particulier sur ce dernier point par les sections académiques de Poitiers et Bordeaux, a permis de préciser le sens de cette éventualité.

¹ Partager la direction, Philippe TOURNIER, *Direction* n° 132 (l'article reprend des éléments d'une intervention lors d'un colloque organisé par les CEMEA à Nantes, le 12 novembre 2003).

statutaires

Le Bureau National propose donc au Congrès national l'adoption des modifications statutaires dans la forme retenue par le Conseil Syndical National de novembre 2005. Ces propositions, très largement approuvées par le CSN, ont été communiquées aux adhérents conformément aux dispositions prévues par l'article S51 de nos statuts. Il n'a pas été présenté d'autre proposition, ni à l'initiative du BN, ni à celle des sections académiques, à la date prescrite pour la communication aux adhérents.

à deux tours, par liste entière sans panachage, par le congrès réuni en séance ordinaire ou extraordinaire.

En cas de pluralité de listes, l'attribution des sièges se fait :

- pour moitié à la liste ayant obtenu la majorité,
- pour l'autre moitié à la proportionnelle au plus fort reste.

Les deux premières listes arrivées en tête au premier tour restent seules en lice au second tour si ce dernier est nécessaire. La liste arrivée en deuxième position a la possibilité de choisir ses représentants à raison d'un au maximum par emploi en fonction de ses résultats. Une liste doit avoir cependant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour pour pouvoir être présente au second, si ce dernier est nécessaire.

Le Secrétaire Général est désigné par le vote majoritaire du congrès en faveur de la liste qu'il a présentée ».

La proposition de nouvelle rédaction pour l'article S33 est adoptée par le congrès (pour : 302 - contre : 0 - abstentions : 6)

AMENDEMENTS DIVERS D'AMÉLIORATION RÉDACTIONNELLE OU DE COHÉRENCE.

ARTICLE S7 :

« Tout adhérent du SNPDEN a vocation à participer aux activités de l'UNSA-Éducation, de l'UNSA et, s'il est pensionné, de la FGR-FP.

Le SNPDEN a le devoir de participer à tous les niveaux, sur la base des mandats définis dans ses propres instances, à la vie de la Fédération ».

ARTICLE S14 :

« Dans chaque département, les membres du syndicat sont groupés en une section départementale qui établit son règlement intérieur dans le respect des règlements intérieurs national et académique.

Elle élit, lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès ordinaire, après appel de candidatures auprès des adhérents, un bureau qui l'administre et qui désigne en son sein le secrétaire départemental et le secrétaire départemental adjoint. Elle élit ses représentants au conseil syndical académique ».

ARTICLE S19

(le Conseil Syndical Académique) :

« Il comprend :

- les membres de droit : secrétaires départementaux, membres du Bureau National, commissaires paritaires nationaux exerçant dans l'Académie, commissaires paritaires académiques ;
- les membres élus par les sections départementales ;

- les membres élus par la section académique en tenant compte des emplois occupés et des pensionnés ».

ARTICLE S23

(le Conseil Syndical National) :

« A l'échelon national, le SNPDEN est administré par le Conseil Syndical National, instance d'élaboration des mandats entre deux congrès.

Le Conseil Syndical National comprend :

1. Des membres de droit :

- les anciens secrétaires généraux du SNPDEN adhérent au SNPDEN ;
- les anciens secrétaires généraux du SNPDES et du SNPDLA adhérent au SNPDEN ;

2. Des membres élus au niveau national :

- les membres du BN,
- les commissaires paritaires nationaux titulaires et suppléants ;

3. Des membres élus au niveau académique :

- les secrétaires académiques
- 5 délégués désignés par chaque académie, dont 1 pensionné, auxquels s'ajoutent selon le nombre d'adhérents :
de 301 à 400 adhérents, 1 délégué supplémentaire,
de 401 à 530 adhérents, 2 délégués supplémentaires,
de 531 à 700 adhérents, 3 délégués supplémentaires,
plus de 700 adhérents, 4 délégués supplémentaires ».

Article S24 :

« Le Conseil Syndical National prend, dans l'intervalle des congrès, et dans le respect des mandats de congrès, toute décision que requiert l'action syndicale ».

Article S27 :

« Le congrès est formé de la réunion des membres du CSN et des délégués élus par les sections académiques ».

Article S34 :

« Le Bureau National désigne parmi ses membres :

- le ou les secrétaires généraux adjoints,
- les secrétaires nationaux en charge des commissions,
- le trésorier,
- le trésorier adjoint,
- le ou les secrétaires administratifs,
- le rédacteur en chef du bulletin.

L'ensemble de ces responsables constitue, avec le secrétaire général, le secrétariat national, dont le rôle est de préparer les travaux du Bureau National ».

