

# Préparation du congrès de Biarritz



Philippe  
GUITTET

## Rapport d'activité du Bureau national

*Le rapport d'activité du Bureau national porte sur la période qui s'écoule du congrès de Dijon (9 au 13 mai 2006) au bureau national du 3 février 2009. Un complément de ce rapport d'activité couvrant la période février/mai 2009 sera présenté lors du congrès de Biarritz.*

*Il rend compte de la mise en œuvre, par le bureau national, des mandats votés par le congrès et les conseils syndicaux nationaux (novembre 2006, mai 2007, novembre 2007, mai 2008 et novembre 2008), et de la conduite d'une action fidèle aux aspirations de la profession dans le contexte de la période 2006-2009.*

### LA VICTOIRE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Avec plus de 67 % des suffrages exprimés au niveau national, nous avons progressé en voix pour la deuxième fois consécutive alors que la participation est exceptionnelle (85,4 % de votants). Nous avons conforté notre place de première organisation syndicale des personnels de direction si l'on compare les suffrages exprimés pour le SNPDEN aux électeurs inscrits. Les autres organisations syndicales représentatives, Indépendance et

Direction comme le SGEN-CFDT, restent marginales, très loin de leurs scores de 2002. La nouvelle organisation, le SNUPDEN-FSU, avec 3,47 % a obtenu un score très éloigné des ambitions affichées, score qui démontre qu'elle n'est pas représentative.

À la commission administrative paritaire nationale (CAPN), le SNPDEN a conservé ses positions avec 8 des 11 sièges à pourvoir. Au niveau académique, notre syndicat progresse encore en obtenant 134 des 172 sièges de commissaires paritaires académiques (CAPA), soit un nouveau gain de 2 sièges après la progression de 13 sièges en 2005. Le SNPDEN a la majorité absolue dans 28 académies sur 29. (Nous avons formulé un recours sur une académie: la Martinique)

Nous avons également obtenu un nouveau succès aux CCPN des directeurs d'EREA et d'ERPD puisqu'une fois encore, nous avons tous les élus (avec le SE-UNSA chez ces derniers).

Merci à tous les électeurs qui nous ont apporté leurs suffrages. Nous ne les décevrons pas.

Nous avons gagné parce que le SNPDEN a su afficher ses objectifs, mener l'action, et acter des résultats qui constituent des avancées pour notre profession. Ce vote positif, c'est aussi la reconnaissance par les personnels de direction du rôle actif des commissaires paritaires qui ont su écouter, conseiller, accompagner et défendre les personnels de direction tout au long de leur carrière. Nous avons su associer, en cohérence avec cette campagne nationale, nos réussites académiques et départementales. Les groupes d'animation de la campagne qui ont été constitués dans les académies, et parfois dans les départements, ont su utiliser tous les moyens de communication nécessaires pour qu'aucune voix d'adhérent ou de sympathisant du SNPDEN ne manque. Les personnels de direction ont compris qu'ils ne pourront voir concrétiser les avancées en termes de carrière, de métier, d'évolution du système éducatif et de son organisation, qu'en affirmant un rapport de forces autour du SNPDEN, lors des élections pro-

fessionnelles. Cela nous donne maintenant d'immenses responsabilités pour faire avancer notre projet et nos revendications. Sans un syndicat très majoritaire dans la profession, de nombreux responsables se seraient fait un plaisir de la bâillonner. La syndicalisation progresse. Cela veut dire que l'action de notre syndicat est reconnue. Nous avons défendu la conception d'un syndicalisme au service de tous les personnels de direction, en capacité de relayer leurs préoccupations individuelles et collectives en temps réel. Cette victoire renforce l'image et la position du SNPDEN comme un syndicat efficace, solidaire et innovant, tant au niveau national que dans les académies.

## UN NOUVEAU CONTEXTE

Du congrès de Dijon jusqu'aux élections présidentielles, nous avons vécu la fin du mandat de Jacques Chirac, avec comme Premier ministre Dominique de Villepin. Cette fin de mandat fut très inactive, car le retrait du CPE face aux manifestations empêchait toute nouvelle volonté de réformer. Ce fut ensuite une longue campagne présidentielle conclue par la victoire de Nicolas Sarkozy et celle d'une majorité UMP- Nouveau Centre à l'Assemblée nationale.

Depuis son élection, le Président de la République occupe tous les terrains, s'exprime sur les questions les plus diverses, ne laissant que peu de place aux ministres et surtout au premier d'entre eux. Mais au delà des déclarations, ce sont de profondes réformes qui s'engagent sur l'École, sur le droit du travail et l'avenir de la fonction publique, sans parler des retraites et de la protection sociale. Pas d'étonnement réel : c'est le programme présidentiel qui s'applique.

Malgré tout, dès le mois de janvier 2008, la cote de popularité du Président de la République s'est érodée sur la question du pouvoir d'achat. Aux vacances d'été, avant le déclenchement de la crise, la situation de l'économie française s'était déjà dégradée.

C'est entre fin septembre et fin octobre 2008, avec l'annonce de la faillite d'une banque aux États-Unis que le monde a pris enfin conscience de la crise financière. Le développement considérable du crédit, notamment immobilier adossé sur des hypothèques, a été le déclencheur de la crise au moment où les prix de l'immobilier se sont écroulés aux États-Unis. Les ménages étant surendettés du fait de la stagnation de leurs salaires et ne pou-

vant plus rembourser, les titres adossés à ces crédits ont perdu toute leur valeur.

***Cela a facilité la transmission de la crise financière à l'économie réelle. Malgré la baisse des taux partout dans le monde, malgré les mesures de soutien aux banques, aux assurances et aux organismes de crédit, une crise économique mondiale profonde est inévitable.***

En France, le Président de la République a abandonné son credo libéral pour se faire interventionniste, déclarant à Toulon : « *S'il y a bien un fait majeur qui émerge de cette crise, c'est le retour du politique. L'idéologie de la dictature des marchés et de l'impuissance publique est morte avec la crise financière.* » De la parole aux actes, il reste beaucoup à faire.

La majorité a adopté, de manière décalée, une politique *très libérale*, avec la loi TEPA qu'elle n'a toujours pas remise en cause (bouclier fiscal pour des revenus totalement disproportionnés, défiscalisation des heures supplémentaires qui renforce le chômage des CDD et des intérimaires). Elle n'a pas su donner de vrais droits nouveaux, une sécurisation des parcours professionnels aux salariés qui pourrait les protéger dans cette période.

La politique de relance est tournée vers l'offre au risque de différer la reprise et au détriment des préoccupations de pouvoir d'achat des salariés.

Malgré la crise les réformes se poursuivent. Le Président et le Premier ministre continuent d'appliquer leur politique toujours dans un esprit de rentabilité financière, souvent au détriment des besoins accrus du service public et en s'appuyant sur une concertation très relative et très contestée.

## LA RGPP

Le processus RGPP a suivi son cours. Dans 14 domaines, dont celui de l'enseignement scolaire, se met en place la révision générale des politiques publiques de l'État (RGPP). Avoir une politique publique plus efficace et moins coûteuse n'est pas contestable.

En revanche ce qui est inacceptable, c'est la refondation de la politique publique sur les seuls enjeux de productivité comme dans le privé, au détriment du service au public avec comme autre conséquence, l'externalisation de certaines missions.

Depuis le 12 décembre, le Conseil de modernisation des politiques publiques s'est réuni trois fois actant 366 déci-

sions de réforme. Cette démarche ne tient pas compte des expériences passées, par exemple celle du Canada à laquelle se réfère si souvent le gouvernement, notamment en ce qui concerne l'association des acteurs au processus.

La RGPP française a ignoré l'indispensable consultation des principaux concernés, les fonctionnaires, au profit d'une approche totalement technocratique.

Un projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique avec l'objectif de la rendre plus « *flexible* » et plus « *performante* » devrait bientôt être voté.

Si certains droits nouveaux sont instaurés pour les agents, certains articles sont en revanche inacceptables.

C'est le recours renforcé aux contractuels et la mobilité contrainte qui a amené à juste raison l'UNSA-Fonctionnaires à dénoncer ce texte.

Un autre projet de loi doit également être voté sur la rénovation du dialogue social. Il formalise l'essentiel des accords signés le 2 juin dernier par six organisations syndicales (UNSA, CGT, CFDT, CGC, FSU et Solidaires). Ce projet de loi consacre en particulier l'élection des représentants des personnels au sein des comités techniques (CT) qui remplacent les CTP, au niveau ministériel et dans au moins un autre niveau de proximité. La représentation de l'administration sera adaptée en fonction de l'ordre du jour. Il ne semble pas pour l'instant que le rôle des CAP soit modifié.

Par ailleurs nous attendons toujours les propositions d'évolutions statutaires prévues par le rapport Silicani. Sept filières professionnelles pourraient être créées : administration générale, financière et fiscale, sociale, éducation et recherche, culturelle, technique, et enfin sécurité.

Les militaires et les magistrats conserveraient un statut spécifique.

Pour l'ensemble des fonctions publiques, quatre niveaux de compétence seraient retenus en cohérence avec les diplômes européens. Du niveau 1 (CAP ; BEP) au niveau 4 (master ou équivalent.) Un niveau 5 purement fonctionnel serait créé accessible aux agents publics comme aux personnes du privé.

Pour chaque niveau serait créé un ou exceptionnellement plusieurs cadres statutaires comprenant en général trois grades composés de plusieurs échelons. En définitive la fonction publique d'État passerait de 700 unités statutaires existantes à une cinquantaine de cadres statutaires.

Mais ce que l'on retient de la RGPP c'est que la question de la fonction publique est traitée de manière tota-

lement idéologique par la suppression d'un poste sur deux de fonctionnaires partant à la retraite

L'Éducation nationale, par exemple, perdra 13 500 postes en 2009, un record jamais atteint (3 000 emplois ne sont pas renouvelés dans le second degré, au détriment du remplacement et à travers la mise en place de l'Agence nationale de remplacement et 1 000 emplois de stagiaires seront en outre supprimés). C'est un véritable plan social si on considère qu'après les 8 700 suppressions en 2007 et les 11 200 en 2008, le mouvement devrait se poursuivre en 2010 et en 2011.

Si, comme l'affirme notre ministre, la seule augmentation du nombre de postes n'a pas permis de lever les blocages du système éducatif, à l'inverse, ce n'est pas la suppression des postes qui semble la solution la plus appropriée pour répondre aux défis.

C'est pourquoi un collectif de 21 organisations dont l'UNSA-Éducation a appelé à une manifestation nationale à Paris le dimanche 19 octobre 2008.

Le SNPDEN a appelé à un engagement fort des personnels de direction lors de cette journée, pour un service public d'éducation rénové de qualité.

Les 21 signataires de l'appel à la manifestation du 19 octobre se sont félicités à juste raison de son succès. Les personnels de direction y étaient très nombreux. Ils ont rappelé que l'éducation devait être une priorité pour la nation et qu'il était nécessaire de définir les besoins de l'École à partir d'un constat partagé sur les missions qui lui sont dévolues.

Pour poursuivre ce combat, et plus largement pour défendre l'emploi, pour le refus de la précarité et des dérèglementations, pour la défense de la protection sociale, pour des services publics de qualité nous avons appelé à participer massivement à la journée nationale d'action interprofessionnelle du 29 janvier 2009 qui fut un succès.

## LES RETRAITES

Sur le dossier du pouvoir d'achat, nous nous sommes également situés au côté de nos pensionnés. Le 16 octobre 2008, une journée d'action dans le cadre de la semaine bleue était organisée par les unions confédérales de retraités, la FGR et l'UNSA Retraités, pour la défense du pouvoir d'achat.

Nous avons soutenu ces 80 manifestations et rassemblements, en envoyant notamment à tous nos adhérents retraités un courrier appelant à y participer.

Auparavant, le 22 avril 2008, le gouvernement avait présenté ses propo-

sitions sur les retraites : la principale annonce concernait l'augmentation de la durée de cotisation à 41 ans, qui entraînera la dégradation du taux de remplacement alors que n'est toujours pas réglée la question de l'emploi des seniors. L'enjeu pour les futurs retraités aurait pourtant dû reposer essentiellement la garantie du taux de remplacement par une meilleure prise en compte des carrières, de leurs ruptures et de leurs inégalités, ainsi que de la pénibilité.

C'est pourquoi, avec l'UNSA, nous avons appelé à participer à la journée nationale du 22 mai 2008 sur les retraites. D'autre part, nous avons soutenu lors du congrès de la FGR-FP du 10 au 12 juin le refus de toute modification des critères d'attribution des pensions de réversion dans la fonction publique.

## LA PROTECTION SOCIALE

La réforme de la protection sociale est également en cours, elle s'exprimera bientôt à travers le projet de loi « hôpital, patients, santé, territoire », mais au lieu d'engager un véritable pilotage public de toute la santé le gouvernement a pour l'instant développé un système de franchises au risque d'entraîner un renoncement aux soins pour les plus démunis et donc de freiner les politiques de prévention.

Les annonces sur le financement de la santé sont très inquiétantes puisqu'il est clairement indiqué que « l'assurance maladie n'a pas vocation à tout prendre en charge » et que la franchise non remboursée est « l'amorce d'autres mesures fortes et structurantes ».

La question de la grande dépendance est traitée de manière encore plus contestable puisque uniquement abordée à travers l'assurance individuelle, les capacités contributives et le patrimoine des personnes.

Sur ce sujet, nous avons également partagé les préoccupations de notre Fédération et de notre Union. Il faut un pilotage public de la santé, en capacité à réguler les intérêts catégoriels.

## LES AUTRES RÉFORMES

Après la réforme constitutionnelle, c'est maintenant la réforme territoriale que nous devons suivre de très près, qui est à l'ordre du jour.

Les réformes de la justice sont toujours marquées par une volonté sécuritaire et de reprise en main de la part du Président et de la ministre. Comme de

nombreuses organisations nous nous sommes opposés au fichier EDVIGE destiné à collecter des informations sur « toute personne physique ou morale ayant sollicité, exercé ou exerçant un mandat politique, syndical ou économique... » ainsi que sur toute personne à partir de 13 ans « susceptible de porter atteinte à l'ordre public ».

La politique du chiffre en termes d'expulsion s'oppose à toute politique humaine sur les migrations.

Le Réseau éducation sans frontières que l'UNSA-Éducation soutient, continue de mener de manière active son action en métropole mais aussi dans les territoires ultramarins où l'expulsion de jeunes étrangers scolarisés sans papiers est monnaie courante. A ce propos, nous avons soutenu notre secrétaire territorial à Mayotte qui, bien qu'agissant dans le cadre de ses mandats, a fini par être victime d'un blâme à la suite de la publication d'un article sur cette question. Pourtant, on peut se demander qui aurait dû être blâmé alors que l'État affiche une image scandaleuse de la République à travers son centre de rétention dans ce territoire.

## LA MANIFESTATION DU 26 NOVEMBRE 2006, LE RELEVÉ DE DÉCISIONS ET LA CHARTE DE PILOTAGE

Lors de son congrès de Dijon, le SNPDEN avait adopté une procédure d'alerte progressive qui permettait largement au ministre Gilles de Robien d'engager un dialogue véritable avec ses personnels de direction. Mais les réunions se multipliaient sans relevé de conclusions, ni réponses concrètes.

C'est pourquoi, quelques semaines après le congrès, le 19 septembre 2006, nous avons décidé, unanimement, lors d'un bureau national élargi aux secrétaires académiques, d'une manifestation nationale le 26 novembre, précédée d'actions locales et académiques au cours du mois de novembre.

Plus d'un tiers de la profession était dans la rue pour exprimer l'exaspération des personnels de direction. Ce succès a dépassé les prévisions les plus optimistes et étonné les observateurs par son ampleur. La couverture médiatique a été exceptionnelle pour relayer ce mécontentement. Le ministre Gilles de Robien a été obligé de s'exprimer le soir même et le lendemain pour dire qu'il avait entendu les personnels de direction et qu'il comprenait les difficultés de notre métier. Le SNPDEN a su fédérer toute

une profession sur ses propositions et ses revendications. Par leur capacité à se mobiliser, les personnels de direction ont changé la nature des discussions qui étaient ouvertes un mois auparavant et ont imposé l'ouverture de véritables négociations sur les conditions d'exercice du métier et les exigences statutaires. Grâce à cette mobilisation, en deux mois, nous avons pu conclure la négociation en vue d'améliorer les conditions de travail, de donner du sens à l'autonomie de l'établissement, et de conforter les avancées statutaires. C'est parce que le Bureau national du SNPDEN élargi aux secrétaires académiques, qui s'est tenu le 16 janvier, a considéré que ces propositions constituaient des avancées significatives qu'il a autorisé, comme cela est prévu par nos statuts, le Secrétaire général à signer le relevé de conclusions.

Signer cette charte de pilotage, c'était donner tout son sens à l'équipe de direction et valoriser une approche responsable du métier. C'était une avancée considérable qui fixait sans ambiguïté, comme premier principe, de privilégier dans l'établissement les missions d'éducation et de formation, simplifiait et sécurisait le fonctionnement administratif, mettait l'accent sur des pôles administratifs opérationnels, améliorerait la concertation et la communication. Elle était aussi un engagement clair que l'établissement n'est pas un service déconcentré de l'État.

Alors bien sûr, tout n'est pas gagné : cette charte de pilotage, il faut la faire vivre au quotidien. Tous nos responsables syndicaux ont exigé que cette question soit mise à l'ordre du jour des groupes « Blanchet », en utilisant les indicateurs de l'observatoire que nous avons mis en place pour insister sur les retards dans la mise en œuvre au niveau de chaque académie. Cela nous a permis d'avoir tous les éléments pour les réunions nationales de bilan en 2008 et celles qui vont se tenir en 2009.

En effet ce n'est pas parce que nous avons signé la charte de pilotage que les pratiques se modifient par un coup de baguette magique.

## LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour la première fois, nous avons obtenu que le temps de travail des personnels de direction soit reconnu et défini sur une base réglementaire, opposable aux uns comme aux autres. De ce fait personne ne peut supposer et encore moins exiger que l'activité d'un personnel de direction couvre toutes les périodes d'ouverture, de fonction-

nement encore moins de gardiennage d'établissement. Nous n'avons même pas à rendre compte, sinon de l'exécution de nos missions : nous sommes responsables de l'organisation de notre travail y compris des congés (47 jours ouvrés de repos).