La proposition de nouvelle rédaction pour les articles S7, S14, S19, S23, S24, S27, S34 est adoptée par le congrès (pour : 307 - contre : 0 - abstention : 1)

ARTICLE S26 :

« Le congrès se réunit tous les trois ans en session ordinaire. Il se réunit en session extraordinaire sur décision du Conseil Syndical National prise à la majorité qualifiée des deux tiers.

Le congrès définit les orientations qui engagent le syndicat et les actions qu'il aura à mener.

Il procède à l'élection du Bureau National. Cette élection détermine la désignation du Secrétaire Général.

Tous les adhérents à jour de leur cotisation peuvent assister, en qualité d'auditeur et à leurs frais, aux travaux du congrès ».

La proposition de nouvelle rédaction pour l'article S26 est adoptée par le congrès (pour : 297 - contre : 0 - abstentions : 11)

ARTICLE S32 :

« La décision de convocation d'un congrès extraordinaire selon les modalités prévues à l'article S26 peut faire suite :

- soit à la demande du bureau national ;
- soit à la demande de la moitié des conseils syndicaux académiques ou des sections académiques, représentant le tiers des adhérents au plan national ».

La proposition de nouvelle rédaction pour l'article S32 est adoptée par le congrès à l'unanimité.

ARTICLE S33 :

« Le Bureau National comprend 28 membres au maximum. Il est élu au scrutin de liste majoritaire

Intervention de clôture du secrétaire général

J'écrivais dans l'éditorial de *Direction* de mai que ce congrès serait un congrès de réflexion, de propositions et d'action.

Nous avons décidé d'inviter des experts, Bernard Hugonnier, directeur adjoint de l'OCDE sur « *le pilotage de l'EPL* : l'évaluation internationale » et Roger-François Gauthier IGAEN consultant à l'UNESCO, sur « *l'EPL et le grand bain libéral : renoncer aux valeurs, creuser le sens* ». C'était une première, ce fut un succès. Il nous a même manqué le temps pour débattre.

L'UNSA-Éducation a apporté son soutien sans faille, A & I, le SE ont montré toutes nos convergences et leur volonté d'action commune.

Le SNES s'est également situé par rapport à nous.

La réflexion, ce fut notre travail à l'interne, celle des SA dans leurs interventions liminaires très riches. D'abord un travail considérable dans les académies, dans une période difficile, au moment des luttes contre le CPE ; la richesse des motions transmises par les académies en témoigne. Un premier travail de synthèse a été réalisé par les commissions du BN, enfin, les commissions du congrès se sont réunies pendant une journée complète.

En vie syndicale, ce sont trois textes de référence essentiels sur le syndicalisme des personnels de direction comme l'était notre texte sur la laïcité au congrès de Toulon.

Une déclaration de principe très forte indique que le SNPDEN ne s'interdit aucun champ d'expression en relation avec la pratique professionnelle des personnels de direction et l'intérêt des élèves, avec les missions du service public d'éducation et avec les valeurs qui le fondent.

Une définition très précise de l'ouverture de nos champs de syndicalisation

La définition d'une conception réformatrice de l'action syndicale, qui n'est pas une conception mièvre et timorée, mais la volonté de faire aboutir des réflexions et des propositions accom-

pagnée par une graduation de la mobilisation en fonction des réponses, ou de l'absence de réponse du ministère de l'éducation nationale, mais aussi de nos hiérarchies ou des collectivités territoriales. C'est ce modèle qui nous servira pour l'action à venir.

Trois textes sur la laïcité, soulignant la bonne application de la loi du 15.03.2004 sur les signes religieux et notre opposition à toute modification de la loi de 1905 et rappelant que la laïcité est aussi la lutte contre les discriminations de toutes sortes.

Un texte sur la carte scolaire.

Un texte sur les moyens de l'action publique pour lutter contre les inégalités.

Dans le domaine de la pédagogie, une motion très novatrice sur l'évaluation, une réflexion sur l'orientation qu'il faudra poursuivre, une motion sur l'éducation au choix et la nécessaire mobilisation des équipes, une motion autour du passage 3^e, seconde une réflexion sur les secondes et sur le bac, un mandat clair sur le bac, la volonté de reprendre la réflexion sur les GRETA, un engagement à combattre les charges patronales sur les postes gagés des GRETA et CFA publics, enfin, des positions clairement affichées sur la mise en œuvre du socle commun et sur l'éducation prioritaire.

En carrière, une motion retraite donne des mandats très clairs au BN, proposition d'une échelle unique de rémunération assortie d'une hors classe de promotion. Le groupe de travail et les CSN de novembre 2006 et mai 2007 approfondiront les propositions concernant la mobilité inter catégorielle dans la Fonction publique. Nous avons des mandats sur le cahier des charges de la formation continue, l'évaluation et son rôle dans les mutations et les promotions, les ratios de promotions dont nous demandons qu'ils soient portés respectivement à 33 % et 20 % en 1^{re} classe et hors classe, la NBI pour tous, la réduction de l'écart entre chef d'établissement et adjoint et entre catégorie d'EPL, la réévaluation de l'in-

demnité d'intérim, le remboursement total des frais de déménagement, la rémunération complémentaire pour les collègues « ambition réussite », le compte épargne temps et la cessation progressive d'activité, l'extension de la clause de pénibilité aux adjoints, l'automatisme de la dispense de mobilité après 4 postes et enfin la possibilité de mutation des conjoints de personnels de direction qui obtiennent leur mutation.

Sur le métier, nous sommes prêts pour la négociation sur la conception de l'organisation de l'EPL, sur les spécificités de la fonction de direction, sur la conception de l'équipe de direction et du pilotage partagé, sur nos relations avec nos hiérarchies et les collectivités territoriales, sur les contrats d'objectifs, la contractualisation et le pôle administratif, sur les EVS, mais aussi sur les logements de fonction comme sur la gestion des remplacements des enseignants.

C'est autour de ces revendications métier et statutaires que nous allons engager une mobilisation de longue haleine sur les conditions d'exercice du métier.

Un groupe de travail finalisera les propositions fin octobre 2006, mais le ministre doit montrer sa bonne volonté dès maintenant autour de la question des EVS qui constitue un condensé de nos difficultés d'exercice du métier et sur la rémunération des collègues en collègues « ambition réussite ». Cette mobilisation sera progressive, s'appuiera sur l'engagement individuel de chaque syndiqué, sera accompagnée tant au niveau académique qu'au niveau national à chaque moment.

Le BN élargi aux SA prendra la décision du renforcement ou non de l'action pour aller y compris vers des manifestations académiques et une manifestation nationale fin novembre.

Pour terminer, le Secrétaire général remercie l'équipe d'organisation et les membres du siège pour le bon déroulement de ce congrès. Enfin, il annonce que le prochain congrès en 2009 sera organisé par l'académie de Bordeaux et se déroulera à Biarritz.

Chronique Juridique

La cellule juridique s'est réunie le 16 mai en présence de Christine Legay, Philippe Marie, Marcel Peschaire, Bernard Vieilledent et Pascal Bolloré.



Pascal BOLLORÉ

FONCTIONNEMENT DE LA CELLULE JURIDIQUE

Philippe Marie, après son départ du Bureau national, retrouve la Cellule juridique, dont il était membre jusqu'à son élection au poste de Secrétaire général adjoint du SNPDEN.

À l'occasion de ce renfort, les membres de la cellule juridique se sont penchés sur le mode de fonctionnement. Il a été décidé de conserver la même méthodologie: questions d'actualité, dossiers thématiques et réponses aux adhérents.

Sur ce dernier point il est rappelé qu'il est souhaitable d'orienter d'abord les questions vers le siège avec, si cela est possible, un écrit accompagné des pièces explicatives.

LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE DANS LES COLLÈGES ET LYCÉES

Nous avons été saisis de plusieurs « circulaires » rectorales, voire départementales, concernant les conseils de discipline et portant sur la question de la ré-affectation des élèves exclus. Dans ces textes, il est demandé aux principaux et proviseurs de rechercher, eux-mêmes, un nouvel établissement, en contactant directement leurs collègues des collèges ou lycées voisins.

Comme nous l'avons souvent écrit, ceci n'est pas conforme à la réglementation et n'est donc pas acceptable. L'article 5 du décret n° 85-1348 du 18 décembre 1985, relatif aux procédures disciplinaires dans les collèges, les lycées et les établissements d'éduca-

tion spéciale, ne prête en effet à aucune ambiguïté:

Lorsqu'une sanction d'exclusion définitive est prononcée par le conseil de discipline à l'encontre d'un élève soumis à l'obligation scolaire, le recteur ou l'inspecteur d'académie, directeur des services départementaux de l'éducation nationale, selon le cas, doit en être informé immédiatement et doit aussitôt pourvoir à son inscription dans un autre établissement ou centre public d'enseignement par correspondance.

Ce même décret n'ayant par ailleurs, dans aucune de ses dispositions, prévu qu'un régime dérogatoire local puisse s'exercer, les circulaires précitées sont donc dénuées de valeur.

Hygiène, sécurité du travail et prévention médicale dans la fonction publique



Bernard VIEILLEDENT

(Complément à l'article de la précédente Chronique Juridique)

Le décret 95-680 du 9 mai 1995, modifiant le décret 82-453 du 28 mai 1982, relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise les établissements relevant de ses dispositions dont les ateliers des établissements publics de l'État dispensant un enseignement technique ou professionnel. Une différence de taille par rapport au Code du Travail qui spécifie « les ateliers des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel ». Rappelons que le propriétaire n'est plus l'État mais les Collectivités territoriales. On s'étonne d'une telle spécification abusive qui pourrait être interprétée comme excluant les ateliers de la loi du 3 janvier 1991 et du Code du Travail.