C'est pourquoi assurer les conditions du respect de notre temps de travail sur la journée et la semaine devient maintenant une obligation juridique qui devrait guider nos autorités hiérarchiques dans l'affectation des moyens. C'est un combat essentiel à tous les niveaux de notre syndicat pour que cette mesure prenne son plein effet. Il est plus que jamais nécessaire que nos responsables académiques le fassent valoir dans l'étude des besoins des établissements devant les autorités académiques. C'est pourquoi, nous continuons à revendiquer pour que chaque EPLE ait une équipe de direction complète dotée des moyens de ses responsabilités et notamment d'un pôle administratif pour faire face aux exigences des missions qui lui sont assignées.

En effet, nous le savons, sans les collaborateurs nécessaires pour assurer toutes les missions de l'EPLE, le relevé de conclusions et la charte de pilotage pourraient difficilement être mis en œuvre, l'autonomie serait rendue malaisée et nos conditions de travail continueraient de se dégrader.

Ce combat syndical nécessite aussi, pour le faire partager, un profond changement culturel de notre part. C'est, pour chacun et chacune d'entre-nous, l'occasion de modifier sa relation au travail, de s'inscrire dans un travail d'équipe, de déléguer, de choisir, de préserver sa vie personnelle, familiale et sociale : c'est un véritable enjeu professionnel et culturel, un exercice de liberté et de responsabilité.

L'autre intérêt de l'arrêté du 28 août 2007, c'est que tout dépassement de ce temps peut se traduire par un compte épargne temps.

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le combat pour les conditions de travail reste un enjeu permanent pour notre organisation syndicale.

Face aux contraintes et aux injonctions des autorités hiérarchiques, face aux nouvelles pressions de certains représentants des collectivités territoriales, le SNPDEN n'a pas failli en imposant la solidarité syndicale, par l'action collective, et par le soutien individuel à chaque personnel qui le sollicite.

Nous avons dénoncé la pratique de l'injonction incessante et parfois incohérente, le fonctionnement sur le mode autoritaire, et même de la menace quelquefois, au mépris souvent des dispositions du droit, des engagements de l'État, et surtout de la dignité des personnels. Même si la chaîne hiérarchique du ministre à l'inspecteur d'académie est sous la pression du temps de l'annonce politique qui s'accélère, cela ne doit pas être au détriment du temps long de l'éducation, qui doit prévaloir dans nos établissements. La dernière annonce a par exemple été celle de la mise en place sans aucune consultation de 5 000 médiateurs pour « *lutter contre l'absentéisme et le décrochage* » dans un millier d'établissements.

C'est certainement la tâche essentielle à tous les niveaux de responsabilité de notre syndicat que d'exiger cette transformation des relations car c'est un enjeu prioritaire pour les conditions d'exercice du métier des personnels de direction, mais aussi pour la qualité du service public d'éducation.

Nous continuerons au niveau national comme dans les académies à agir pour l'application de la charte de pilotage, préalable indispensable à l'amélioration de nos conditions d'exercice du métier.

## L'AUTONOMIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Encore faut-il aussi que l'autonomie des établissements et les contrats d'objectifs ne perdent pas également de leur sens dans ce contexte de réduction des moyens où les heures consacrées au projet deviennent des variables d'ajustement. Dans ces conditions, il n'est pas question que les personnels de direction puissent être tenus pour responsables des difficultés d'organisation des enseignements ainsi que de l'impossibilité de construire de vrais projets d'établissement.

La contractualisation des moyens doit reposer sur des indicateurs pertinents pour chaque établissement au regard de son projet, négociés, donc établis sur des rapports de confiance, avec les autorités académiques et évalués a posteriori. L'intérêt de la contractualisation est de donner des ressources stabilisées et prévisibles aux établissements pour répondre aux objectifs de mixité sociale et scolaire, et de conforter l'autonomie de l'établissement sans renoncer à un accompagnement logistique (inspecteurs, formations...).

L'EPLE, en assumant véritablement cette responsabilité, pourrait pourtant

alors devenir un outil performant de proximité au regard des besoins du service public d'éducation.

Deux rapports ont conforté nos positions sur le fonctionnement des établissements, la place et le rôle des personnels de direction, l'un rédigé par l'IGEN et l'IGAENR sur « *l'EPLE et ses missions* », l'autre par la Cour des comptes sur les « *marges d'initiative des établissements publics d'enseignement du second degré* ». Le rapport de la commission Reiss, à l'Assemblée nationale reprend lui aussi la quasi-totalité des propositions que nous avons développées devant elle.

Le colloque organisé le 17 janvier 2007 entre le SNPDEN et la Ligue de l'enseignement a été une grande réussite. Les propos novateurs de Philippe Tournier ont placé notre syndicat à la pointe de la réflexion. La qualité des interventions des autres intervenants a permis de mieux cerner la place de l'établissement dans le système scolaire.

La charte de pilotage est dans la continuité du protocole d'accord, texte signé par le seul SNPDEN, qui a profondément transformé notre fonction, par la définition d'un référentiel de métier, par la lettre de mission, préalable nécessaire à toute remise en cause des pratiques autoritaires d'une hiérarchie qui n'avait pas pris la mesure de l'autonomie de l'établissement, mais aussi par une évaluation et une formation renouvelées. Le SNPDEN a rappelé à ce propos qu'il n'est pas du rôle des chefs d'établissement d'évaluer leurs adjoints comme le souhaitent certains recteurs !

C'est dans cette logique de la lettre de mission, que nous nous sommes attachés à promouvoir une véritable présidence de l'EPLE, parce que les personnels de direction sont les mieux placés pour faire valoir les objectifs de l'État régulateur, et ceux des collectivités dans le cadre d'une responsabilité confortée de l'établissement.

Il s'agit en fait de faire vivre dans la réalité ce que prévoit déjà le texte essentiel qui nous régit, le décret du 30 août 1985 modifié, dans la conclusion de son article 8 :

« *Le chef d'établissement rend compte de sa gestion au conseil d'administration et en informe l'autorité académique et la collectivité territoriale de rattachement* ».

Le cahier des charges national de la formation des personnels de direction a été publié malheureusement sans attendre notre aval, contrairement aux engagements. Il a de ce fait comme principal défaut, dans son premier paragraphe, de déterminer notre mission de manière restrictive, en contradiction

avec cet article du décret et l'esprit de la charte de pilotage.

Le SNPDEN a également plaidé pour que les groupes « Blanchet » puissent s'élargir de temps en temps en formation tripartite : État, collectivités territoriales, représentants des personnels de direction.

Cette pratique a malheureusement pris beaucoup de retard contre notre volonté.

C'est dans cette instance que les collectivités territoriales, dans le cadre des lois de décentralisation, pourraient redéfinir leur espace, dans un rôle important mais délimité de coproduction de service public.

Nous avons rencontré à plusieurs reprises l'ARF, l'association des régions de France pour avancer sur une meilleure définition des responsabilités de chacun. Nous souhaitons faire de même avec l'ADF (association des départements de France).

Par ailleurs, si nous nous sommes prononcés sur le projet de loi de trois députés concernant les EPEP, établissements publics de l'enseignement primaire, c'est que la municipalisation du premier degré qu'induisait cette proposition méritait un plus large débat et plus d'imagination. La loi fixe aux écoles et aux collèges un objectif commun : le socle commun de connaissances et de compétences. Pourquoi ne pas partir de cet objectif pour inventer une nouvelle forme d'organisation, moins coûteuse en moyens de surcroît ? L'expérience des réseaux « *ambition réussite* » souligne qu'on pourrait explorer d'autres voies.

Ce projet semble pour l'instant reporté.

## LES REVENDICATIONS STATUTAIRES ET SALARIALES

Lors du relevé de conclusions nous avons obtenu d'importantes avancées statutaires.

Il a fallu combattre presque une année entière pour que ce relevé de décisions ait pu s'appliquer. Cela n'a pas été facilité par le changement de gouvernement et notamment la création d'un ministère de la Fonction publique relié au Budget. Heureusement Xavier Darcos, nouveau ministre de l'Éducation, avait confirmé les engagements de Gilles de Robien, et le SNPDEN avait pu faire inscrire les dates impératives d'effet dans le relevé de décisions.

Conformément à nos mandats, nous avons porté prioritairement nos revendications sur la réduction positive de rémunération entre chefs et adjoints et

entre catégories d'EPLE. Les adjoints se sont vus enfin reconnaître l'IRD (indemnité de responsabilité de direction), véritable reconnaissance en termes statutaires de l'équipe de direction. Le pourcentage des promotions à la hors classe a été fixé à 20 % des personnels de direction « promouvables », et le nombre des promotions vers la première classe a concerné 750 personnes chaque année. 358 établissements (266 collèges, 52 lycées professionnels, 40 lycées) ont été reclassés au premier septembre 2008.

Il faut maintenant passer à une nouvelle étape et exiger, pour les chefs comme pour les adjoints, de nouvelles progressions statutaires ainsi qu'une évaluation contradictoire, plus juste, plus transparente qui donne sa place au mérite personnel et non « aux performances » de l'établissement et permette de faciliter les promotions et les mutations.

Dans un contexte marqué par l'amélioration des rémunérations des enseignants, il est nécessaire de maintenir un différentiel à l'entrée dans la carrière, par une plus grande diversité et une plus grande complexité des missions, et au moment où s'annonce une réforme des corps statutaires de la fonction publique, il paraît urgent de revaloriser la carrière des personnels de direction. Des discussions ont été entamées à notre demande.

Nous avons fait part de nos propositions pour notre première rencontre qui se tiendra le 11 février 2009 :

- Refondation de notre cadre indiciaire sur un indice sommital au B3.
- Suppression de la deuxième classe ou/et amélioration du ratio de promotions fixé à 33 % pour le passage de 2<sup>e</sup> en 1<sup>re</sup> classe et à 25 % pour le passage de 1<sup>re</sup> en hors classe
- Suppression de tout indice butoir
- Amélioration des BI liées aux EPLE
- Alignement de l'IRD sur l'ISS
- Amélioration des pourcentages de classement des EPLE.

Bien entendu nous avons indiqué que cela n'était pas exclusif du fait que dans le cadre de conventions avec les académies ou les collectivités territoriales sur des activités ne se rattachant pas directement ou indirectement aux missions de l'EPLE (telles que prévues par la charte de pilotage) puisse être prévu un financement permettant de rémunérer les personnels et notamment les personnels de direction.

Cela vaut pour tous les stages organisés pendant les vacances. Récemment les recteurs ont demandé de mettre en place, pendant les vacances, et ce dès février 2009, des stages d'anglais de 5 jours destinés aux élèves volontaires. Le SNPDEN a fait observer au cabinet du ministre que ces instructions, en contradiction avec les termes de la charte de pilotage des EPLE (BO n° 8 du 22 février 2007) impliqueraient une procédure conventionnelle et donc la consultation des établissements et leur volontariat. Contrairement au dispositif de « l'école ouverte » qui est défini en moyens et en cadre juridique, et qui repose d'ailleurs sur le volontariat des équipes, les stages, tels qu'ils sont aujourd'hui annoncés, se trouvent dans une situation très problématique. Les engagements pris auprès de notre organisation syndicale par le directeur de cabinet du ministre au moment de la réflexion préalable à la mise en œuvre de ce type de dispositif n'ont aucunement été confirmés alors qu'ils pouvaient seuls en permettre la réalisation. Il est recommandé aux personnels de direction de ne prendre aucun engagement hors d'un cadre conventionnel prévoyant les rémunérations et subventions suffisantes et donc dans le cadre d'un volontariat des établissements. Nous avons relayé cette position au niveau académique et l'avons communiquée aux recteurs. Un nouvel engagement a été pris par le cabinet pour que cette question soit abordée en priorité lors des discussions ouvertes en février.

À la veille de Noël 2007, le ministre de l'Éducation nationale, sur sollicitation du Premier ministre, a indiqué que nous toucherions une prime exceptionnelle de 750 euros pour les chefs et de 375 euros pour les adjoints. Une polémique indigne a été menée par certains syndicats enseignants, relayée par le petit groupe de personnels de direction de la FSU et de manière plus étonnante par le SGEN. Nous avons compris pour notre part qu'elle était une sorte de compensation sur notre temps de travail effectué et non rémunéré alors que nous ne pouvons pas bénéficier des heures supplémentaires défiscalisées des enseignants.

Nous avons pu obtenir son extension à tous les personnels de direction y compris les directeurs d'EREA-ERPD, mais malheureusement pas aux « faisant fonction » malgré nos demandes alors qu'ils effectuent le même travail et qu'en outre ils ne peuvent pas bénéficier de ces heures supplémentaires.

## LA CARTE SCOLAIRE

Xavier Darcos écrivait dans « *Le Monde* » du 18 juillet 2008 que « *notre système scolaire a su remettre en question le système absurde de la carte scolaire* » et « *qu'une régulation, par des critères précis et transparents, intervient lorsque la capacité d'accueil ne permet pas de satisfaire toutes les demandes.* »

Lorsqu'une première phase « *d'assouplissement* » a été mise en place pendant l'été 2007, nous avons souligné ses effets contestables. Nous avons plaidé pour une régulation fondée sur les critères mêmes annoncés par la lettre de mission du ministre.

Cette année, la circulaire ministérielle adressée aux recteurs, avec des principes indiscutables tend à rassurer parce qu'en fait nous restons dans le régime des dérogations et conservons le principe du secteur de référence avec droit à l'affectation de proximité, mais en même temps nous constatons que chaque inspecteur d'académie la décline à sa manière, sans véritable transparence, selon des critères différents d'un département à l'autre, sans aucune garantie quant à l'équilibre du système.

Nous rappelons donc, sur cette question, comme il y a un an, nos propositions pour éviter d'aller vers une dérégulation non maîtrisée, une désorganisation du service public, et une inégalité croissante de l'offre de formation. Pour tenir les promesses de mixité sociale et scolaire et d'égalité entre les familles en matière d'offre scolaire de proximité, nous affirmons la nécessité de définir des indicateurs et de mettre en place les outils de régulation pour un cadrage des politiques départementales et académiques, et de corriger ou mettre en place les outils de pilotage pour gérer les demandes des familles et les affectations des élèves.

Ne pas réguler l'affectation scolaire, c'est comme ne pas réguler la sphère financière, c'est se préparer aux pires déconvenues du modèle libéral.

Répondre à cette question est un préalable pour envisager sereinement l'autonomie de l'établissement sans organiser une concurrence sauvage qui mettrait à bas tous les principes du service public d'éducation.

## LE COLLÈGE

*C'est sur les valeurs de laïcité, d'égalité et de mixité dans l'école, que nous défendons un service public d'éducation permettant la réussite de*

*tous les élèves. C'est cela qui nous a guidés pour soutenir la mise en place d'un socle commun de connaissances et de compétences au collège; c'est cela qui nous a guidés dans la réforme du lycée professionnel pour permettre à chacun de réussir en deux, trois ou quatre ans; c'est cela qui nous guide dans la réforme du lycée.*

*Le ministre a fait de nombreuses annonces, rarement concertées, sur le même rythme que celui initié par le Président. Cette pratique met une pression excessive sur tous les échelons de la hiérarchie et rend maintenant totalement illisible la politique du gouvernement dans le domaine de l'Éducation. La mise en place du socle commun de connaissances et de compétences au collège nécessitait pourtant de nouvelles pratiques pédagogiques, un travail interdisciplinaire, une évaluation totalement renouvelée. Elle supposait l'organisation sous la responsabilité des établissements, pour tous les élèves au collège, d'études dirigées intégrées dans le temps scolaire qui seraient une vraie réponse d'accompagnement aux devoirs, d'aide méthodologique. Cela devrait s'inscrire dans une réflexion plus large sur l'établissement. Ce n'est malheureusement pas la voie qui a été choisie.*

## LE PLAN

### « ESPOIR BANLIEUES »

*Le plan « espoir banlieues » présenté en deux temps ratisse large sans apporter beaucoup de solutions nouvelles. Rien de vraiment nouveau sur l'éducation prioritaire. Les ZEP qui ne sont pas devenues RAR (Réseaux ambition réussite) ont été rebaptisées RRS (Réseaux de réussite scolaire.) Elles sont souvent laissées à elles-mêmes sans que le ministère ait officiellement tranché sur leur sort.*

*La mesure phare de l'Éducation concerne la généralisation des écoles de la 2<sup>e</sup> chance qui devront accueillir 15 000 à 20 000 jeunes d'ici 2012. Par ailleurs, 30 sites d'excellence scolaire seront créés dans des lycées de quartiers difficiles et le nombre de places en internat de réussite éducative sera doublé d'ici 5 ans pour atteindre 4 000 unités. 20 collèges les plus dégradés et/ou les plus évités seront détruits et reconstruits. La dernière annonce, le 20 janvier dernier, concerne un internat de réussite éducative à Sourdon en Seine et Marne. Non seulement il sera financé en partenariat avec le*

*public par une fondation privée mais les entreprises impliquées (Veolia, Schneider, Coca Cola...) pourront « mettre leur compétence en matière de formation au service de l'établissement ». Cela nécessitera une réponse forte en commun avec notre fédération, l'UNSA-Education.*

## LA VOIE PROFESSIONNELLE

Ayant participé à l'ensemble des discussions sur la rénovation de la voie professionnelle et signé le protocole d'accord du 23 mai 2008 auquel est annexé le relevé de conclusions du 30 avril 2008, le SNPDEN a soutenu une rénovation et une revalorisation qu'il avait demandées.

Le SNPDEN est en accord avec la plupart des principes retenus au cours des discussions, malheureusement certains éléments nous ont paru en contradiction avec ces principes notamment la mise en cause du BEP. Le fait qu'il ne ferait pas l'objet d'une préparation spécifique nous apparaît dogmatique et injustifié : c'est pour nous la faiblesse principale du projet.