Le décret en cause, s'il est signé notamment du Ministre de la fonction publique et du Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ne l'est pas du Ministre de l'Éducation nationale; (article L.231-1 du Code du travail). Le dernier alinéa indique qu'un décret d'application fixe les conditions de mise en œuvre de ces dispositions eu égard aux finalités spécifiques des établissements d'enseignement; les imprécisions relevées n'autorisent pas à considérer que le décret 95-680 du 9 mai 1995 serait ce dernier.

Les points particuliers du décret concernent:

- la désignation, la mission de l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO)

- les modalités de signalement dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions. L'exercice du droit de retrait individuel est abordé.
- Les modalités d'intervention du médecin de prévention sont particulièrement imprécises, dont la liaison avec l'ACMO, la consultation du CHS, en référence au code du travail (article R.241-41) qui retient, à juste titre, la définition du médecin du travail.

Il paraît urgent de lever l'insécurité juridique qui pèse sur les chefs d'établissement devant l'extrême confusion des textes: Code du travail ou Fonction Publique ou ateliers des EPLE. On s'y perd.

Punitions scolaires : le Conseil d'État donne son interprétation

BV

La fédération des Conseils de parents d'élèves des écoles publiques (FCPE) a demandé l'annulation de la circulaire du Ministre de l'Éducation Nationale n° 2004-176 du 19 octobre 2004 relative à l'organisation des procédures disciplinaires dans les établissements publics locaux d'enseignement autorisant les punitions collectives.

Le Conseil d'État rappelle que si les punitions scolaires sont des mesures d'ordre intérieur, elles peuvent faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir. Les juges du Palais Royal précisent que « le ministre a pu légalement prévoir, par la circulaire attaquée, afin d'assurer l'efficacité de l'enseignement, qu'une punition peut être infligée par un professeur à un groupe d'élèves précisément identifiés qui perturbent le bon fonctionnement de l'enseignement ou encore qu'un travail supplémentaire peut être donné à l'ensemble des élèves d'une classe quand la perturbation s'étend à l'ensemble de la classe et qu'une telle mesure apparaît nécessaire. »

Il convient de souligner les termes utilisés par le Conseil d'État, notamment « un groupe d'élèves précisément identifiés » et « qu'une telle mesure apparaît nécessaire », des conditions à ne pas perdre de vue.

Il est rappelé que « toute retenue doit faire l'objet d'une information écrite au chef d'établissement » circulaire n° 2000-105 du 11 juillet 2000, chapitre II.2 les punitions scolaires.

Une telle modalité, malgré sa lourdeur, présente l'avantage certain, pour l'équipe de direction, d'être informée - on peut suggérer un cahier des retenues visé chaque semaine ou un rapport écrit quotidien de la vie scolaire...

À NOTER DANS L'ACTUALITÉ JURIDIQUE : QUAND LE JUGE CONTRÔLE LA PÉDAGOGIE

Deux jugements sont intervenus récemment concernant les commissions d'appel.

Si le premier d'entre eux voit une application classique du contrôle de la légalité, tenant en l'occurrence à la forme, dans le second, en revanche, le juge s'est prononcé sur le fond, donnant raison aux requérants.

Ainsi dans le premier cas, la Cour administrative d'appel de Marseille¹ était saisie d'une demande d'annulation de la décision d'orientation, prononcée par le chef d'établissement après un conseil de classe, fondée sur l'existence d'un vice de forme constitué par le fait que le collègue n'avait pas reçu les parents et l'élève.

La Cour rejette la demande au motif d'une part que la saisine de la commission d'appel est obligatoire, préalablement à celle de la juridiction administrative et d'autre part que la décision prononcée par la commission d'appel se substitue à celle du chef d'établissement, dès lors, elle seule est attaquant.

Dans la deuxième affaire², les parents demandaient l'annulation de la décision de la commission d'appel refusant le passage en seconde générale et technologique de leur fille.

Les attendus du jugement appuyés sur l'examen par le juge des bulletins trimestriels ne manquent pas d'intérêt « *si elle a connu des difficultés au second trimestre, sa moyenne ayant chuté de 10, 91 sur 20 à 6,20, sa moyenne du dernier trimestre de 11,44 sur 20 traduit les efforts faits par l'intéressée; que, par ailleurs, l'examen desdits documents fait apparaître qu'elle a obtenu tout au long de l'année la meilleure moyenne en latin, les meilleures moyennes sur deux trimestres en français, arabe, en histoire/géographie, en éducation musicale de sa classe, qu'en outre, aux termes de la décision attaquée, la commission a prononcé le redoublement de cette élève en raison de faiblesses dans les matières scientifiques* »... mais les parents avaient mis en avant le projet d'études littéraires de leur fille... L'élève « *ayant obtenu son diplôme national du brevet à l'issue de la session de juin 2004; que, par suite, dans les circonstances de l'espèce [les requérants] sont fondés à demander l'annulation de la décision attaquée* ».

Les parents ont saisi le tribunal dans le cadre d'un recours en annulation et non pas en plein contentieux, car si tel avait été la cas, outre l'annulation de la décision de la commission d'appel, le juge aurait pu condamner l'État à des dommages et intérêts!

Ce jugement n'est sans doute pas définitif - du moins souhaitons le pour la sérénité des procédures d'orientation - car l'État peut se pourvoir en appel.

Mais, d'ores et déjà il convient de souligner le franchissement d'un degré supplémentaire dans l'exercice du contrôle opéré par le juge, et un rétrécissement d'autant de la « mesure d'ordre intérieur », elle, considérée par ce dernier comme insusceptible de recours.

Si les années 1980 ont vu le juge s'emparer du contrôle des règlements intérieurs des collèges et des lycées - et parfois annuler certaines de leurs dispositions, à l'occasion de recours contre des décisions d'exclusion d'établissements

scolaires pour non respect du principe de laïcité - nous pouvons mesurer le chemin parcouru qui l'a conduit à désormais se substituer au conseil de classe, au chef d'établissement et à la commission d'appel dans l'analyse des résultats scolaires de l'élève et la décision d'orientation.

Pour autant, rien ne permet de penser que la juridiction administrative s'arrête à ce stade et ne soit pas tentée à l'instar de ce qui se pratique ailleurs, comme par exemple en Grande-Bretagne, de s'intéresser aux pratiques pédagogiques des enseignants...

QUESTIONS DES ADHÉRENTS

PROTECTION JURIDIQUE DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION :

Le rectorat d'une académie du nord de la France répond à un collègue qui l'interroge sur l'ouverture aux assistants d'éducation du bénéfice de la protection juridique due aux fonctionnaires : « Si l'article 11 de la loi 83-364 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que *les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales*, je vous rappelle qu'en application des dispositions combinées de l'article L.916-1³ du code de l'éducation et du décret 2003-484⁴ du 6 juin 2003, les assistants d'éducation sont recrutés et rémunérés par les EPLE.

Cet emploi n'entre pas dans la catégorie des agents non titulaires de l'État, puisqu'il s'agit d'un recrutement par et pour le compte de l'établissement, personnalité morale de droit public, qui se trouve être le seul employeur de cet agent. La prise en charge d'un assistant d'éducation recruté par votre établissement relève donc bien de votre seule compétence ».

Cette analyse est tout à fait surprenante, puisque la lecture de l'encart du BO n° 25, du 19 juin 2003, concernant les assistants d'éducation, et notamment la circulaire du 11 juin 2003⁵, précise justement le contraire :

Les assistants d'éducation relèvent en outre de la réglementation applicable plus généralement aux agents non titulaires de l'État et notamment du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État pris pour l'application de l'article 7

de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

Dès lors, l'article 11 de loi du 13 juillet 1983⁶ s'applique, puisque la loi du 16 décembre 1996 en a étendu le bénéfice aux agents publics non titulaires⁷: *Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.*

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle ».

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires.

La réponse du secrétaire de l'académie concernée nous apparaît donc pour le moins hasardeuse.