Pourtant à plusieurs reprises nous avons obtenu que la formulation de « *diplômes de niveau V* », qui laisse ouvertes les différentes hypothèses, soit retenue. Il était même indiqué dans le protocole d'accord, l'engagement selon lequel serait garantie, dans chaque bassin de formation, la possibilité d'une préparation d'un diplôme de niveau V, correspondant aux champs professionnels des baccalauréats professionnels qui y sont enseignés. C'est pourquoi, lors d'un CSE, nous avons présenté, au nom de la fédération UNSA-Education et de l'ensemble de ses syndicats, pour le texte relatif au BEP, un amendement, voté à la quasi unanimité à quelques abstentions près mais non retenu par le ministère, définissant la possibilité d'une préparation spécifique au diplôme, cohérent avec les engagements du ministère. Le retard pris dans la publication des textes réglementaires sur les grilles horaires qui devaient permettre d'éviter la restriction des moyens, aussi bien que le refus inédit des recteurs d'appliquer les textes fait que souvent la préparation de la rentrée 2009 se fait dans de mauvaises conditions dans les académies malgré nos interventions.

## LA RÉFORME DU LYCÉE

C'est sur la base de nos mandats que nous avons signé avec le ministre, le texte intitulé « *points de conver-*

*gence* » et que nous nous sommes engagés dans le cycle de consultations organisées par Jean-Paul de Gaudemar.

Le mode de discussion n'a pas favorisé ces convergences. Très vite nous avons envoyé une lettre commune au ministre pour demander le report de la réforme d'un an. Le ministre a reculé au pire moment, celui où se développait la contestation lycéenne à la veille des vacances de Noël.

Le Président de la République a annoncé, lors de ses vœux aux personnels de l'Éducation, à Saint-Lô, la nomination de Richard Descoings pour piloter cette réforme. Celui-ci devrait rendre un rapport d'étape en mai et sa contribution définitive en octobre 2009 pour une application à la rentrée 2010. Il devra rester fidèle aux « *points de convergence sur les objectifs et les principes directeurs de la réforme du lycée* », engagement que le ministre avait signé avec la quasi-totalité des organisations syndicales de notre. Nous avons envoyé un courrier à Richard Descoings pour le rencontrer dans les meilleurs délais et pour lui écrire que les mesures qui seront prises devront favoriser une meilleure réussite des élèves dans leur scolarité, comme dans la perspective de la poursuite de leurs études dans l'enseignement supérieur, tout en étant compatibles avec l'organisation pratique des établissements. Cela passera nécessairement par un approfondissement de l'autonomie des établissements et une redéfinition des missions des enseignants. Quelle que soit l'ouverture nécessaire du débat, à l'association des régions de France, aux associations de parents d'élèves, aux organisations lycéennes et étudiantes, aux associations éducatives, rien ne se fera sans favoriser le consensus des organisations syndicales les plus représentatives de l'Éducation nationale, avant toute décision de réforme. Cette première rencontre se tiendra au siège de notre syndicat le 3 février.

## LE MOUVEMENT LYCÉEN

Le mouvement lycéen devient maintenant un phénomène récurrent qui exprime certes un malaise mais se caractérise, au-delà des manifestations, par des modes d'action inacceptables (blocages, intrusions). Il est souvent difficile pour les personnels de direction d'assurer la sécurité des personnes et des biens, ce qui les contraint malheureusement à fermer leurs établissements au détriment de la continuité du service public.

Aucune voix ne s'élève de manière claire, au niveau de l'État, au niveau des partis politiques, des syndicats, et des associations pour dénoncer ces pratiques minoritaires et antidémocratiques. Il y a souvent beaucoup de complaisance et de jeunisme dans l'expression des adultes. Dire cela ce n'est en aucun cas remettre en cause le droit d'expression et de réunion des lycéens, c'est affirmer le droit aux études de tous mis en cause dans les lycées par des minorités actives. Il est grand temps que les organisations lycéennes en prennent conscience et se posent elles aussi des questions sur leurs modes d'action.

## LA RECONQUÊTE DU TROISIÈME TRIMESTRE

Quant à la reconquête du troisième trimestre, après l'expérimentation, nous avons dit au ministère qu'il serait difficile de tenir les enseignements et les conseils au-delà du début des épreuves du baccalauréat, sans simplification des examens et rationalisation des procédures d'orientation et d'affectation. En effet, dans le cas contraire, les inscriptions des élèves, la préparation de la rentrée et les mouvements académiques seraient compromis. Nous avons été pour l'essentiel entendus même s'il faudra exiger que les commissions d'affectation se tiennent fin juin dernier délai et que dans chaque académie des aménagements puissent être opérés en fonction des contingences locales.

## LE POST-BACCALURÉAT

Nous avons rencontré à plusieurs reprises la CPU (conférence des présidents d'université) qui nous considère maintenant comme un interlocuteur incontournable. C'est très important car les lycées sont un acteur de l'enseignement supérieur à travers les CPGE et les BTS, partenaires des universités comme d'ailleurs des grandes écoles mais surtout parce que nous préparons dans les lycées la formation des futurs étudiants. L'année dernière a été la première année de l'orientation active, prélude au portail unique d'accès à l'enseignement supérieur qui se met en place cette année et devrait permettre plus d'équité, de transparence et d'efficacité.

Les projets de décrets inscrivant pleinement les BTS et les CPGE dans le cadre européen de l'enseignement supérieur ont été publiés. Sans l'action de notre syndicat, jamais peut-être ces textes n'auraient existé. Le SNPDEN

a été pour beaucoup dans l'amélioration de ces textes depuis le début des consultations qui ont un temps traîné en longueur. Nous avons obtenu une rédaction très proche de nos mandats. Par ailleurs, nous avons participé au processus de consultation sur les ECVET (crédits d'apprentissage européens pour la formation et l'enseignement professionnels.)

Nous sommes la seule organisation de personnels de direction présente au Conseil supérieur de l'Éducation et de façon plus récente, sur notre demande, au Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Nous sommes également présents dans les comités de suivi de la licence et de la licence professionnelle et participons à l'observation de la mise en place d'un cursus licence rénové, destiné à améliorer le taux de réussite des étudiants.

## LE RAPPORT POCHARD

Le socle commun de compétences et de connaissances au collège, la réforme du lycée professionnel et celle du lycée pourraient servir de levier pour la transformation des pratiques pédagogiques si le ministre en avait vraiment la conviction. C'est une nouvelle façon d'être enseignant qui devrait se profiler à tous les niveaux du système éducatif. C'est ce que nous avons dit lors de la commission Pochard.

Ce rapport Pochard ne donnait certes pas toujours les bonnes réponses, mais il posait souvent les bonnes questions sur les missions, sur l'évaluation, sur la formation continue et sur la gestion des carrières. Nous pensons que les positions que nous avons défendues devant la commission Pochard pouvaient constituer des orientations de compromis. Nous voulions aussi faire partager à nos partenaires syndicaux l'idée que plus d'autonomie pour l'établissement dans un cadre régulé ce n'est pas plus de pouvoir pour les chefs d'établissements mais plus de démocratie et d'efficacité pour les lycées et les collèges. Ce rapport n'a pas eu de suite.

Nous sommes également intervenus pour être partie prenante de la mise en place de la nouvelle formation des enseignants.

## LA QUESTION LAÏQUE

Un autre combat est plus que jamais d'actualité, c'est le combat laïque.

La période a été marquée par plusieurs mesures favorisant l'enseignement privé.

Lors du discours de Latran prononcé à Rome le 20 décembre dernier, Nicolas Sarkozy n'a pas distingué ses convictions personnelles de ce qu'il devrait dire en tant que Président de la République, garant de la loi du 9 décembre 1905 sur la séparation des églises et de l'État. La laïcité n'a pas besoin d'être qualifiée de « positive », « ouverte », « tolérante », comme il l'a fait, car par-delà les croyances ou les non-croyances des uns ou des autres, elle donne la possibilité à chacun de définir les règles qui régissent notre vie collective.

Pour ces raisons nous avons appelé à signer massivement l'appel « *Sauvegardons la laïcité de la République* ». En recueillant en moins de 3 mois, 150 000 signatures et le soutien de 145 organisations associatives, philosophiques et syndicales, cet appel a atteint les objectifs fixés par ses initiateurs dont nous étions.

Mais le SNPDEN reste vigilant : la loi de 1905 de séparation des églises et de l'État, au nom d'un prétendu toilettage ne doit pas être touchée. Il ne faudrait pas non plus qu'au nom de la diversité reconnue, on exalte les différences. La loi commune ne peut se résoudre à être l'agrégation des identités, des communautés ethniques, linguistiques, religieuses.

Nous avons combattu et refuserons chaque fois, qu'au nom de la diversité, des politiques de discrimination positive fondées sur des critères ethniques ou religieux soient mises en place.

Nous avons dénoncé et refuserons qu'au prétexte du devoir de mémoire s'organise une sordide compétition des communautés au nom des victimes.

En effet, le devoir de mémoire ne doit pas se transformer en un exercice compassionnel ; il sert à éviter l'oubli, mais il doit surtout permettre de tirer les conséquences du passé pour retrouver un goût pour l'avenir.

Pour nous syndicalistes, femmes et hommes de progrès, la promesse d'avenir, c'est se donner les moyens de renforcer la cohésion sociale et de rebâtir les solidarités de telle manière que les évolutions 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.

## L'UNSA ET L'UNSA-ÉDUCATION

*Nous nous retrouvons pour l'essentiel dans les mandats de l'UNSA et de l'UNSA Éducation. L'UNSA occupe*

*une place à part dans le paysage syndical français. Ses prises de position liées à son identité, réformiste, laïque, européenne, et sa démarche syndicale la différencient.*

Nous intervenons au sein de l'UNSA fonctionnaires et l'UNSA retraités.

Nous avons participé de manière active à toutes les instances de l'UNSA Éducation, en particulier au congrès de l'UNSA-Éducation du 26 au 28 mars 2008 à Bordeaux. Les interventions que nous avons publiées en témoignent. Nous avons proposé une quarantaine d'amendements à la résolution générale. La motion finale a recueilli notre accord.

Parce que l'UNSA-Éducation est représentative au comité technique paritaire ministériel (CTPM) de l'Éducation nationale et dans la fonction publique d'État, le SNPDEN peut participer à tous les débats statutaires de notre ministère et s'impliquer de manière critique dans le débat en cours sur la première grande réforme du statut de la fonction publique depuis 1946.

Nous avons poursuivi nos rencontres avec les syndicats de notre fédération (SE, A et I, SIEN, SNIES...) mais aussi avec des syndicats de la FSU, comme le SNES ou le SNICS avec qui nous partageons de nombreuses préoccupations. Plus récemment, et cela n'était pas arrivé depuis de nombreuses années, nous avons rencontré le SNETAA dans le cadre de la discussion sur les lycées professionnels.

Enfin nous avons poursuivi nos contacts avec le principal syndicat des IA-IPR et celui des IA-DSDEN.

Nous avons remis en place un groupe de travail avec les directeurs d'EREA-ERPD qui permettra d'alimenter la réflexion pédagogique et de carrière du SNPDEN dans les mois à venir.

## LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEAU PÔLE SYNDICAL

L'UNSA s'est opposée à « *la position commune* » (CGT, CFDT, MEDEF, CGPME). Cette position commune a aujourd'hui été traduite dans la loi du 20 août 2008.

Le seuil d'audience de 10 % dans les entreprises et de 8 % dans les branches, maintenant nécessaire, impliquait nécessairement que l'UNSA se regroupe avec d'autres forces.

Nous avons fait part de notre inquiétude devant le choix privilégié d'une organisation, la CFE-CGC, à l'image très conservatrice, en précisant que

nous serions vigilants quant à la suite du processus.

Nous avons souhaité que toute démarche de regroupement se fasse sur des valeurs partagées, des propositions d'orientations et des pratiques communes. Un texte commun « agir ensemble » a été rédigé par l'UNSA et la CGC. Nous avons fait une analyse critique du texte commun, élaboré par les deux organisations pour alimenter la réflexion des deux groupes de travail mis en place par l'UNSA, l'un sur la spécificité du réformisme, l'autre sur l'architecture syndicale.

Au moment où des avancées sur le fond semblaient en cours, la direction de la CGC a été mise en minorité et cette organisation semble renoncer maintenant à un rapprochement avec l'UNSA.

Cela ne doit pas nous empêcher de réfléchir à ce que devrait être la construction du syndicalisme à partir de nos valeurs.

C'est le mandat du congrès de Dijon qui fonde notre conception du syndicalisme et a valeur de doctrine pour notre syndicat. Nous nous sentons bien dans l'UNSA dans la mesure où le SNPDEN y retrouve sa conception éducative, laïque, sociale et européenne. Nous souhaitons donc que tout rapprochement se fasse sur cette base.

En tout état de cause le SNPDEN se déterminera toujours avec la volonté de préserver son unité, ses valeurs et son projet dans un cadre fédéral et confédéral. L'unité du syndicalisme des personnels de direction est pour nous un impératif vital.

Nous ferons un nouveau point lors du BN exceptionnel élargi aux SA du 4 février. Mais bien entendu, c'est le congrès de mai prochain à Biarritz qui devra préciser nos positions sur ces questions.

## UN SYNDICALISME À L'ÉCHELLE DU MONDE ET DE L'EUROPE

Le SNPDEN est le seul syndicat de personnels de direction français présent dans l'Internationale de l'Éducation, qui a permis la prise en charge de la problématique de l'encadrement dans l'éducation à l'échelle internationale y compris aujourd'hui au comité syndical européen de l'éducation, branche éducative de la Confédération Européenne des Syndicats (CES). Le SNPDEN a également repris sa place au bureau d'ESHA-France.

Au niveau de l'Internationale de l'Éducation, lors de son congrès à Berlin

en juillet 2007, nous avons fait adopter une charte professionnelle et d'éthique que nous avons élaborée dans nos instances. Les élections à l'AEFE sur sigle, liste UNSA-Éducation (SNPDEN-SIEN dans notre secteur de responsabilité) ont été marquées plus encore que d'habitude par l'impréparation totale. De nombreux votes n'étaient pas arrivés lors du dépouillement : moins 25 % par rapport à l'élection précédente. Nous avons 4 sièges sur 5 à la CCPC et le nombre de nos syndiqués augmente à l'étranger.

Nous sommes dans l'attente d'une rencontre avec la direction de l'AEFE pour évoquer les difficultés aggravées de notre enseignement à l'étranger.

## LE BUREAU NATIONAL, UN OUTIL SYNDICAL AU SERVICE DE TOUS

Le bureau national qui termine son mandat a été constitué autour d'une charte qui proposait un engagement public pour le syndicat, ses militants et ses adhérents. La loyauté, la solidarité, le travail en équipe et l'élaboration collégiale de la décision, ont fondé les principes de son travail.

Douze femmes et seize hommes en sont membres. Certains n'avaient jamais exercé cette responsabilité dans notre syndicat. Non seulement ils ont participé à part égale au travail et à l'activité de cette instance, mais ils ont pris et assumé des responsabilités.

Nous avons vécu malheureusement deux décès, celui d'Amor Membrado qui venait de nous rejoindre et celui de Pierre Raffestin qui jusqu'à la fin 2007 a animé de manière active la commission laïcité et a représenté le SNPDEN dans toutes les instances de l'UNSA-Éducation : Exécutif, Bureau fédéral national, Conseil fédéral national, Congrès mais aussi au Conseil national et au congrès de l'UNSA ; nous savions qu'il porterait haut les positions du SNPDEN. Il a permis que le SNPDEN prenne toute sa place dans sa fédération et dans son union.

Deux membres du Bureau national ont démissionné pour raisons personnelles. Cela nous a amenés à proposer la modification des conditions de l'élection du BN, en proposant d'adjoindre 5 suppléants.

Les commissions du bureau national ont su préparer les conseils syndicaux nationaux pour permettre de dégager les mandats les plus pertinents.

Le bureau national élargi aux secrétaires académiques a joué pleinement son rôle notamment dans l'action.

De nouveaux espaces interactifs ont été créés pour faciliter les échanges.

Notre cellule juridique a continué son remarquable travail ces derniers mois tant en termes d'aide et de conseils personnalisés aux adhérents que par la réalisation de dossiers thématiques. Nous nous sommes portés partie civile et avons soutenu plusieurs collègues victimes d'actes de violence.

Nous avons tenu des stages de formation qui ont été une belle réussite en permettant à nos militants d'être mieux armés.

En plus de l'amélioration de « Direction » et de notre site, depuis le 1<sup>er</sup> février 2008, tous les 15 jours, nous publions « la lettre de Direction » qui a reçu un accueil très favorable. C'est un remarquable succès de notre nouvelle politique de communication. Par ailleurs nous avons encore renforcé notre présence très active dans les médias (télévision, radio, presse).

Le travail du Bureau national, a été réalisé dans un véritable collectif de réflexion et d'action, sur la base de nos valeurs et de nos mandats afin de renforcer la place et la crédibilité du SNPDEN dans le paysage syndical et éducatif.