- 1 29 novembre 2005
- 2 Tribunal administratif d'Orléans, 23 mars 2006, M. et M^{me} K.
- 3 Des assistants d'éducation peuvent être recrutés par les établissements d'enseignement mentionnés au chapitre II du titre I^{er} et au titre II du livre IV pour exercer des fonctions d'assistance à l'équipe éducative, fonctions en lien avec le projet d'établissement, notamment pour l'encadrement et la surveillance des élèves et l'aide à l'accueil et à l'intégration scolaires des élèves handicapés, y compris en dehors du temps scolaire. Les assistants d'éducation qui remplissent des missions d'aide à l'accueil et à l'intégration scolaires des élèves handicapés bénéficient d'une formation spécifique pour l'accomplissement de leurs fonctions, mise en œuvre en collaboration avec les associations d'aide aux familles d'enfants handicapés. A l'issue de leur contrat, les assistants d'éducation peuvent demander à faire valider l'expérience acquise dans les conditions définies par les articles L. 900-1 et L. 934-1 du code du travail. Les assistants d'éducation peuvent exercer leurs fonctions dans l'établissement qui les a recrutés, dans un ou plusieurs autres établissements ainsi que, compte tenu des besoins appréciés par l'autorité administrative, dans une ou plusieurs écoles. Dans ce dernier cas, les directeurs d'école peuvent participer à la procédure de recrutement. Les assistants d'éducation sont recrutés par des contrats d'une durée maximale de trois ans, renouvelables dans la limite d'une période d'engagement totale de six ans. Le dispositif des assistants d'éducation est destiné à bénéficier en priorité à des étudiants boursiers. Par dérogation au premier alinéa, des assistants d'éducation peuvent être recrutés par l'État pour exercer des fonctions d'aide à l'accueil et à l'intégration des élèves handicapés dans les conditions prévues à l'article L. 351-3, ainsi que pour exercer des fonctions d'accompagnement auprès des étudiants handicapés inscrits dans les établissements d'enseignement supérieur mentionnés aux titres I^{er}, II, IV et V du livre VII du présent code et pour lesquels une aide a été reconnue nécessaire par la commission mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. Les conditions d'application du présent article sont fixées par décret pris après avis du comité technique paritaire ministériel du ministère chargé de l'éducation. Ce décret précise les conditions dans lesquelles est aménagé le temps de travail des assistants d'éducation, en particulier pour ceux qui sont astreints à un service de nuit. Il précise également les droits reconnus à ces agents au titre des articles L. 970-1 et suivants du code du travail. Il peut déroger, dans la mesure justifiée par la nature de leurs missions, aux dispositions générales prises pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
- 4 Décret n° 2003-484 du 6 juin 2003, fixant les conditions de recrutement et d'emploi des assistants d'éducation;
- 5 Circulaire relative aux assistants d'éducation, n° 2003-092 du 11-6-2003.O. n° 25 du 19 juin 2003.
- 6 Article 11 de la loi n° 83-634, du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi
- 7 Loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 art. 50- II: « les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires »

Derniers ouvrages reçus...

L'ÉCOLE ET L'ARGENT

**Revue Administration et ÉDUCATION
N° 109 (N° 1 Premier trimestre 2006)
Association française des administrateurs
de l'Éducation – 162 pages – 15 €**

« L'école n'a pas les moyens de ses ambitions, et si elle ne réussit pas à les concrétiser, c'est justement parce que l'État lui refuse l'argent nécessaire... » est depuis plus de vingt ans une affirmation convenue et péremptoire » déclare dans l'éditorial de l'ouvrage Guy Roger Meitinger, rédacteur en chef de la Revue.

« Mais cela ne doit pas nous empêcher d'examiner de quels moyens bénéficie le système éducatif français et de tenter quelques comparaisons » qui font ressortir, entre autre, que la France est, après les États-Unis, un des pays de l'OCDE dépensant le plus pour son éducation.

Qui paie quoi, comment et pourquoi ? A-t-on les moyens d'évaluer avec précision le coût du fonctionnement de notre École pour la collectivité nationale ? Que produit-elle et qu'en est-il du retour sur investissement ? La nouvelle architecture de la LOLF peut-elle constituer un bon levier d'actions pour améliorer les résultats du système éducatif ?..

Autant de questions auxquelles ce numéro de la revue Administration et éducation tente d'apporter des éléments de réponse, sans pour autant « avoir la prétention d'y répondre complètement ».

A lire sur le même sujet, aux éditions RETZ, « L'école et l'argent ; quels financements pour quelles finalités ? » de R. F. Gauthier et A. D. Robert.

Le prochain numéro à paraître de la revue (n° 110) sera consacré à « L'École au féminin ; les faits et les effets induits de la mixité ? ».

VOUS AVEZ DIT JUSTICE ?

**Marie Brossy Patin, Xavier Lameyre
Editions La Documentation Française/Seuil
Jeunesse – 176 pages – 19 €**

La justice, comment ? Pour qui ? Pourquoi ?...

En 150 questions-réponses, cet ouvrage aide à comprendre les rouages de la justice à partir de cas concrets.

Les auteurs, deux magistrats, y mettent en évidence les fondements de la justice, son évolution et ses objectifs, à travers dix-huit thèmes, comme le racket à l'école, l'usage de la drogue, la maltraitance, la délinquance routière, la Cour d'assises, les verdicts et les sanctions, l'erreur judiciaire, les hommes politiques et la justice, les crimes contre l'humanité...

Clair de présentation, rigoureux et rédigé dans un style simple, ce livre, ponctué au fil des pages par des illustrations humoristiques n'entamant en rien le sérieux des thèmes abordés, s'adresse avant tout aux jeunes, dès l'âge de 10 ans, mais aussi aux professeurs et aux parents.