# Une activité syndicale intense

*Le Bureau national est présent aux réunions des instances dans lesquelles il siège es qualités: CNESER, CSE et Commissions spécialisées, CNVL, CTPM, Comité de suivi des licences professionnelles, HCéé, Observatoire de la sécurité, CNAECEP, CLEMI. Il siège aussi à la fédération générale des retraités et dans les instances de l'UNSA, UNSA fonctionnaires, UNSA retraités, UNSA-Éducation.*

*À cette présence institutionnelle s'ajoutent de nombreuses réunions, conformément au relevé ci-dessous. Les rencontres avec les organisations syndicales sont citées dans le rapport d'activité de la commission vie syndicale.*

*Par ailleurs, le SNPDEN a accru sa présence dans les médias, journaux, radios et télévisions, par des communiqués de presse, mais aussi de nombreuses interviews, ainsi que la participation à des débats.*

- **Rencontre avec le Président de la République dans le cadre de la délégation UNSA-Éducation**, le 11 juin 2007.
- **Cabinet du Premier ministre**, le 27 septembre 2007, le 19 décembre 2007.
- **Audience auprès du ministre de la Santé et des Solidarités**, le 19 juin 2006
- **Audience auprès du ministre de l'Éducation nationale de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**, le 6 août 2006, le 26 novembre 2006, le 24 janvier 2007.
- **Audience auprès de la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche**, le 22 octobre 2007 et le 13 novembre 2008.
- **Audience auprès de la secrétaire d'État, chargée de la Politique de la ville**, le 11 décembre 2007
- **Audience auprès du ministre de l'Éducation nationale**, le 17 septembre 2007, le 20 décembre 2007, le 17 avril 2008, le 23 mai 2008, le 11 juin 2008.
- **Cabinet du ministre de l'Éducation nationale**, le 18 septembre 2006, le 20 septembre 2006, le 10 novembre 2006, le 17 novembre 2006, le 1<sup>er</sup> décembre 2006, le 7 décembre 2006, le 8 décembre 2006, le 12 décembre 2006, le 15 décembre 2006, le 19 décembre 2006, le 20 décembre 2006, le 9 janvier 2007, le 10 janvier 2007, le 24 janvier 2007, le 5 mars 2007, le 22 mars 2007, le 23 mai 2007, le 4 octobre 2007, le 22 octobre 2007, le 26 novembre 2007, le 11 janvier 2008, le 16 janvier 2008, le 20 février 2008, le 11 mars 2008, le 9 avril 2008, le 9 mai 2008, le 19 mai 2008, le 4 juin 2008, le 22 septembre 2008, le 9 novembre 2008, le 18 novembre 2008, le 11 décembre 2008.
- **Secrétariat général, direction des ressources humaines** le 1<sup>er</sup> juin 2006, le 19 juin 2006, le 22 janvier 2008, le 6 février 2008, le 26 juin 2008.
- **Direction de l'information et de l'orientation**, le 28 novembre 2006, le 15 février 2007, le 26 avril 2007, le 31 mai 2007, le 19 juin 2007, le 26 juin 2007, le 24 novembre 2007.
- **Direction de l'encadrement**, le 26 mai 2006, le 30 juin 2006, le 6 septembre 2006, le 16 novembre 2006, le 29 novembre 2006, le 11 décembre 2006, le 12 février 2007, le 15 mai 2007, le 20 septembre 2007, le 26 octobre 2007, le 8 février 2008, le 19 septembre 2008, le 17 octobre 2008, le 28 novembre 2008.
- **Direction générale de l'enseignement scolaire**, le 14 mars 2007, le 21 juin 2007, le 2 juillet 2007, le 6 juillet 2007, le 26 septembre 2007, le 14 janvier 2008, le 22 janvier 2008, le 7 février 2008, le 14 février 2008, le 6 mars 2008, le 11 mars 2008, le 20 mars 2008, le 31 mars 2008, le 10 avril 2008, le 16 avril 2008, le 30 avril 2008, le 22 mai 2008, le 8 juillet 2008, le 3 septembre 2008, le 18 septembre 2008, le 23 octobre 2008, le 19 novembre 2008, le 16 décembre 2008, le 22 janvier 2009.
- **Direction des Affaires financières**, le 18 mai 2006, le 29 mai 2006, le 17 septembre 2007.
- **Direction de l'évaluation et de la prospective**, le 12 février 2007, le 3 mars 2007.
- **Autres réunions au ministère**, le 13 octobre 2006, le 24 octobre 2006, le 17 novembre 2006, le 21 décembre 2006, le 9 janvier 2007, le 8 novembre 2007, le 6 février 2008, le 15 décembre 2008.
- **Inspection générale**, le 6 juin 2006, le 19 octobre 2006, le 23 octobre 2006, le 13 novembre 2006, le 28 mars 2007, le 21 septembre 2007, le 27 septembre 2007, le 5 octobre 2007, le 11 octobre 2007, le 19 juin 2008.
- **Commission Pochard**, le 19 octobre 2007, le 10 décembre 2007.
- **Réforme du lycée, avec Jean Paul de Gaudemar**, le 20 juin 2008, le 27 août 2008, le 3 septembre 2008, le 1<sup>er</sup> octobre 2008, avec **Richard Descoings**, le 3 février 2009.
- **Assemblée nationale**, le 19 juin 2006, le 27 septembre 2006, le 21 mars 2007, le 25 septembre 2007, le 17 octobre 2007, le 10 septembre 2008; **Sénat**, le 7 novembre 2006, le 27 juin 2007, le 20 février 2008.
- **ARF**, le 14 mai 2008, le 10 décembre 2008.



Donatelle  
POINTEREAU

## Commission vie syndicale

*L'objectif de la commission vie syndicale du Bureau national a été de proposer des réponses aux questions posées au début du mandat : quelles adaptations de l'organisation et des pratiques syndicales, à la lumière des modifications statutaires et de gestion des EPLE, dans un paysage éducatif, syndical et sociétal en évolution ?*

*En s'appuyant sur la « déclaration de principe » du syndicalisme des personnels de direction, adoptée au congrès de Dijon, le CSN de novembre 2006 a défini trois lignes de force pour la commission vie syndicale : rassembler, communiquer et former.*

### RASSEMBLER

#### RESTER RASSEMBLÉS ENTRE NOUS

Au delà des différences de fonction, de responsabilité, de situation, qui se développent : mettre en avant ce qui nous rassemble et ce qui nous unit, en en faisant un levier.

**La commission vie syndicale invite** à rappeler que le SNPDEN a obtenu par sa réflexion, ses propositions, ses actions, des acquis professionnels considérables pour les chefs et les adjoints **suite à la grande manifestation de novembre 2006**, qui avait réuni dans la rue plus du tiers des collègues à l'appel du seul SNPDEN, et ce, dans le droit fil du protocole de 2000 et du statut de 2001, acquis concrétisés par « le relevé de conclusions » et « la charte de pilotage ».

Le SNPDEN a su fédérer toute notre profession sur ses propositions, en utilisant les médias et un « 6 pages » envoyé à tous les personnels de direction, disant : « Assez ! » et appelant à manifester.

Fort de cette victoire, et dans cet esprit d'unité, pour peser sur les choix, déterminé à assumer sa vocation de syndicat majoritaire, le SNPDEN dans les lieux de décision académiques, départementaux et régionaux, conformément aux décisions du CSN de novembre 2006 a entrepris de démontrer sa capacité d'intervention et de renforcer son réseau de cadres et de responsables locaux ainsi que ses modalités de contact au plus près des personnels de direction. **En améliorant la fonction de**

**conseil au service de ses adhérents, en faisant identifier et en mutualisant des réseaux de ressources :** dans les années qui viennent, une génération de personnels de direction partira en retraite. Cette situation particulière a demandé un effort à tous les niveaux du **syndicat pour assurer durablement le remplacement des cadres.**

Le travail réalisé lors de la campagne des élections professionnelles et de nos élections à l'interne au cours des AG du premier trimestre a rendu lisible cet effort de tout le syndicat.

Un renouvellement générationnel de qualité est assuré dans les académies et départements ainsi qu'au niveau des représentants aux CAPA et aux CAPN :

- 8 nouveaux secrétaires académiques sur 30,
- 44 nouveaux secrétaires départementaux sur 100 (en incluant les TOM),
- 8 commissaires paritaires nationaux sur 16.

**Cette volonté a eu sa traduction dans le règlement intérieur** par l'ajout de deux articles aux CSN de novembre 2007 et de mai 2008. La réglementation financière des déplacements des membres du BN et des commissaires paritaires dans les académies a été redéfinie de façon à assurer davantage de liens entre le BN et les académies ; le passage à trois ans de l'intervalle entre les congrès a conduit à désigner des suppléants au BN afin d'assurer la continuité militante et le suivi des dossiers sur la durée.

**C'est aussi cette volonté qui nous a animés pour mener le débat autour de la création d'un nouveau pôle réformiste issu des discussions entre notre union l'UNSA et la CGC, pour avoir, tout au long de cette démarche, le souci prioritaire de maintenir l'unité et la force du SNPDEN autour de son organisation, de son projet et de ses valeurs, avec l'ensemble de ses adhérents.**

Le syndicalisme de personnel de direction a besoin d'une organisation fortement majoritaire et rassemblée pour peser sur les choix.

#### RASSEMBLER AUTOUR DE NOUS

Faire connaître, faire débattre et faire partager notre projet pour le métier de personnel de direction, les EPLE et le système éducatif.

Cette démarche volontariste nous a conduits, conformément aux mandats du congrès de Dijon, à multiplier les contacts avec les syndicats du monde éducatif de notre fédération mais, également, avec les autres organisations majoritaires dans les métiers de l'éducation ainsi qu'avec les interlocuteurs et usagers associatifs de l'EPLE (parents d'élèves, lycéens etc.). Notre commission s'est attachée à l'animation des relations avec notre fédération, l'UNSA Éducation où nous participons à toutes les instances (Conseil fédéral national, Bureau fédéral national, Exécutif fédéral national, ce dernier organisme, en charge du fonctionnement, siège tous les quinze jours) et avec notre union l'UNSA. Nous tenons aussi notre place dans l'UNSA et participons à ses ins-

tances nationales et, es qualités, dans deux structures de travail spécialisées l'UNSA retraités et l'UNSA fonctionnaires. Nous sommes très attachés à la « *composante interprofessionnelle public/privé* » qui caractérise notre syndicat de métier au sein de l'UNSA.

#### RENCONTRES

Nous avons rencontré :

- **les syndicats de l'UNSA-Éducation** : (hors rencontres fédérales dans le cadre de ses instances) A et I : 3, SE : 5, SEA : 3, SIEN : 2, SNIES : 2 (+ le congrès), SNASEN : 1 ;
- **les syndicats de la FSU** : SNES : 7, SNEP : 2, SNICS : 4 + congrès, SNUIPP : 1 ;
- **d'autres syndicats** : SNIA DSDEN : 1, SNIA IPR : 2, SNETAA : 1 ;
- **les parents** : PEEP : 1 + congrès, FCPE : 2 + congrès ;
- **les étudiants et les lycéens** : UNEF : 1, UNL : 1 ;
- **les associations** : La Ligue de l'enseignement : 3 et un colloque en commun en janvier 2007, ANDCIO : 1, ANACFOC : 2, AREG : 1, GDID : 1 ;
- **Le centre Henri Aigueperse** : Dans cet esprit nous sommes à l'initiative de la recherche pour publication, lancée par le centre Henri Aigueperse sur « *la naissance et l'évolution du métier de personnel de direction de l'enseignement du second degré : le rôle et l'action du syndicalisme* ».

#### RASSEMBLER AUTOUR DE LA LAÏCITÉ DE LA RÉPUBLIQUE

Combat que Pierre Raffestin a mené jusqu'à la fin de sa vie

La laïcité a toujours été au centre des préoccupations du SNPDEN. Son respect est clairement affirmé à l'article 2 de ses statuts : il est « *respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique* ».

L'engagement laïque du SNPDEN se situe aujourd'hui dans un contexte particulier.

Notre pays a connu, ces deux dernières années, 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, 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 loge-

ment, au sexe, ou à l'appartenance réelle ou supposée à des cultures ou à des croyances diverses. L'actualité a été marquée depuis quelques temps par des offensives répétées contre la laïcité de la République :

- l'indignation provoquée par les déclarations répétées du Président de la République sur une supposée supériorité morale du religieux sur l'enseignant laïc,
- le financement des activités religieuses sous le couvert d'activités culturelles,
- la tentative de remise en cause par des groupes de pression du principe de neutralité des accompagnateurs scolaires voulant imposer des accompagnatrices voilées dans les sorties scolaires,
- le subventionnement obligatoire pour les communes de la scolarité des écoliers du privé, malgré l'opposition de nombreux élus,
- la pénétration du domaine éducatif et pédagogique par le secteur marchand, sans véritablement les outils pour l'encadrer légalement,
- l'apparition des partenariats « *public privé dans la construction et la gestion d'établissements scolaires* »,
- la création, dans le cadre du plan banlieue, d'un fonds spécifique pris sur le budget de l'Éducation nationale pour permettre le financement de dépenses de fonctionnement pour des établissements privés,
- la loi « *portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations* » pose aussi problème. La rédaction de l'article 2 adopté par le parlement permet « *l'organisation d'enseignement par regroupement des élèves en fonction de leur sexe* ».

La question du genre est au point de rencontre d'autres types de mixité, citoyenne, culturelle, sociale, professionnelle... La mixité se construit à partir de ces multiples dimensions ou ne se construit pas véritablement. Mixité et laïcité ont partie liée.

On voit ainsi se dessiner de plus en plus nettement les contours d'un modèle nouveau dit « *communautaire* » en rupture totale avec ce que nous voulons pour la République et dont nous connaissons les effets destructeurs.

**Le SNPDEN est intervenu à de nombreuses reprises sur tous ces sujets, articles de presse, interventions dans les débats publics, et a condamné dans les CSN ce qui portait atteinte à nos principes laïques. Il a participé à la rédaction et appelé à signer le texte des « 145 organisa-**

**tions laïques** ».

**Défenseur de la qualité de l'enseignement public de la République, de ses missions et de son développement, le SNPDEN ne peut rester spectateur de mesures qui apparaissent, exaspèrent depuis deux ans et renforcent le dualisme scolaire.** Ces mesures ou tentatives de mesures tendent à favoriser le développement de l'enseignement privé au détriment de l'enseignement public. Aujourd'hui, on assiste, en effet, à une convergence d'intérêts entre la pénétration de la tendance libérale dans le domaine scolaire qui souhaite une école à moindre coût pour l'État et les exigences propres de l'école privée qui, par un effet d'aubaine, cherche à se développer dans un contexte où la concurrence entre les écoles et le libre choix des parents est encouragée.

**C'est pourquoi le SNPDEN a pris l'initiative**, à la veille de l'anniversaire de la loi Debré, de « *remettre à plat* » la situation du financement de l'école privée par les fonds publics, avec sérénité et mesure de la complexité, mais aussi inspiré par son engagement militant au service de l'école de la République, dans l'objectif de rassembler autour de nos propositions.

#### RASSEMBLER À

#### L'INTERNATIONAL ET EN EUROPE

L'offensive libérale dans l'éducation est affichée partout dans le monde et prône l'autonomie concurrentielle des écoles, comme modèle à atteindre.

C'est pourquoi plus que jamais, le SNPDEN se sent lié au mouvement syndical éducatif mondial et souhaite y faire entendre, toujours plus, sa voix.

La « *charte professionnelle et d'éthique* » proposée par le SNPDEN et votée au congrès de l'IE à Berlin en juillet 2007 est maintenant le texte de référence de tous les personnels de direction et du monde éducatif affiliés à l'IE, pour lesquels « *la gestion du système éducatif n'est pas une fin en soi. Elle est un instrument parmi d'autres au service de la réalisation d'une éducation publique gratuite de qualité pour tous* ».

Laurence Colin et Jocelyne Pionnier membres du bureau national ont participé à Bruxelles aux journées organisées par l'OCDE les 1<sup>er</sup> et 2 février 2007, au séminaire organisé par l'IE à Birmingham les 15 et 16 mai 2007.

Donatelle Pointereau au sein de la délégation UNSA Éducation a présenté au congrès de l'IE à Berlin en juillet 2007, aux 800 délégués « **la charte professionnelle et d'éthique** » des personnels d'encadrement conçue par le SNPDEN et que nous avons adoptée au CSN de novembre. (*Direction* n° 144 – page 39 « *Motion n° 1* » - [www.snpden.net/](http://www.snpden.net/)

*direction/direction\_144.htm* - rubrique « *vie syndicale* »).

Françoise Charillon a animé un stage international en Suède sur ce texte fondateur de l'expression internationale des personnels de direction.

Un volet du site de l'IE est consacré aux personnels de direction, grâce à l'action du SNPDEN.

**Nous avons participé à toutes les réunions des instances dans le cadre du CSEE** (comité syndical éducatif européen), branche éducative de la CES (confédération européenne des syndicats) et avons fait adopter une motion à Luxembourg, le 11 novembre 2008, lors de l'assemblée générale du CSEE et de la Paneuropéenne de l'IE proposant de fédérer les personnels de direction européens, la commission ne se tournant pour l'instant que vers les associations non syndiquées de chefs d'établissements qui prennent de plus en plus d'importance pour parler du métier.

Nous avons fait le choix d'être présents, sur le plan international, à tous les niveaux, pour **faire circuler nos idées et rester au cœur de la réflexion internationale sur cette question. Nous sommes donc présents dans les associations en Europe.** Laurence Colin est membre du bureau national d'ESHA au nom du SNPDEN.

Laurence Colin et Jocelyne Pionnier ont participé à deux colloques, le premier à Copenhague du 11 au 13 septembre 2008 autour de la notion de « *leadership* » avec visite d'un établissement et participation à des conférences et ateliers, le second à Paris le 23 septembre 2008 autour du thème « *les chefs d'établissement européens à l'heure de l'interculturalité* ».

À l'international, notre partenariat avec l'AFIDES doit être réactivé en fonction des nouvelles données dans la direction des écoles.

## COMMUNIQUER

### PARLER DE TOUS, PARLER À CHACUN.

La communication syndicale n'est pas seulement un outil à maîtriser, ni un article à la mode, c'est une composante de l'action syndicale.

Nous nous sommes interrogés sur notre communication pour continuer à transmettre notre message et à le faire partager par le plus grand nombre dans un contexte différent et mouvant en direction de publics nouveaux, divers et rajeunis.

Nous avons réfléchi en particulier sur l'image que nous voulons transmettre, sa cohérence, nos choix stratégiques en matière de communication, les publics

et les objectifs que nous voulons atteindre et la diversité des supports pour y parvenir.

**LA REVUE « DIRECTION »** a voulu donner davantage de place encore à l'information et aux témoignages.

Son sommaire a été détaillé afin d'en faciliter la lecture et son rôle de référent.

Sa « *Une* » modernisée a souhaité être en accord avec notre dynamisme et nos objectifs.

Elle est maintenant accessible à tous en consultation, en passant par le site national.

**LE SITE NATIONAL** a été amélioré à partir de sa forme initiale dans plusieurs domaines. On y trouve maintenant :

- **POUR LES SA SD**

L'interactivité demandée au CSN de novembre 2006 sous la forme d'un « *espace d'échanges* » pour les SA et d'un espace « *boîte à outils* » pour les responsables de communication. Un espace formation réservé aux secrétaires académiques, riche d'information sur l'histoire du SNPDEN et de ses combats.

- **POUR TOUS LES ACTIFS**

La possibilité d'adhésion et de paiement en ligne.

**LA « NEWS-LETTER » BIMENSUELLE À L'INTENTION DE TOUTE LA PROFESSION**, fait le point sur les dossiers et met à disposition des lecteurs, informations et liens pour mieux comprendre les enjeux et l'activité du syndicat. Elle a fait rentrer notre organisation dans une dimension nouvelle, en phase avec les évolutions de la communication contemporaine.

Elle nous a donné aussi un nouvel outil de communication avec l'ensemble des membres de notre profession et renouvelé notre lien avec celle-ci.

Bien entendu, tout cela ne remet pas en cause l'usage des courriers électroniques « **SA/SD** » adressés aux **responsables académiques et départementaux**, pour leur action propre et pour l'information des adhérents.

Des améliorations sont à apporter encore, d'une part pour un petit nombre de sites académiques en attente de réalisation, et d'autre part pour une alimentation plus réactive de la rubrique « *infos en bref* », de la part des membres du secrétariat national. La réflexion pour améliorer le service rendu aux adhérents en matière d'information et de communication n'est pas achevée et demeure un souci de la commission, notamment la mise en cohérence des sites académiques et nationaux.

## FORMER

### UNE FORMATION SYNDICALE LARGEMENT INTÉGRÉE À UNE FORMATION AU MÉTIER.

Il a été jugé nécessaire de fournir un effort massif de formation :

- auprès des jeunes personnels de direction qui n'ont pas connu la période de construction et abordent le présent sans prendre la mesure des acquis,
- auprès des personnels en poste pour leur faire mesurer le changement de culture qui s'opère actuellement dans notre profession,
- auprès de tous pour permettre l'accès aux responsabilités de nouveaux cadres et assurer ainsi la relève de la génération du baby-boom.

**Nous nous sommes aussi interrogés sur notre répartition traditionnelle « stages de niveau 1/stages de niveau 2 » et un plan de formation organisé par le BN a été adopté au CSN et mis en œuvre pour les deux années :**

- aux contenus diversifiés : nouvelles pratiques syndicales, nouveau métier, communication interne et externe,
- sous des formes nouvelles et avec de nouveaux outils : un site dédié à la formation syndicale a été mis en ligne en liaison avec le site national,
- qui prend aussi en charge la formation au métier et à ses évolutions, dans une perspective professionnelle et syndicale, dans l'objectif de permettre aux stagiaires non seulement de mieux participer à l'action et à la réflexion syndicales, mais aussi d'être confortés dans leur pratique professionnelle face à la hiérarchie et à nos divers partenaires, internes et externes.

Les stages académiques et nationaux ont été autant de rendez-vous, où la profession se rencontre, se forme et où le syndicat s'enrichit de l'apport de tous.

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2008

### NOUS AVONS EU AUSSI À PRÉPARER LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

**Nous sommes entrés en campagne officielle** dès le 2<sup>e</sup> trimestre avec la première « *lettre de Direction* » proposée à l'ensemble de personnels de direction.

À partir d'éléments fournis par une réunion de travail **du Bureau national**

en mars 2008 à Marseille, un cadre général et un calendrier des opérations à effectuer ont été établis. L'objectif était de transmettre une image cohérente de notre identité et notre stratégie, de notre activité, de nos résultats en soulignant **l'utilité, l'efficacité et le sens de notre activité pour la profession**; bâtisseur de notre profession par la proposition, la négociation, l'action et les résultats **pour tous et pour chacun**: soutien, défense, conseil, **pour le système éducatif**: pour un enseignement public, laïque, de qualité pour tous.

La motion du CSN de mai proposée par la commission vie syndicale a adopté cette orientation générale de la campagne.

Un memento spécial « *élections professionnelles* », succédant à une première présentation du calendrier, a été diffusé et commenté au BN élargi aux secrétaires académiques en juillet 2008. Des éléments de langage de la profession de foi nationale, préparée au cours du troisième trimestre par un groupe de travail issu du BN, sur les bases du travail de réflexion du « Bureau national de travail de Marseille », ont été proposés au BN élargi de septembre.

Un « *quatre pages* », l'envoi de lettres personnalisées aux adhérents et aux non adhérents, ainsi que le contenu des trois dernières « lettres de Direction » ont ponctué la période du scrutin, en appui des actions académiques et départementales.

#### LE RÉSULTAT DES ÉLECTIONS CONFORTE NOS POSITIONS.

Nous progressons en voix à la CAPN (+ 147) et conservons le même nombre de sièges au niveau national, soit 8 sièges sur 11, I et D conserve 2 sièges et le SGEN garde le sien de justesse.

Au niveau académique, nous sommes le seul syndicat qui progresse en nombre de voix (+121) et en nombre de sièges, avec 134 sièges sur 172 sièges. Notre représentativité est ainsi renforcée:

- **73 % des commissaires paritaires à la CAPN**
- **78 % des commissaires paritaires académiques.**

La tentative de division du syndicat par la FSU a échoué puisque cette organisation ne recueille que 3,4 % des voix au niveau national et ne peut donc prétendre à aucune représentation. **Ce résultat aura été pour nous, comme pour l'ensemble du syndicat et de ses secteurs d'intervention, un élément d'encouragement pour le travail accompli, un signe de bonne santé de notre organisation et avec l'augmentation des adhésions et des réadhésions, une invitation à poursuivre et développer l'action syndicale.**

**Voici donc comment s'est organisé le travail de proposition et de réflexion et les initiatives de la commission « vie syndicale » composée d'Amadou Simal, Jocelyne Pionnier, Patrick Falconnier et Donatelle Pointereau, et jusqu'à sa disparition, de notre ami Pierre Raffestin. Depuis la manifestation de 2006 jusqu'aux élections professionnelles, elle a accompagné et valorisé le travail du BN. Elle a souhaité concourir dans son champ d'expertise, au Bureau national comme au CSN, à la mesure des enjeux syndicaux et à la construction de réponses, pour en relever les défis.**

## CAPN 2006-2009 : compléments pour un bilan



Patrick  
FALCONNIER

*Le bilan de la CAPN a déjà été présenté récemment (Direction 163 novembre 2008, pages 23 et 24) dans le cadre des élections professionnelles: le lecteur peut utilement s'y rapporter. Dans le cadre de la préparation du congrès de Biarritz, c'est donc pour cet article une analyse plus politique qui est mise en avant.*

### I. LA DOUBLE VOLONTÉ DE GAGNER EN PROFESSIONNALISME...

#### a. Explications et déplacements

Les commissaires paritaires nationaux élus en décembre 2005 ont pu mesurer la connaissance partielle des collègues concernant les mutations, en particulier des très nombreux collègues récemment recrutés et participant pour la première fois aux opérations de mutations (d'une part on a recruté entre 800 à 1 000 personnels de direction par an, d'autre part les collègues demandant une mutation après 3 ou 4 ans sont plus nombreux, promotions obligent...). Or cette mauvaise connaissance est propice aux rumeurs, désinformations, manipulations, etc. alors même que des explications

sur quelques règles de base permettent de mieux comprendre le film du mouvement, et accessoirement, en comprenant pourquoi tel personnel de direction a obtenu le poste convoité, d'éviter une auto dévaluation qui n'a pas lieu d'être. Les commissaires paritaires nationaux ont ainsi porté ces explications dans les nombreuses assemblées générales académiques où ils ont été invités. De même, quand les académies l'ont souhaité, les commissaires ont pris des rendez-vous individuels avec les collègues afin de mieux les conseiller: des erreurs « de base » ont ainsi pu être évitées, les vœux se sont souvent élargis, la connaissance individuelle a été renforcée, et ne doutons pas que cela a concouru à l'augmentation générale du taux de satisfaction.

#### b. Des techniques plus complexes

Le travail des commissaires paritaires nationaux est de plus en plus long, et leur connaissance des dossiers essentielle afin de proposer des améliorations de vœux, des allongements de chaînes, etc. À ce propos, si davantage de dossiers syndicaux nous parviennent pour les mutations (les collègues commencent à savoir que nous ne disposons pas des dossiers envoyés au ministère), ce n'est pas encore généralisé, et certains négligent l'envoi du dossier syndical, ou, pire, procèdent à des modifications ou extensions de vœux sans nous prévenir, ce qui nous met parfois dans des situations difficiles (et ce n'est pas la situation idéale pour défendre le collègue concerné!). Pour sa part la direction de l'Encadrement travaille de mieux en mieux pour la préparation du mouvement: non seulement les responsables connaissent parfaitement les dossiers des personnels de direction (nous avons été maintes fois surpris par cette connaissance détaillée), mais sont en mesure, sur chaque poste à pourvoir, de sortir instantanément la « fiche » récapitulant l'ensemble des demandes sur ce poste. Et comme la volonté a souvent été de satisfaire un nombre conséquent de demandes de mutation, les « chaînes » se sont allongées. Enfin, pour les tableaux d'avancement, la compréhension technique liée au passage du pyramidage au ratio promu/promouvables est inachevée: il nous faudra y revenir.

### c. La refonte du vade-mecum

Les commissaires paritaires nationaux avaient à leur disposition depuis plusieurs années un vade-mecum récapitulant l'essentiel des textes à connaître. En 2007-2008 le document papier a été doublé par un CD gravé au siège. Puis s'est imposée l'idée d'une refonte totale de ce document en profitant du renouvellement de la CAPN, avec la volonté d'en élargir l'utilisation aux coordonnateurs des CAPA et aux secrétaires académiques. En même temps il s'agissait de donner au document une tonalité plus politique (un éditorial est ainsi signé du Secrétaire général), et essayer de le rendre plus attractif et concret pour favoriser son utilisation. La nouvelle version du vade-mecum a été distribuée à la journée des commissaires paritaires du 15 janvier 2009.

## II... TOUT EN DÉFINISSANT UNE LIGNE POLITIQUE CLAIRE...

### a. Une symbiose avec le Bureau national

Deux commissaires paritaires nationaux étaient en même temps membres du Bureau national, Donatelle Pointereau, de surcroît responsable de la commis-

sion vie syndicale, et Patrick Falconnier, coordonnateur, ce qui a donné du poids devant les interlocuteurs du ministère. En CAPN nous pouvions donc intervenir avec tout ce que représente le SNPDEN, et au Bureau national nous n'avons jamais manqué de « raconter » les CAPN, leurs ambiances, leurs tensions, les problèmes rencontrés, etc., ce qui a permis les interventions politiques du Secrétaire général (par exemple le 19 septembre 2008 Philippe Guittet conduisait la délégation traitant à la direction de l'Encadrement plusieurs sujets concernant peu ou prou les commissions paritaires). C'est également une commission mixte membres du Bureau national et commissaires paritaires nationaux qui a été entendue à l'Inspection générale sur le sujet de l'évaluation des personnels de direction. Enfin la publication régulière dans *Direction* des interventions du coordonnateur a permis de diffuser largement le travail des commissions paritaires.

### b. Former: la réunion des coordonnateurs

En début de mandat s'est posée la question de former **tous** les commissaires paritaires académiques nouvellement élus. Très rapidement se sont posés les problèmes logistiques... et financiers! Soit on regroupait tous les élus (un congrès!) en 1, 2 ou 3 fois, mais le coût était exorbitant, soit on invitait le coordonnateur, appuyé par quelques commissaires, à se déplacer dans toutes les académies avec quelques regroupements et là c'est le temps qui manquait! Bref s'est imposée plus sagement l'idée d'organiser une journée chaque année à l'intention des coordonnateurs de CAPA, à charge pour eux de répercuter ensuite auprès des collègues. Ces journées ont été consacrées aux points d'actualité (tableaux d'avancement et mutations), sans que puisse être réellement organisé un débat autour des échanges de pratiques en CAPA, ni une formation sur les techniques de négociation en commission paritaire. Peut-être le congrès de Biarritz pourra-t-il y réfléchir et faire des propositions dans le cadre de la commission vie syndicale.

### c. Informer: la Lettre des commissaires paritaires

Cette *Lettre* est née de la volonté de partager une culture commune avec les autres commissaires paritaires, académiques et nationaux. Son objectif était également de donner quelques informations pratiques et de rappeler les dates essentielles pour les commissaires. Très rapidement les cadres académiques du SNPDEN ont manifesté leur intérêt pour ce document, dont ils ont été destinataires. Certains secrétaires académiques ou départementaux ont ensuite diffusé

la *Lettre* à tous les adhérents, ou parfois repris des extraits pour des bulletins locaux. Dans la mesure où tous les syndiqués ne la recevaient pas, et pour éviter des distorsions d'information entre collègues, les sujets les plus importants ont été repris dans *Direction*. Signalons d'ailleurs que notre hiérarchie est souvent intéressée par cette lecture (et plus généralement par *Direction*). Les grands sujets ayant été traités, l'inspiration s'en ressent: une réflexion est en cours sur le sujet.

## III... A PERMIS AUX COMMISSAIRES PARITAIRES D'OBTENIR DE RÉELS GAINS.

### a. Une amélioration du fonctionnement des CAPA

Globalement les CAPA sont de mieux en mieux préparées par les commissaires paritaires académiques en relation avec les services rectoraux, souvent existent des groupes de travail, souvent les recteurs s'interrogent sur les critères de promotion ou donnent des chiffres sur les items pour les mutations, souvent les procès-verbaux de CAPA témoignent de la richesse des débats. Cette évolution va dans le bon sens. Du coup on regrette d'autant plus l'absence de réel dialogue social dans telle ou telle académie: que penser d'un recteur qui refuse systématiquement toute proposition syndicale, niant ainsi tout rôle à la commission paritaire? De tel autre qui n'hésite pas à pénaliser sa propre académie, pour les promotions comme pour les mutations? Après réflexion le coordonnateur a décidé à chaque CAPN de signaler à la direction de l'Encadrement nominativement les académies où se posent des problèmes nous éloignant d'une pratique raisonnée du paritarisme. Le paritarisme reste un combat, et on ne dira jamais assez la force de caractère nécessaire aux commissaires paritaires qui, dans leur académie, face à leur hiérarchie, défendent les collègues et les valeurs qui fondent notre syndicalisme.

À noter également que les CAPA ont eu à défendre souvent des collègues en difficulté professionnelle, ce qui a permis d'éviter une multiplication des CAPN disciplinaires. En effet, après plusieurs années d'inflation des procédures disciplinaires au niveau national, pas toutes justifiées, notre pression syndicale a permis que certains cas soient mieux traités au niveau académique, et du coup les solutions académiques ont évité l'aggravation des sanctions.

### b. Les tableaux d'avancement

La CAPN a eu à connaître des tableaux d'avancement 2007, 2008 et 2009. Les chiffres de promotion:

- 709, 746 et 764 en première classe, soit 2219 promotions
- 322, 391 et 452 à la hors classe, soit 1 165 promotions.

Cela représente un total de 3384 promotions pendant la mandature, soit un quart de l'effectif total des personnels de direction... (et bien davantage si on ne prend en compte que ceux qui remplissent les conditions). Le temps moyen pour obtenir une promotion continue donc à diminuer; on notera cependant un effet retard conséquent pour la promotion des femmes à la hors classe, et le très (trop) petit nombre d'adjoints proposés à cette même promotion.

À noter les discussions souvent très serrées en CAPA; pour leur part les commissaires paritaires nationaux veillent en CAPN à l'équité entre académies: en effet les ratios nationaux s'appliquent par académie. Enfin rappelons que le ratio idéal à atteindre en 1<sup>re</sup> classe est de 33 (mandat de la commission carrière), alors qu'il faudra sûrement se donner syndicalement comme objectif un ratio supérieur à 20 pour la hors classe.

#### c. Les mutations: des taux de satisfaction supérieurs à 50 %

Plusieurs facteurs se sont conjugués pendant cette mandature pour aboutir chaque année à des taux de satisfaction supérieurs à 50 %: des retraites en plus grand nombre, la volonté de la direction de l'Encadrement d'allonger les chaînes et d'appliquer des règles de gestion stables, un plus grand professionnalisme des commissaires, mais aussi l'acceptation par la directrice, Ghislaine Matringe, et auparavant par Paul Desneuf, d'un certain nombre de nos propositions. Enfin les contacts plus nombreux entre les commissaires et les candidats à mutation ont certainement été facilitateurs. Pour les détails, se reporter aux tableaux régulièrement publiés dans *Direction*.

Pour conclure, je ne manquerai pas de souligner que la qualité de notre travail collectif a largement résulté de la bonne ambiance qui a régné dans le groupe des commissaires paritaires nationaux, ainsi que de la confiance mutuelle qui s'est instaurée réunion après réunion. Certains collègues ont terminé leur mandat avec cette CAPN 2006-2009: qu'ils soient sincèrement remerciés du travail effectué. Quant aux nouveaux élus à la CAPN (8 nouveaux sur 16) ils se sont mis au travail dès le mois de janvier 2009.

*Les commissaires paritaires 2006-2009 étaient Marie-Claude Bedu, Pierre Carbajo, Alain Chartier, Chantal Collet, Véronique Demmer, Patrick Falconnier, Hélène Ghesquière, Serge Guinot, Fernande Margarido, Michel Miklarz, Donatelle Pointereau, Laurence Poncet, Guy Savelon, Jacky Schlienger, Jean-Claude Seguin et Mireille Vogt.*

## Commission carrière



Philippe  
VINCENT

**DE DIJON À BIARRITZ:  
UNE LONGUE ÉTAPE DE PROGRESSION**

Le congrès de Dijon avait confié au Bureau national et à sa commission carrière une feuille de route conséquente.

Les 9 motions votées portaient pour mémoire sur les points suivants:

- une réflexion globale sur une nouvelle amélioration du statut des personnels de direction sur la base des travaux d'un groupe national ad hoc
- une réflexion sur le principe d'une mobilité inter catégorielle
- la réalisation d'un cahier des charges de la formation initiale et continue des personnels de direction
- le contrôle de l'utilisation de l'évaluation des chefs et des adjoints au regard des opérations collectives de gestion (promotions et mutations)
- l'obtention d'une automaticité de la dispense d'une obligation de mobilité après 4 postes
- le passage des ratios de promotion à 33 % pour la 1<sup>re</sup> classe et à 20 % pour la hors classe
- l'obtention d'un volet d'améliorations des conditions générales de rémunération (NBI, BI, IRD et ISS, indemnités d'intérim, indemnités ambition réussite, frais de changements de résidence)
- des demandes d'avancées statutaires spécifiques (CET, CPA, clause de pénibilité étendue aux adjoints)
- une demande de prise en compte particulière de la situation des conjoints appartenant à la fonction publique suite à mutation du personnel de direction.