Questions des parlementaires

Réponses des ministres



Christiane SINGEVIN

28 FIN DE CARRIÈRE ET RETAITE

AN (Q) n° 87355
du 28 février 2006
(M^{me} Ségolène Royal):
calcul des pensions des
polycotisants

Réponse (JO du 2 mai 2006 page 4713): l'article 51 de la loi du 21 août 2003 a introduit la notion nouvelle de durée d'assurance dans les régimes de pensions des fonctionnaires. Cette durée d'assurance totalise les périodes effectuées au sein de la fonction publique et dans le secteur privé, et le nombre de trimestres ainsi obtenu sert au calcul du coefficient de minoration (décote) ou de majoration (surcote) susceptible de s'appliquer au montant de la pension. En cas de carrière mixte, chacun des régimes continue à apprécier les situations selon ses critères internes et spécifiques. Il en est ainsi de l'aspect essentiel du calcul de la pension, qui s'effectue à partir du dernier traitement perçu pendant au moins six mois dans le régime des fonctionnaires et en tenant compte de la moyenne des 25 meilleures années de salaire dans le régime général. Les agents non titulaires de la fonction publique relèvent du régime général (et de l'IRCANTEC) et sont placés à cet égard dans la même situation que les salariés du secteur privé. Il y a lieu de souligner que les fonctionnaires ayant accompli une carrière mixte bénéficient de deux retraites distinctes qui s'additionnent. L'accumulation des droits acquis à des régimes différents ne constitue pas nécessairement un désavantage. Par ailleurs, les régimes de fonctionnaires prévoient que le droit à une pension de fonctionnaire n'est acquis qu'après quinze ans de services effectifs. Si cette condition n'est pas remplie, le fonctionnaire est rétabli dans la situation d'un affilié au régime général et à l'IRCANTEC (art. L. 65 du code des pensions). Cette opération peut entraîner le paiement de

cotisations. En effet, il existe une différence entre l'assiette des cotisations du secteur privé et celle des fonctionnaires: la première englobe la totalité de la rémunération, primes comprises, alors que la seconde ne comporte que le traitement de base. C'est ce différentiel qui explique le versement d'un complément de cotisations vers le régime qui prend en charge la pension. Cet effort financier, conforme au droit, ne paraît pas inéquitable, dès lors que la pension versée, dans cette hypothèse, par le régime général, doit avoir un lien direct avec le montant des cotisations. A l'inverse, le fonctionnaire peut obtenir la prise en compte dans le calcul de sa pension de fonctionnaire, des périodes d'activité accomplies comme agent non titulaire. Il y a lieu de souligner que cette opération de validation demeure entièrement facultative et ne peut intervenir que sur demande expresse du fonctionnaire. Cette procédure implique le transfert des cotisations versées au régime général et à l'IRCANTEC vers le régime des fonctionnaires. Pour tenir compte du coût de ce transfert, des facilités de paiement peuvent être accordées au demandeur, au moyen de prélèvements sur traitement correspondant à 5 % de ce traitement net, et si le remboursement n'est pas obtenu à la date de radiation des cadres, par prélèvement sur la retraite à concurrence de 20 % de cette pension. Chaque agent concerné dispose donc des éléments d'appréciation lui permettant de comparer les deux alternatives du problème posé et d'opter, en toute liberté, pour la solution la mieux appropriée à sa situation personnelle.

31 STATISTIQUES DIVERSES

AN (Q) n° 53287
du 14 décembre 2004 (!!!)
(M. Jean-Luc Warsmann):
agents mis à disposition
d'organismes extérieurs

Réponse (JO du 4 avril 2006 page 3690): les personnels enseignants placés en situation de mise à disposition en application des dispositions des articles 41 et 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, et du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, ont été en 2004-2005, au nombre de 1210 personnes physiques, représentant 1 135,5 équivalents temps plein (ETP). Les bénéficiaires de ces mises à disposition peuvent être regroupés en quatre grandes catégories: les autres administrations de l'État et les établissements publics administratifs (90,5 ETP), les organismes publics à caractère industriel et commercial et les organismes privés constitués sous forme de fondations ou de mutuelles (263,5 ETP), les organisations intergouvernementales (8 ETP), et les associations (773,5 ETP). Quel que soit l'organisme bénéficiaire des mises à disposition, la rémunération des fonctionnaires placés dans cette situation continue à être assurée par les autorités de l'éducation nationale qui disposent des crédits délégués leur permettant de verser aux personnels le traitement correspondant à l'emploi qu'ils occupent, ainsi qu'il résulte de l'article 12 du décret du 16 septembre 1985. Environ un quart des mises à disposition (247 ETP) font l'objet d'un remboursement par les organismes auprès desquels les agents sont mis à disposition. La décision de remplacer, en 2006, un certain nombre de mises à disposition par des détachements, constitue une opération neutre pour les associations concernées. Il est en effet prévu que les associations en cause bénéficient d'un accroissement des subventions qui leur sont accordées, afin d'assurer la prise en charge des personnels détachés. Cette solution permettra, au demeurant, d'avoir une vision plus claire de la répartition du

nombre de postes d'enseignants qui assurent leur service effectif devant les élèves.

1 VIE PROFESSIONNELLE

S (Q) n° 20187
du 3 novembre 2005
(M. Jean-Louis Masson):
radiation des cadres pour
abandon de poste

Réponse (JO du 16 mars 2006 page 786): l'abandon de poste par un fonctionnaire ou un agent public est une notion jurisprudentielle. Le Conseil d'État considère qu'en abandonnant son poste, un agent rompt, de sa propre initiative, le lien qui l'unit à l'administration et se place « en dehors du champ d'application des lois et règlements édictés en vue de garantir l'exercice des droits inhérents à son emploi ». Une telle situation autorise l'administration à prononcer, en dehors de la procédure disciplinaire, l'exclusion du service par la radiation des cadres, après une mise en demeure. Le juge administratif interprète strictement tant la notion d'abandon de poste que les conditions de sa mise en jeu. Pour caractériser un abandon de poste, le juge administratif examine si l'absence injustifiée du service est totale et suffisamment longue. Elle doit traduire la volonté de l'agent de ne plus faire partie de l'administration qui l'emploie. Préalablement à toutes décisions, il appartient à l'administration d'adresser à l'agent une mise en demeure de rejoindre son poste dans un délai fixé, en l'invitant à fournir ses explications et en l'informant qu'il encourt le risque d'une radiation des cadres, sans procédure disciplinaire. Enfin, la décision de radiation doit être motivée, c'est-à-dire qu'elle doit comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constitue son fondement.

À suivre...

POUR AMOR MEMBRADO



C'est avec une vive émotion qu'au nom du bureau national, je veux partager la grande tristesse que nous ressentons tous et témoigner, à travers la présence de notre syndicat, l'hommage de toute la profession des personnels de direction.

Amor est entré dans la fonction de personnel de direction en 1996, après avoir enseigné l'espagnol. Il a été principal adjoint à Montluçon puis à Dax avant de prendre un poste de principal en Gironde. Militant syndical depuis le début de sa vie professionnelle, il a tout naturellement adhéré au SNPDEN et est devenu membre du conseil syndical académique à Clermont Ferrand. A son retour dans l'académie de Bordeaux, il est membre du conseil syndical académique, puis du bureau académique. Membre du conseil syndical national, il sera également secrétaire départemental des Landes, rôle primordial dans notre syndicat. Commissaire paritaire académique, il avait aussi intégré l'équipe départementale de Gironde où il était chargé des relations avec le conseil général et le conseil syndical académique. Ces prises de responsabilité témoignaient de la reconnaissance des personnels de direction pour une activité syndicale intense et efficace.

Lorsque j'ai souhaité associer un militant de l'académie de Bordeaux au bureau national, c'est donc tout naturellement que Bertrand Cagniart m'a proposé la candidature d'Amor.

Il m'avait dit alors que l'académie de Bordeaux proposait un militant de grande compétence qui saurait apporter sa connaissance du terrain à ce bureau national.

Dès le congrès de Dijon, Amor s'est totalement investi dans sa nouvelle tâche. Très rapidement, il s'est exprimé avec pertinence dans cette assemblée nouvelle pour lui. Les anciens l'avaient accueilli, comme ils le font à chaque fois avec les

nouveaux, pour lui expliquer les règles de fonctionnement de cette instance; il avait décidé d'être membre d'une commission qui lui tenait à cœur, la commission éducation et pédagogie. Lors de la première réunion du nouveau bureau national à Paris, lundi 22 mai, il avait accepté de participer à la commission spécialisée collège du Conseil Supérieur de l'Éducation. Les responsabilités ne semblaient donc pas lui faire peur.

J'étais persuadé après ces premières rencontres que la proposition de Bertrand était très pertinente et que le bureau national avait fait une excellente recrue.

Tout cela s'est malheureusement arrêté brutalement. Comme tous ceux qui ont appris cette nouvelle, j'ai été atterré et j'ai trouvé injuste que tu quittes si tôt ceux que tu aimes.

J'ai trouvé injuste de ne pas pouvoir mieux te connaître en tant qu'individu mais aussi dans ce beau collectif que constitue le bureau national.

Nous n'oublierons pas le grand militant syndical que tu as été.

Nous essayerons pour notre part de poursuivre avec pugnacité le combat syndical pour lequel tu t'étais tant investi.

Philippe GUITTET

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- André COLBEAU, proviseur honoraire du lycée Champollion, GRENOBLE
- Arsène LECLERCQ, principal honoraire du collège Angellier, BOULOGNE/MER
- Maryse CESSIECQ, ancien proviseur du lycée Récamier, LYON
- Amor MEMBRADO, principal du collège Val de Saye, SAINT YZAN DE SOUDIAC
- Pierre MONERET, principal du collège Clair Soleil, MARSEILLE

Nous nous associons au deuil de leurs familles.