Ces mandats ont été pris en compte par une commission carrière renouvelée comprenant, sous la direction d'un nouveau secrétaire national, Philippe Vincent, les membres suivants du Bureau national: Françoise Charillon,

Laurence Colin, Corinne Delvallet, Geneviève Sinistro Darras, Bernard Deslis et Alain Val.

L'activité de la commission et les actions mises en place à tous les niveaux pour obtenir satisfaction sur la globalité du mandat donné au Bureau national sur le plan des carrières ont été ponctuées, analysées, relayées et actualisées par les travaux des commissions carrière des CSN de novembre 2006 (*Direction* N° 144), de mai 2007 (*Direction* N° 149), de novembre 2007 (*Direction* N° 154), de mai 2008 (*Direction* N° 159) et de novembre 2008 (*Direction* N° 164).

Il convient, en vue des travaux du congrès de Biarritz, de faire un bilan de l'action et des résultats obtenus. Ce point d'étape permettra aux syndiqués d'évaluer l'activité de la direction nationale mais il devra permettre également aux instances départementales et académiques de notre organisation de proposer des contributions « carrière » en préparation de notre prochain congrès.

Le groupe de travail national s'est réuni le 3 octobre 2006 puis le 14 mai 2007. Il a produit une motion proposant la disparition de la 2<sup>e</sup> classe et la mise en place d'une classe unique d'accueil échelonnée de 435 à 880 et d'une classe promotionnelle échelonnée de 880 à 1058, une amélioration globale des BI, une amélioration des pourcentages de classement des EPLE. La poursuite de la réflexion en vue d'un nouveau statut pour 2012 a été confirmée par le CSN de mai 2007.

L'action conduite de mai à novembre 2006, conclue par la manifestation nationale organisée par le seul SNPDEN le dimanche 26 novembre 2006 à Paris a permis l'ouverture de négociations avec le MEN. Ces négociations articulées autour de sept rounds de rencontres ont permis de déboucher sur la signature du relevé de conclusions du 24 janvier 2007. Le volet reconnaissance professionnelle de ce protocole d'accord actait l'extension de l'IRD aux adjoints, une majoration de 50 % de l'IRD pour les chefs sans adjoint, une majoration de l'ISS pour les collègues exerçant dans les collèges ambition réussite, un passage du ratio de promotion à la hors classe à 20 % et une garantie des promotions à la 1<sup>re</sup> classe en 2008 et 2009 à la hauteur des chiffres moyens de 2006 et 2007, l'extension de la clause de pénibilité aux adjoints,

une amélioration des pourcentages du classement des établissements, une définition du temps de travail des personnels de direction en relation avec le contenu du décret fonction publique relatif à l'aménagement et au temps de travail, l'examen des conditions de l'application du bénéfice d'une CPA et enfin la rédaction d'un cahier des charges de la formation. Nous avons déploré que ce texte paraisse sans concertation préalable avec notre organisation.

Ce relevé de conclusions apportait par son contenu une série de réponses positives aux revendications du SNPDEN. Ces mesures permettaient ainsi de satisfaire en totalité ou de manière partielle la plus grande partie des mandats carrière du congrès de Dijon, avec des avancées significatives sur les questions de rémunération, du temps de travail, des promotions, du classement et de la formation. L'engagement d'un rendez-vous annuel sous la forme d'un groupe de suivi assurait par ailleurs au SNPDEN la possibilité d'un contrôle de l'application effective des engagements pris. La première réunion du groupe de suivi a effectivement eu lieu le 8 février 2008. Le nouveau rendez-vous est fixé à février 2009.

La commission carrière a également suivi le dossier du reclassement de 358 EPLE à valoir au 1<sup>er</sup> septembre 2008 complété par une série de 52 nouvelles mesures au 1<sup>er</sup> septembre 2009. De la même manière, l'amélioration générale des ratios de promotions aura permis de totaliser, de 2006 à 2009, 3030 promotions à la 1<sup>re</sup> classe et 1476 en hors classe avec un chiffre record de 452 au titre de 2009. Ainsi près de 40 % des personnels du corps auront bénéficié d'une promotion dans les 4 dernières années.

Le lancement au 1<sup>er</sup> octobre 2007 du processus de révision générale des politiques publiques et ses possibles impacts sur une refonte des corps de la Fonction publique associée à une refondation des grilles indiciaires et des systèmes indemnitaires, en particulier pour les corps d'encadrement, a conduit le CSN de novembre 2007 à produire un texte d'orientation et un texte de cadrage réactualisant les positions du SNPDEN au regard de cette nouvelle donne. Ces textes donnaient pour mandat au BN de poursuivre la réflexion engagée à long terme sur un nouveau cadre statutaire adapté à nos fonctions tout en demandant au ministère l'ouver-

ture de négociations à court terme sur la question globale des rémunérations des personnels de direction. Les améliorations des salaires enseignants liées à l'extension des heures supplémentaires, au recours à des primes spécifiques et l'application de systèmes de défiscalisation posent en effet aujourd'hui la question sensible de la réduction du différentiel de rémunération avec les personnels placés sous notre autorité.

Les engagements du directeur de cabinet du ministre le 22 septembre 2008 et la volonté du ministre affirmée le 10 novembre ont abouti à une première rencontre spécifique avec le directeur de l'Encadrement le 28 novembre 2008. Sur la base de la motion 5 du CSN de novembre 2008, le SNPDEN a souhaité que soient abordées dans les discussions à venir les questions relatives à la refondation du cadre indiciaire du corps avec un indice sommital au B3 associée à la suppression de tout indice butoir sommital, la mise en extinction de la 2<sup>e</sup> classe actuelle, l'amélioration continuée des ratios de promotion, l'amélioration des BI liées aux catégories d'établissement, l'extension de la NBI à tous les personnels de direction, la poursuite de l'amélioration des pourcentages de classement des EPLE, l'alignement de l'IRD sur l'ISS et la demande de prise en compte financière des activités exercées par les personnels de direction et ne se rattachant pas directement ou indirectement aux missions des EPLE conformément à la charte de pilotage, la question de la prise en charge des frais de changements de résidence et enfin la problématique récurrente de l'indemnisation des chefs d'établissement d'accueil des personnels de direction stagiaires.

Le directeur de l'Encadrement, au vu de l'ensemble de ces demandes, a acté le principe d'une série de rencontres bilatérales et multilatérales visant à ouvrir des discussions sur d'une part une évolution immédiate des conditions de rémunérations des personnels de direction et d'autre part sur les entrées possibles dans le cadre plus large de la réforme du statut des personnels d'encadrement dans la Fonction publique. Ces rencontres ne seront pas exclusives des demandes de contacts faites à la direction des Affaires financières de manière à régler le traitement de dossiers en suspens. Ces discussions auront lieu dès le début de l'année civile 2009 et le SNPDEN y prendra toute sa place.

Au quotidien, les membres de la commission carrière auront donc participé à plus de 15 réunions avec les responsables de notre ministère (SG, DGRH, DE, DGESCO, DAF, IGEN et IGAEN) ou avec le ministre lui-même. Le secrétaire national carrière a par ailleurs participé à des auditions annuelles à l'Assemblée nationale et au Sénat accordées par le député Reiss et le sénateur Richert, rapporteurs pour ces assemblées des projets de lois de finances.

Les membres de la commission ont également rédigé de nombreux articles parus dans *Direction*.

La commission carrière s'est aussi investie dans la préparation des élections professionnelles de décembre 2008 en prenant en charge la rédaction initiale de plusieurs *lettres de Direction*.

L'activité de la commission a aussi été complétée par la participation, en collaboration avec les permanents du siège, à la mise à jour des documents de référence rémunérations qui paraissent annuellement dans le numéro de *Direction* de septembre. De nombreux courriers adressés au cabinet, à la DGRH, à la DE ou à la DGESCO, signés de la main du Secrétaire général et relatifs à des questions de carrière ont également été préparés par les membres de la commission. La rédaction de *SA/SD thématiques carrière* fait partie du travail régulier de la commission de même que l'élaboration de courriers ou courriels de réponses à des demandes particulières de nos syndiqués, là aussi en liaison étroite avec les permanents ou nos secrétaires du siège que nous tenons à remercier ici. Les membres de la commission collaborent étroitement au déroulement des stages de formation interne organisés par le syndicat. De la même manière le secrétaire national ou des membres de la commission ont assisté régulièrement en région à des assemblées générales académiques (Bordeaux, Caen, Nantes, Orléans Tours, Poitiers, Polynésie, Rennes, Rouen) pour y représenter le Bureau national. La commission a aussi préparé la tenue d'un premier groupe de travail national des directeurs d'EREA et d'ERPD qui s'est réuni le 16 mai 2008. Le secrétaire national et ses camarades assurent également la représentation du SNPDEN au sein du Bureau national et de la Commission administrative de l'UNSA Fonctionnaires. Enfin le

secrétaire national carrière est dorénavant membre titulaire du CTPM et y représente le SNPDEN au sein de la délégation de l'UNSA Éducation. Trois membres de la commission ont par ailleurs par leurs interventions (*Direction* n° 158) activement contribué aux travaux du congrès de l'UNSA Éducation qui s'est tenu du 26 au 28 mars 2008.

À la lecture de ce compte rendu d'activité, chacun pourra juger de l'action du Bureau national sur le terrain, de la progression des conditions de déroulé de nos carrières et évaluer le degré d'atteinte des mandats qui avaient été votés à Dijon. Toutefois, le contenu global du relevé de conclusions de janvier 2007 et les avancées obtenues, associées à un suivi fort efficace des opérations collectives de gestion, constituaient déjà un solde positif à mi-mandat. Les engagements récents du ministre sur la question de nos rémunérations et l'ouverture de discussions avec la direction de l'Encadrement peuvent laisser espérer que d'ici mai 2009 d'autres avancées catégorielles seront venues conforter notre bilan. Si en effet, nous obtenions de nouvelles mesures positives sur l'ensemble des dossiers ouverts, force serait de considérer que le SNPDEN a, par son action d'ensemble, permis de contribuer significativement à l'amélioration générale de la situation matérielle des personnels de direction. Sur cette base, le congrès aurait alors à définir de nouveaux objectifs pour notre corps sur la période 2009/2012 et doter ainsi, avec confiance, la nouvelle équipe nationale de mandats renouvelés. L'espoir du secrétaire national et de ses camarades de la commission est donc, de façon sans doute contradictoire mais raisonnablement optimiste, que ce rapport soit incomplet afin que de nouvelles lignes puissent être ajoutées en actualité immédiate en mai 2009 sur la côte basque.

## ANNEXES

### LES RENCONTRES

- Le ministre les 18 décembre 2007 et 17 avril 2008
- Le directeur de cabinet le 26 novembre 2006,
- Le Secrétariat général et la DGRH les 20 octobre 2006, 10 novembre 2006, 17 novembre 2006, 1er décembre 2006, 8 décembre 2006 et 15 décembre 2006,
- La DGRH le 26 juin 2008,
- La direction de l'Encadrement les 30 juin 2006, 20 septembre 2007, 17 octobre 2008 et 28 novembre 2008,
- La DGESCO les 17 mai 2006, 8 juillet 2008 et 18 septembre 2008.

### LES PARUTIONS DANS LA REVUE *DIRECTION*

- Classement 2007 n° 139, article carrière n° 141, classement 2007 n° 143, compte rendu du CSN de novembre 2006 n° 144, Ratios de promotions n° 145, avancement des négociations n° 146, classement 2007 N° 146, compte rendu du CSN de mai 2007 n° 149, article carrière n° 151, la RGPP n° 153, compte rendu du CSN de novembre 2007 n° 154, Temps de travail et CET n° 155, réunion bilan du relevé de conclusions n° 156, rapport Silicani et RGPP n° 158, compte rendu du CSN de mai 2008 n° 159, article carrière n° 161, point sur la RGPP n° 162, la question des rémunérations n° 163, compte rendu du CSN de novembre 2008 n° 164, Les rémunérations n° 165

### LETTRES DE *DIRECTION*

- N° 2 du 15 février 2008, n° 6 du 15 avril 2008, n° 9 du 1er juin 2008, n° 13 du 15 septembre 2008 et n° 22 du 30 janvier 2009.



Françoise  
CHARILLON

## Sous commission fin de carrière/retraites

*Les membres de la sous commission « Fin de Carrière/Retraites » ne sauraient aborder leur rapport d'activité sans rappeler la spécificité du SNPDEN qui donne une place à part entière aux retraités au sein de son Bureau national, et ce, non seulement pour défendre les « dossiers » qui leur sont propres mais aussi pour continuer à militer auprès des actifs.*

*Nous en voulons pour preuve l'investissement de Pierre Raffestin dans notre travail avec l'UNSA-Éducation où il a fait entendre haut et fort toutes nos valeurs et plus particulièrement celles de la laïcité.*

Parce que c'est un choix de société, parce que chaque actif est « un pensionné en devenir », la question des retraites nous concerne toutes et tous.

**La réforme de 2003 s'est progressivement mise en place, elle se conforte par des décisions récentes en forme de leurre; nous en mesurons les impacts.**

Conscients de la nécessité d'une réforme pour maintenir l'équilibre financier des régimes de retraites, nous en avons dénoncé les mesures injustes qui s'y rattachent. Notre motion du congrès de Dijon 2006 les a clairement définies (cf. « Direction » n° 139).

Nous avons porté cette motion auprès des élus et dans toutes nos instances où elle a été très largement reprise tant dans la résolution du congrès de l'UNSA Éducation (26 au 28 mars 2008) que dans celle du congrès de la FGR/FP (10 au 13 juin 2008). Cependant, depuis 2006 et jusqu'à aujourd'hui, notre gouvernement, il faut le dire, fait la sourde oreille...

Dès la publication de la loi du 21 août 2003 et à mesure de la parution des décrets y afférents, des différents rapports du COR, Françoise Charillon a rédigé plusieurs fiches regroupées sous le vocable « *memento - retraite* » - mis à jour en janvier/février 2009- destiné à l'information des collègues.

Cette information est rendue indispensable en raison de l'individualisation grandissante des pensions.

Le « *déroulé* » d'une même carrière ne mènera pas à la même pension. Non seulement les mécanismes de surcote

(1<sup>er</sup> janvier 2004) et de décote (1<sup>er</sup> janvier 2006) font varier le taux de remplacement mais des paramètres liés à chaque situation familiale, au fait que l'on ait ou non travaillé dans le privé, que l'on ait eu ses enfants à telle date ou à telle autre, que l'on ait acquis plus ou moins de points dans le régime additionnel mis en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005... conduisent à des pensions radicalement différentes.

Cet état de fait va encore s'accroître compte tenu de dispositions récentes :

- Augmentation des pensions de réversion dans le privé – certes – mais assorties de conditions de plus en plus draconiennes pour les obtenir et de menaces sur celles de la Fonction publique. A ce sujet, le sixième rapport du COR, adopté le 17 décembre 2008, traitant des « *droits conjugaux et familiaux* » demande que l'on évite de verser une somme qui irait « *au-delà du maintien du niveau de vie* ».

Pour le SNPDEN, la question posée est donc celle-ci : la réversion est-elle un droit acquis par les cotisations du conjoint (de la conjointe) décédé (e), droit qui devrait être respecté, ou est-ce un souci de conservation d'un pouvoir d'achat minimal pour le survivant ?

Par ailleurs, non seulement le rendez-vous 2008 n'a pas permis de corriger les injustices faites aux femmes mais le COR propose un plafonnement à 10 % pour 3 enfants et plus, dans l'objectif d'une « *redistribution verticale* » et pour un « *gain financier* » !... ( pour le pensionné ? ou pour l'État ?)

- Décret du 30 décembre 2008 qui repousse à 70 ans au lieu de 65 ans, l'âge auquel un employeur a la possibilité de mettre un salarié à la retraite d'office... alors que chacun connaît la difficulté des seniors à se maintenir dans l'emploi. Nous regrettons que ces décisions soient prises sans négociations suffisantes voire en catimini dans un contexte de crise financière cruciale.

### LE POUVOIR D'ACHAT EN QUESTION

Nous comptons dans nos rangs, des retraités « *d'avant nos avancées statutaires* ». Ceux-ci n'ont bénéficié d'aucune péréquation ni assimilation – coquilles vides depuis 1993 – . La revalorisation des pensions telle que calculée aujourd'hui sur le seul indice INSEE ne tient pas compte de l'augmentation réelle du coût de la vie et des dépenses incontournables des retraités. Notre demande d'un système de calcul mixte associant l'évolution des prix mesurée par un indice revu et corrigé et celle de la richesse nationale n'a pas été entendue à ce jour. Le seul point positif à noter est que la composition de la conférence sur l'évolution du niveau des pensions est élargie aux régimes de la Fonction publique et aux régimes spéciaux.

Cette situation a conduit les retraités et leurs collègues actifs à la mobilisation pour défendre leur pouvoir d'achat par l'organisation de deux journées d'action spécifiques les 6 mars et 16 octobre 2008. Elle a conduit également à une participation de plus en plus massive des pensionnés aux actions des actifs

(le 22 mai, 20 novembre 2008 et 29 janvier 2009 notamment).

### RÉFORME DU SYSTÈME DE SANTÉ ET DE LA PROTECTION SOCIALE

La dégradation du niveau de vie des pensionnés est accentuée par la réforme initiée par le gouvernement qui comprend la mise en place de franchises sur les examens médicaux, actes, consultations, soins coûteux ou transports à laquelle s'ajoute le déremboursement partiel ou total de médicaments.

Par ailleurs, les pratiques inadmissibles de dépassement d'honoraires de plus en plus fréquentes par les praticiens accentuent les difficultés des plus modestes et conduisent à moins bien se soigner et par là même à dégrader leurs conditions de vie voire à cesser d'accéder au système de santé pour les plus démunis.

Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 aggrave les mesures prises précédemment par le gouvernement.

La suppression de l'aide à l'amélioration de l'habitat et de l'aide ménagère à domicile (d'ailleurs sous conditions de ressources) pour les pensionnés de la Fonction publique dégradant les conditions de vie des retraités dont les revenus sont proches du minimum de pension.

Nous ne pouvons constater ces mesures sans nous émouvoir car elles nient les avancées sociales obtenues par les travailleurs et leurs organisations syndicales tout au long du XX<sup>e</sup> siècle et conduisent à une régression sociale.

### LES TRAVAUX DE LA COMMISSION FIN DE CARRIÈRE/RETRAITES

Outre les réponses personnelles apportées à chacun de nos collègues qui se heurtent à des problèmes lors de la constitution de leur dossier de demande de retraite, Françoise Charillon et Bernard Deslis ont animé les réunions de commissions préalables au CSN (qui se tiennent traditionnellement la veille de l'ouverture du CSN). Ils ont rendu compte de leur participation au titre du SNPDEN dans les différentes instances de l'UNSA Retraités et de la FGR. Ils ont contribué à l'information de nos collègues en rédigeant de nombreux articles et documents pour notre revue « *Direction* ».

Suite à une demande insistante de la sous commission, c'est devenu d'ailleurs une tradition de publier un article spécifique dans chaque numéro de notre revue :

- Articles d'information sur les suppléments de pension liés à la NBI, les droits à l'information sur les retraites, le RAFP, la décote, la MGEN, les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> rapports du COR, l'évolution des systèmes de retraites à l'étranger, le 5<sup>e</sup> risque, la réforme de la chaîne des pensions, le coût de la santé, la pension de réversion ;
- Comptes rendus de l'UNSA Retraités (ex : journée de débat sur la place des retraités dans la société d'aujourd'hui), de la commission action sociale « *retraites* » de l'UNSA Fonctionnaires ;
- Comptes rendus des travaux et des actions de la FGR/FP (Congrès de Paris 2006, de Nancy 2008, point sur les revendications des pensionnés du SNPDEN et de la FGR/FP) ;
- Comptes rendus et décisions des Congrès et CSN :
  - Congrès Dijon 2006 et sa motion « *Fin de carrières/Retraites* » *Direction* n° 139,
  - CSN de novembre 2006 *Direction* n° 144,
  - CSN de mai 2007 *Direction* n° 149,
  - CSN de novembre 2007 *Direction* n° 154,
  - CSN de mai 2008 *Direction* n° 159,
  - CSN de novembre 2008 *Direction* n° 164 ;
- Interventions du Secrétaire général du SNPDEN, Philippe Guittet, relatives aux retraites et à la protection sociale ;
- Intervention de Jacques Maurice lors de notre Congrès de Dijon et sa participation à la sous commission du CSN de mai 2007 ;
- Hommage à notre regretté Pierre Raffestin hélas décédé le 10 mars 2008 des suites d'une longue maladie et après presque 40 années de militantisme au plus haut niveau : au SNPDEN il a été SD, SA, membre du Bureau national, représentant au CFN de l'UNSA-Éducation ;
- Appel à nos collègues retraités à se syndiquer et à garder toute leur place au SNPDEN : (*Direction* de rentrée N° 141, 151, 161). Lettre conjointement signée par Philippe Guittet, Patrick Gonther et Jacques Maurice ;
- Informations sur les actions organisées par le SNPDEN, la FGR/FP, les organisations syndicales regroupées notamment au sein des Unions Confédérales de Retraités (UCR) et le pôle des Retraités Fonction Publique ;
- Appel à se mobiliser pour défendre la retraite solidaire et agir notamment les 6 mars, 22 mai et 16 octobre 2008.

### LA MONTÉE DE LA MOBILISATION DES RETRAITÉS

Cette année 2008 aura aussi vu les retraités, les seniors, personnes âgées, personnes handicapées descendre dans la rue pour faire avancer les revendications et exiger du gouvernement la prise en compte de leurs demandes notamment en matière de pouvoir d'achat et de revalorisation des pensions. C'est un tournant sans doute décisif pour l'avenir dans le quinquennat du Président Nicolas Sarkozy.

Les représentants de la sous commission « *Fin de carrière/Retraite* » du SNPDEN qui ont beaucoup œuvré dans toutes les réunions peuvent se féliciter que l'idée de faire porter le dossier des retraités par l'ensemble des actifs et des pensionnés se soit concrétisée dans les académies par l'existence a minima d'un binôme (1 actif + 1 retraité) qui participe à toutes les réunions nationales. En effet, le dossier de la réforme des retraites et son évolution concerne essentiellement les actifs actuels, futurs pensionnés.

Nul doute que la persévérance des retraités du BN, la publication du mémento spécial (1<sup>re</sup> parution en 2004-2005) pour faire connaître les mécanismes de la réforme, les aides apportées pour calculer les futurs revenus de remplacement des collègues, pour déposer un dossier au tribunal administratif (père de 3 enfants par exemple) ou auprès des services de pension pour faire reconnaître des erreurs ou des injustices ont contribué à compléter l'information des candidats à retraite et à faire avancer leurs revendications.

Le SNPDEN par son action persévérante est unanimement reconnu au sein de l'UNSA Éducation, de l'UNSA Retraités, de la FGR/FP à laquelle il apporte une aide importante par l'engagement de ses militants. (76 cadres départementaux ou régionaux de la FGR/FP sont issus du SNPDEN).

Chacun aura compris que le dossier « *retraite* » ne peut se traiter dans le cadre restreint du SNPDEN et nécessite des réflexions et actions beaucoup plus larges au sein des confédérations, de la FGR/FP et avec le soutien des élus et celui de l'opinion publique.

C'est aussi le sens de ce qu'écrivait notre camarade Michel Rougerie ancien responsable de la sous commission dans le rapport d'activité du BN publié dans le n° 136 de « *Direction* » et pour lequel nous avons tous une petite pensée « *informer nos collègues, agir avec nos partenaires... mais pour une autre réforme des retraites* ».



Michel  
RICHARD

# Commission métier

## DE LA CÔTE-D'OR À LA CÔTE BASQUE LA MOUTARDE S'EST PIMENTÉE

*Pour les personnels de direction, la période se situant de mai 2006 à février 2009 a vu se mettre progressivement en place de nombreuses évolutions du système éducatif. Durant cette période, le SNPDEN a largement pris sa place pour défendre les intérêts matériels et moraux de ses adhérents, pour agir en sa qualité de force syndicale, pour faire des propositions constructives, pour être un interlocuteur indiscutable et incontournable du Ministère de l'Éducation nationale, de ses échelons déconcentrés, des collectivités territoriales, de nos partenaires du monde syndical et associatif.*

À l'origine de la construction du métier de personnel de direction en ayant porté et défendu seul le protocole de 2000 et le statut de 2001 qui nous donnaient enfin un cadre avec le référentiel de notre métier : diriger un établissement, le SNPDEN a confirmé sa volonté en s'engageant dans l'action en novembre 2006 (manifestation nationale) et en obtenant en janvier 2007 la « charte de pilotage » de l'EPLÉ incluse dans le relevé de conclusions signé par le ministre.

Il nous faut préciser que ces avancées ont été obtenues dans un contexte peu favorable à la fonction publique en général, ce qui ne nous a pas empêchés de mettre en œuvre les mandats que nous avons reçus au Congrès de Dijon.

- Pour mémoire, nous les rappelons : « *Diriger un établissement public, un métier en évolution* » déclinés selon 4 axes :

1. *Rôle et place pour les personnels de direction*
2. *Le cadre des relations avec les collectivités territoriales*
3. *Organisation rénovée de l'EPLÉ*
4. *Formation initiale*

Il nous semble aujourd'hui nécessaire de préciser l'évolution de notre réflexion d'une part, et de rappeler les

différentes actions que nous avons menées d'autre part.

## 1. RÔLE ET PLACE POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION

Au cours des différents CSN de novembre 2006 à novembre 2008, le SNPDEN a porté une conception élevée du métier de personnel de direction qui est et doit demeurer centrée sur le concept « diriger l'EPLÉ ».

Nous avons agi sans relâche auprès de tous nos interlocuteurs pour faire reconnaître et appliquer les termes de l'article 8 du décret du 30 août 1985 qui définit de manière très précise les attributions du chef d'établissement en qualité d'organe exécutif de l'établissement d'une part, et en qualité de représentant de l'État d'autre part.

Il est à noter que ces dispositions sont désormais actées dans le Code de l'éducation (article R421 – 11).

Les personnels de direction constituent un corps unique composé de chefs d'établissement et de chefs d'établissement adjoints. Le SNPDEN a toujours inscrit son action dans le sens de la construction d'un corps unique de personnels de direction. Dès le statut du 11 avril 1988 qui a créé le corps des PERDIR jusqu'au relevé de conclusions du 26 janvier 2008 en passant

par le statut modifié du 11 décembre 2001 le SNPDEN a agi avec la même détermination et la volonté indéfectible de maintenir et de garantir l'unicité des fonctions de direction. Nous avons constamment œuvré à tous les échelons du ministère de l'Éducation nationale pour affirmer le rôle, la reconnaissance et l'importance de la place de l'adjoint dans le fonctionnement de l'EPLÉ.

Le relevé de conclusions signé le 24 janvier 2007 conjointement par le ministère de l'Éducation nationale et l'ensemble des organisations représentatives des personnels de direction a rendu possible une définition de notre temps de travail confirmé par un arrêté en date du 27 août 2007. Il stipule en son article 1 que les personnels de direction sont responsables de l'organisation de leur travail, qu'ils en organisent le service et que leur temps de travail est décompté en jours.

Ces avancées importantes que chacun doit s'approprier et imposer à une hiérarchie parfois réactionnaire au sens étymologique du mot, doivent améliorer au quotidien les conditions d'exercice de notre métier. Celles-ci ne manqueraient pas de s'en trouver nettement facilitées si autour de la direction était développé un véritable pôle administratif moderne comprenant des collaborateurs en nombre suffisant et aux compétences conformes aux tâches liées à l'exercice des missions qu'ils doivent réaliser.

Recentrés sur leurs missions d'enseignement et d'éducation les personnels de direction doivent piloter l'EPLÉ doté de l'autonomie. Cela ne signifie pas qu'ils dirigent une structure indépendante mais que l'EPLÉ n'étant ni un service déconcentré de l'État ni une annexe d'une collectivité territoriale, il devient parfaitement envisageable et légitime de faire évoluer les fonctions et responsabilités de chef d'établissement vers celles de président d'un établissement public d'enseignement. Ce concept est bien évidemment à travailler pour en définir précisément les contours et la réalité. Cependant nous sommes bien placés pour constater chaque jour que l'État central n'est plus en situation de décider mais plutôt de réguler, que les collectivités territoriales désirent occuper pleinement les champs de leurs nouvelles compétences (loi du 13 août 2004) et qu'en conséquence se pose la question de la régulation entre le temps médiatique devenu politique et le temps éducatif long. Avec une autonomie confortée et donc une plus grande responsabilité des acteurs de cette autonomie, il deviendra indispensable d'enrichir nos pratiques d'évaluation à posteriori.

## 2. CADRE DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Voilà bientôt 5 ans que la loi du 13 août 2004 a profondément modifié les relations entre l'EPLÉ et sa collectivité territoriale de rattachement. Nous rappelons ici pour mémoire les très nombreuses interventions que nous avons effectuées pendant les débats parlementaires. Nous avons ensuite poursuivi celles-ci auprès de l'Association des régions de France et de l'Association des départements de France pour obtenir des projets de conventions types. Grâce à sa représentativité confirmée à chaque élection professionnelle, le SNPDEN a été largement entendu et le plus souvent écouté. Mais à ce jour, nous observons qu'il devient indispensable de poser les questions de la redéfinition de la nature des relations triangulaires : EPLÉ, État, collectivité territoriale. En effet, actuellement, l'EPLÉ contractualisant d'une part avec l'État (contrat d'objectifs), et d'autre part avec sa collectivité territoriale de rattachement (conventions TOS, restauration...), il apparaît qu'il deviendra chaque jour de plus en plus nécessaire de s'orienter vers une convention unique qui associerait ces deux partenaires de l'EPLÉ.

Rappelons ici, avec force et vigueur, que le point d'équilibre se situe dans le respect mutuel et réciproque du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales et de celui de l'autonomie de l'EPLÉ.

Toutes dérives dans le respect de ces principes ne manqueraient pas d'être préjudiciables au fonctionnement régulier de l'EPLÉ et donc à l'intérêt supérieur des élèves qui le fréquentent. Enfin nous ne pouvons que regretter que des exécutifs de collectivités territoriales aient la tentation de vouloir s'arroger des compétences, voire des pouvoirs, dans le fonctionnement et la gestion de l'EPLÉ.

Il n'est pas inutile de rappeler que l'autonomie financière conditionne impérativement la possibilité pour l'EPLÉ d'exercer son autonomie pédagogique administrative.

## 3. ORGANISATION RÉNOVÉE DE L'EPLÉ

Instauré par le décret du 30 août 1985 qui faisait suite aux lois de décentralisation des années 1980, l'EPLÉ dans sa conception et son fonctionnement avait un réel besoin de voir évoluer son organisation administrative et financière. La charte des pratiques de pilotage incluse dans le relevé de conclusions apporte un éclairage neuf. Il faut ici rappeler que de 1985 à 2006, soit pendant 21 ans, l'EPLÉ a subi de plein fouet les importantes évolutions du système éducatif qui ont transformé considérablement les missions et attributions de l'EPLÉ : on peut y inclure des nombreux champs d'actions et de compétences dans les domaines pédagogiques et éducatifs, dans la gestion des ressources humaines et de la communication interne et externe, dans la place des relations extérieures, dans la mise en place de nouvelles instances, dans le développement de nouveaux outils informatiques et dans la mise en service de compétences spécifiques dans le domaine juridique de l'hygiène et de la sécurité et du pilotage par objectif.

Tout d'abord il est utile voire indispensable de retenir que la charte des pratiques de pilotage de l'EPLÉ a fait l'objet d'une publication au BO n° 8 du 22 février 2007 et par conséquent qu'elle engage toute la hiérarchie de l'Éducation nationale du ministre à l'établissement en passant par les recteurs, les inspections académiques et les chefs d'établissement sur 5 principes qu'il nous faut rappeler :

- Recentrer l'EPLÉ sur ses missions d'enseignement et d'éducation,
- Simplifier et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLÉ,
- Constituer de véritables pôles administratifs dans les EPLÉ,
- Contribuer à la qualité des relations de l'EPLÉ avec la collectivité de rattachement,
- Améliorer la communication et la concertation.

Il ne revient à l'idée de personne de nier que la mise en œuvre concrète des principes contenus dans cette charte demeure encore trop éloignée de la réalité du vécu quotidien des établissements secondaires.

Nous avons une responsabilité partagée du bureau national aux secrétaires départementaux en passant par les secrétaires académiques à exiger à tous les échelons où nous intervenons, l'application de ce texte, tant dans sa lettre que dans son esprit. Si de nombreuses réticences se sont fait jour, il est bien évident que cette charte transforme et donc bouscule les pratiques anciennes et les habitudes.

La confirmation de la représentativité du SNPDEN lors du scrutin des élections professionnelles du 9 décembre 2008 nous fournit un formidable levier pour faire bouger la situation dans toutes les académies. Le rapport de force est en notre faveur et cette charte peut aisément trouver sa place dans la volonté politique actuelle d'améliorer l'efficacité des politiques publiques. Nous aurons de plus lors de notre congrès l'occasion de réfléchir collectivement aux modalités de mise en œuvre des rénovations du pilotage de l'EPLÉ.

## 4. LA FORMATION INITIALE DES PERSONNELS DE DIRECTION A ÉTÉ RATTACHÉE À LA « COMMISSION CARRIÈRE »

### CONCLUSION

Ce rapport d'activité ne serait pas complet si nous omettions de citer l'important travail réalisé par la cellule juridique présidée par Pascal Bolloré.

Les articles de la cellule juridique publiés dans chaque numéro de *Direction* comme les dossiers théma-

tiques qu'elle a produits ont largement facilité la vie professionnelle de tous les adhérents du SNPDEN tant les sujets abordés (procédure disciplinaire, sorties et voyages, logement de fonction...) recoupaient leurs préoccupations.

Il est à noter qu'ils font référence à tous les niveaux du ministère comme auprès des services des collectivités territoriales.

Nous tenions à l'occasion de ce rapport d'activité que nos plus sincères et chaleureux compliments soient décernés à tous les membres de cette cellule.

La commission « métier » du bureau national a travaillé durant les trois années dans des conditions rendues délicates par les indisponibilités souvent liées à l'actualité de beaucoup de ces membres. Nous voulons tout particulièrement adresser notre plus profonde gratitude à toutes celles et à tous ceux qui ont apporté à tous les niveaux leur contribution à l'élaboration des positions syndicales du SNPDEN.

Au cours des cinq CSN, des BN élargis aux SA, comme lors de nos rencontres dans les académies, la commission « métier » du bureau national a toujours eu le souci de l'écoute des adhérents et la volonté d'intégrer leurs préoccupations à l'élaboration de la réflexion syndicale. De nombreux et riches débats ont animé ces réunions qui se sont toujours déroulées dans un grand esprit de tolérance et de respect mutuel. Il s'agit là assurément d'une composante de la force de notre syndicat.

Le SNPDEN défend une conception élevée du métier de personnel de direction. Dès demain nous avons le devoir et l'obligation de poursuivre la voie tracée et d'intensifier le travail syndical.

Dans un contexte d'accélération des réformes décidées par les plus hautes instances de l'État, le SNPDEN devra se montrer plus déterminé que jamais à défendre le service public d'éducation, les valeurs qu'il porte, à préserver l'école de la République de tous les lobbyings et des tentatives mercantiles. Nous aurons donc besoin d'un grand congrès à Biarritz en mai 2009, c'est à dire un moment où nous nous rassemblerons autour de ce qui nous unit et où nous repousserons ce qui nous divise.

## Commission éducation & pédagogie



Jean Claude  
LAFAY

*Sur les trois ans qui séparent désormais nos congrès, celui de Dijon et celui de Biarritz, l'intervention de l'élection présidentielle a constitué moins une rupture qu'une accélération ; il est vrai que l'année 2006-2007 était déjà, par le contexte de la campagne électorale, une préfiguration des décisions à venir ; le futur président, comme ministre de l'Intérieur, ne dédaignait d'ailleurs nullement d'intervenir sur les questions éducatives (n'est-il pas arrivé que le SNPDEN soit reçu place Beauveau pour évoquer tel projet de loi sur la prévention de la délinquance ?) ; comme candidat, il avait affiché aussi déjà, en ce domaine, un certain nombre de ses intentions, et le ministre de l'Éducation nationale se positionnait lui-même en fonction des candidatures...*

### RÉDUCTION PROGRAMMÉE DES MOYENS ET RGPP

Il y a donc au moins deux constantes dans la politique des gouvernements d'avant et d'après l'élection présidentielle qui constituent le credo de la même majorité politique. La première est la suppression de postes dans l'Éducation nationale dans des proportions inconnues jusqu'alors et avec les mêmes arguments (baisse démographique, suppression des postes utilisés pour d'autres missions que l'enseignement à l'année) : l'annonce de M. de Robien pour 2007 a été suivie de celles de M. Darcos pour 2008 et 2009, au rythme

moyen de 10 000 postes par an. Nous ne sommes pas de ceux qui ne sauraient admettre des économies de moyens lorsque les conditions d'enseignement sont préservées ; mais le recours massif aux heures supplémentaires, le manque de dialogue de gestion et de programmation adaptée, le sentiment d'abandon provoqué par les annonces budgétaires, le transfert de charges aux EPLE et les sous-dotations en personnels d'administration, de gestion et de vie scolaire, pèsent lourd et jettent la suspicion sur toutes les réformes projetées. Nous avons dû souligner (CSN de mai 2008) les risques que fait peser sur le fonctionnement des établissements (et sur les conditions du travail de préparation de rentrée) une gestion des moyens irréflicie dans

ses objectifs, improvisée dans ses prescriptions, et sans doute irréaliste dans ses attentes à court terme.

La seconde constante, qui éclaire d'ailleurs la première, est celle de la remise en cause, en vue de sa modernisation mais aussi de sa rentabilisation, de toute la politique de l'action publique, notamment en matière éducative. Les audits de gestion de M. Copé dans le gouvernement de M. de Villepin ont été mis en cohérence, dès l'élection de M. Sarkozy et comme celui-ci l'avait annoncé, par la révision générale des politiques publiques (RGPP). Chacun de ces audits évoquait les marges d'économies envisageables, le RGPP visant à mettre en œuvre les solutions envisagées.

Les sujets des motions votées au cours des 5 CSN qui se sont déroulés depuis le congrès de Dijon montrent l'importance des questions posées et donnent les éléments de ce qui a été notre feuille de route : carte scolaire (novembre 2006, 2007 et 2008), revalorisation de la voie professionnelle (novembre 2006, mai 2007, novembre 2007, mai 2008), collège/socle commun/accompagnement éducatif/éducation prioritaire (mai 2007, novembre 2007, mai 2008, novembre 2008), réforme du lycée et évolution de la classe de seconde (mai 2007, mai 2008, novembre 2008), évolution de l'enseignement supérieur (novembre 2006, mai 2007, mai 2008). Nous avons également traité des conseils pédagogiques (novembre 2006), de l'accueil des élèves handicapés (mai 2007), de l'enseignement adapté (mai 2007), du rapport Pochard sur le métier des enseignants (mai 2008) et de la répartition des DHG (mai 2008). Souvent, et l'observation a été faite une fois par l'assemblée, il s'agissait de motions très développées, parce que nous ne pouvions intervenir sans des mandats soigneusement élaborés face à des interlocuteurs prêts à prendre des décisions capitales pour l'avenir du service public. À l'inverse, nous n'avons pas voulu nous laisser détourner de l'essentiel par la multiplicité des projets à visée médiatique que nos deux ministres, Xavier Darcos et Valérie Pécresse, ont dû assumer, promouvoir ou imaginer – parfois pour aussi rapidement les oublier.

Dans ce contexte, la prolifération des annonces ministérielles et des projets de réforme est en effet une conséquence de la démarche même : on ne sait pas comment faire, mais il faut faire sans délai, le fonctionnement du

système devant survivre à ses ajustements et, si possible, les justifier. Toute critique est naturellement très malvue, surtout lorsqu'elle s'appuie sur des réalités constatées. Les experts sont convoqués, et les organisations syndicales en font partie, même si elles sont soupçonnées de malveillance ou de parti pris. Depuis l'élection présidentielle, toutes ces caractéristiques se sont accentuées avec le rythme imposé des annonces. Le responsable national d'une grande confédération ouvrière a demandé avec ironie s'il s'agissait d'épuiser en réunions les militants syndicaux... de fait, en matière de pédagogie et d'éducation, nous n'avons pas eu à nous plaindre, depuis trois ans, de l'accélération des consultations, dans notre domaine comme dans d'autres, plus peut-être. Comme le précise à juste raison la lettre de mission remise à Xavier Darcos début juillet 2007, « *l'éducation a été l'un des enjeux majeurs de la campagne électorale* ».

La « *professionnalisation* » de notre intervention en ce domaine comportait des risques que nous avons pu assumer par l'anticipation de notre réflexion syndicale : le SNPDEN pouvait s'appuyer sur des mandats existants, et les CSN ont joué leur rôle dans les actualisations nécessaires. Chaque sujet a donné lieu à des contributions académiques, à des discussions parfois très animées en commission nationale ou en séance plénière de CSN, et souvent, dans le calendrier, de manière à aborder les projets de réformes ministérielles avec des positions réfléchies et des propositions élaborées.

## DES ANNONCES QUI FONT DIVERSION

Il a bien fallu, cependant, faire un sort à ces dossiers de diversion, qui renvoyaient parfois à des projets plus généraux. Gilles de Robien, avant Xavier Darcos, avait joué, en recherchant l'adhésion supposée des familles, sur le thème du retour à des temps antérieurs supposés meilleurs, non sans faire au passage la promotion de l'enseignement privé. Concernant la mesure emblématique de la « *note de vie scolaire* » dans les collèges, nous avons dû, au-delà des protestations parfois obligées, débattre entre nous des moyens de gérer cette notation particulière sans que ses conséquences viennent pénaliser, au-delà des élèves, le projet pédagogique du collège, qui comprend bien évidemment un volet éducatif mais qui

ne peut être traité par des solutions nationales aussi simplistes. L'idée de récompenser par des médailles les lauréats du baccalauréat avec mention (Xavier Darcos) n'a pas jusqu'ici été reprise avec autant de conviction. Du Président cette fois : la lecture obligatoire en 2007 puis incitative en 2008 de la lettre de Guy Môquet, le projet de parrainage d'un enfant juif disparu en déportation par les enfants des écoles, relèvent de la même démarche : prise en charge d'un objectif incontestable (l'éducation civique), techniques individuellement culpabilisantes ou valorisantes, agitation du monde éducatif, diversion par rapport au fond des difficultés à traiter. Citons, parmi d'autres, la campagne sur le poids des cartables, sur les stages de langues organisés pendant les vacances, qui sont restées anecdotiques parce qu'au fond la recherche de vraies solutions valait moins que l'annonce, tout comme le « *code de la paix scolaire* » – à moins que l'accent mis sur ces dossiers et de cette manière tapageuse ne vise à cacher les carences sur l'essentiel. Le report de la réforme de la classe de seconde, après toutes les annonces sur l'échéance 2009, a coïncidé avec une nouvelle rafale d'annonces, associées à l'attribution de moyens symboliques mais outrageusement mis en valeur : stages d'anglais gratuits dès les vacances de février, médiateurs (en contrats précaires) pour lutter contre l'absentéisme, expérimentations en vue de la réforme de la classe de seconde associées à une consultation générale et à la mission Descoings, intérêt pour le port de l'uniforme... Le SNPDEN n'a jamais voulu, sur tous ces sujets, répondre avec le même simplisme caricatural ; nous avons cherché, à chaque fois, les moyens d'éviter les conflits internes aux établissements, de rappeler les problèmes de fond, de traiter la réalité avec un esprit de service public.

Plusieurs autres idées de Gilles de Robien avaient achoppé sur les échéances présidentielles : l'apprentissage junior, la révision des obligations statutaires des enseignants, révision dans laquelle il souhaitait impliquer la responsabilité des personnels de direction sans pour autant garantir l'attribution des heures à attribuer – bien au contraire (on se rappelle ensuite le « *rétablissement* » des moyens en juin 2007). Les contacts pris par le SNPDEN avec les syndicats enseignants (SE, SNES et SNEP) nous ont permis, pendant toute une période délicate, d'avancer sur des propositions (la reconnaissance des nouvelles missions assurées par les enseignants, la néces-

sité d'une réflexion de fond sur ces missions) sans nous laisser instrumentaliser par des projets qui ne nous conviennent pas, et qui ont resurgi ensuite avec les travaux de la commission Pochard constituée par Xavier Darcos, en échange de promesses de revalorisation pour les enseignants (réalisées en partie et de manière très inégale à travers les heures supplémentaires).

Le ministère de l'Éducation nationale a développé considérablement, avec Xavier Darcos, la communication publique comme art de contournement des organisations syndicales et des associations de parents d'élèves, et comme dissimulation de la vanité de ses annonces. Par exemple, la conférence de rentrée 2008 présente comme un « vif succès » le dispositif d'accompagnement éducatif dans environ 1 500 collèges, principalement de l'éducation prioritaire représentant, nous dit-on, 221 500 élèves (soit 150 par collège); observons que pour les 249 collèges « *ambition réussite* », seule la moitié des élèves de 6<sup>e</sup> (pourtant les plus mobilisés) en aurait bénéficié – on ne nous dit pas à quel niveau horaire: reste à rapporter ce chiffre aux 7 000 collèges et aux trois millions de collégiens concernés par la généralisation attendue. Même ton triomphaliste pour présenter les stages d'été du dispositif de « réussite scolaire » au lycée, qui ont concerné 200 lycées jugés prioritaires et désignés d'office, qui ont inscrit à ces stages 6 167 lycéens: on ne nous dit pas combien ont été présents régulièrement, on ne s'interroge pas sur cette petite moyenne de 30 lycéens par établissement, et l'on passe sous silence le nombre total de lycéens, soit 1 200 000 pour les lycées publics et un million et demi au total, qui devraient en bénéficier à l'avenir – en termes de pourcentage, le bilan paraîtrait moins glorieux. L'année précédente, le ministère n'avait pas craint, à l'inverse, de citer des pourcentages sans chiffres bruts, tel le fameux pourcentage de 85 % de boursiers ayant obtenu leur dérogation de carte scolaire à Paris, en oubliant de révéler que cela ne représentait guère qu'une dizaine d'élèves... Il va de soi que pour nous, la réussite scolaire, ce n'est pas cela; mais les personnels de direction se trouvent à chaque fois placés en porte-à-faux, à la fois dans la réalisation des actions, dans la disproportion entre l'essentiel de leur travail et sa part la plus médiatisée, et dans le sentiment de la pression zélée qu'exercent sur eux les recteurs dûment chapitrés par le ministre ou par son cabinet. Il faut faire du chiffre, au moins à court terme.

## LA « SUPPRESSION DE LA CARTE SCOLAIRE »

Le dossier peut-être le plus lourd de la période écoulée aura été, et demeure, celui de la « suppression de la carte scolaire ». Partant d'une critique de l'existant, du constat des inégalités et du nombre des affectations hors secteur, l'annonce était une suppression de la carte scolaire (en fait de la sectorisation) en faveur de la supposée liberté des familles et l'affichage d'une contrainte qui deviendrait « *superflue par une égalisation du niveau des établissements qui permettra aux parents de choisir l'école de leurs enfants non plus en fonction du niveau réel ou supposé des établissements, mais du projet pédagogique mis en œuvre* » (lettre de mission de Xavier Darcos). Belle manipulation, puisque l'on passe sur l'existence des assouplissements anciens, créateurs de ces inégalités, pour créer des inégalités accrues tout en promettant – sans évoquer en rien les moyens – une plus grande égalité. Le SNPDEN a insisté immédiatement, par une lettre au ministre Gilles de Robien, puis au nouveau ministre Xavier Darcos, sur le besoin d'un état des lieux, en cas de suppression de la sectorisation sur la nécessité d'une régulation, et d'effectuer cette régulation sur des critères de mixité sociale et scolaire, mais aussi de garantie d'une affectation de proximité qui est la base même du service public. Demande d'évaluation, affichage des critères: les motions d'après-entrée de chaque CSN ont repris ces éléments, avec des effets non négligeables mais sans que nous puissions être jusqu'ici satisfaits. En droit, la carte scolaire demeure et sa « *suppression* » tient dans l'automatisme des dérogations accordées, « *dans la limite des places disponibles* » une fois satisfait le droit à l'affectation de proximité; les critères de dérogation ne sont pas choquants. Mais, dans les faits, outre la multiplicité des pratiques départementales dans la mise en œuvre des affectations par les inspecteurs d'académie, nous sommes loin des « obligations de mixité sociale et scolaire » avancées par la lettre de mission même du ministre. Pour aller dans ce sens, les propositions faites par le SNPDEN et validées par notre CSN de novembre 2007 auraient sans doute eu un effet que le pourcentage (mais non le nombre) de boursiers admis à dérogation ne conduit en aucun cas à obtenir. Nous constatons par ailleurs, à l'inverse des promesses affichées, un accroissement des inégalités entre établissements par le fait des affectations ainsi dérégulées. Il est frappant

de voir qu'en dépit de nos demandes insistantes le ministère s'est refusé à tout état des lieux, et ne produit, sur ce dossier, aucune évaluation probante. On a vu même, au printemps 2008, un rapport d'inspection générale destiné à évaluer les premiers effets de l'assouplissement de la carte scolaire proprement interdit de publication... il semble que nos propres constats, effectués par enquête quelques mois plus tôt auprès de nos secrétaires départementaux, étaient confirmés par ce rapport, et ils n'allaient pas dans le sens de la version officielle. Notre dernier mandat (CSN de novembre 2008) exige la constitution d'observatoires de la carte scolaire pour évaluer l'écart entre promesses et réalité; nous avons imposé l'affichage des principes, reste à faire apparaître les effets pour revenir sur les moyens.

## LA RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

Deuxième dossier majeur: celui de la revalorisation de la voie professionnelle. En ce domaine nous étions préparés, puisque notre motion du congrès de Dijon, précisée par une motion de CSN de novembre 2007, faisait des propositions que nous n'avons cessé de préciser, en particulier sur l'évolution de la seconde professionnelle par « grands champs », sur le baccalauréat professionnel en trois ans, et sur la capacité d'adaptation aux parcours scolaires du public accueilli. La première version de la réforme décidée par le ministre, fin 2007, de « *généralisation du bac pro en trois ans* » à marche forcée (et en pourcentage de transformation de sections par académie) ne pouvait nous convenir, pas plus qu'à d'autres, puisqu'elle ne faisait que substituer une rigidité à une autre tout en déstabilisant la carte des formations. Nous avons été signataires, peu après, d'un protocole de discussion destiné à préparer la réforme dans de meilleures conditions avec d'autres organisations (SNETAA, SGEN, SE, SNALC et ID): ces discussions ont duré plusieurs mois, au rythme d'une réunion par semaine ou par quinzaine, et produit un « *relevé de conclusions* » qui donnait de meilleures garanties. Le « *protocole d'accord* » n'a été signé ni par le SNALC ni par le SE, mais les autres organisations ont poursuivi leur travail dans un « *comité de suivi* » qui doit être décliné dans toutes les académies. Le bilan provisoire apparaît positif à l'issue de la production des textes réglementaires et des grilles horaires (nous avons évité dans le principe la restriction des

moyens) ; toutefois, nous persistons dans nos critiques sur l'affaiblissement de la préparation aux diplômes de niveau V : une motion du Conseil supérieur de l'éducation (novembre 2008), votée à la quasi unanimité, que nous avons préparée et présentée au nom des syndicats de l'UNSA Éducation, proposait de permettre la préparation effective du BEP dans le cadre de la nouvelle voie professionnelle, car nous ne pouvons considérer, contrairement au ministère, que l'ensemble des élèves de l'enseignement professionnel pourra s'en passer, et nous pensons aussi à accompagner, dans cette obtention du diplôme professionnel, les élèves de l'enseignement adapté, sortants de SEGPA, élèves des EREA. Le ministère ne nous a pas suivis, mais nous nous appuyerons sur cette motion comme sur le relevé de conclusions pour obtenir des cartes de formation ou des dispositions adaptées au public scolaire concerné (le relevé prévoit l'existence dans chaque bassin de formation d'une préparation à un diplôme de niveau V correspondant à la spécialité des baccalauréats professionnels préparés) : l'objectif affiché n'est pas en effet seulement d'accroître le nombre des diplômés du baccalauréat professionnel, il est aussi de permettre à tous d'obtenir au moins un diplôme de niveau V. Nous devons également intervenir avec force sur l'attribution réelle des moyens affichés – nous le faisons très vivement au moment de la rédaction de ce rapport d'activité, dans une situation très critique – et sur l'évolution de la carte des formations : ces éléments seront déterminants pour juger de l'évolution de la voie professionnelle rénovée.

## COLLÈGE, ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF ET SOCLE COMMUN

Autre dossier sur lequel obstinément nous revenons à la charge : celui de l'adaptation du collège à la logique du socle commun de connaissances et de compétences. C'est la vraie réponse à ses difficultés, et bien que le cadre légal en ait été fixé... par la loi Fillon de 2004, ses successeurs n'ont guère fait de zèle pour s'engager sur un terrain prometteur mais difficile à aborder et à médiatiser.

Dès le congrès de Dijon nous avons fixé dans une motion les conditions de la mise en œuvre du principe du socle commun : articulation avec des

grammes, définition des modes de validation, existence d'un livret de compétences, formation des enseignants ; nous demandons « une évaluation fondée sur le contrôle des acquisitions de connaissances et des compétences qui mesure les progrès plutôt que les manques et valorise les élèves ». Une réelle mise en chantier de cette réforme devait initier une réflexion sur l'évaluation et une modification des pratiques. Force est de constater que l'État n'a pas tenu son engagement de garantir à tous les élèves la possibilité d'acquisition de ce socle à l'issue de la scolarité obligatoire. Nous avons assisté à une suite de péripéties navrantes : expérimentation de deux types de livrets sans aucun bilan publié, nouveaux programmes qui ne tiennent pas compte du socle et enfin consignes confuses pour le brevet 2008. Nous avons vivement protesté sur ces imprécisions et ces accommodements. Une motion du dernier CSN réclame pour la session 2009 des directives claires qui évitent les incohérences de 2008.

Par ailleurs, le SNPDEN a toujours approuvé la volonté d'accompagner les élèves les plus en difficulté mais nous avons assisté, comme dans d'autres domaines, à la mise en place de mesures périphériques qui servent d'affichage et évitent le débat de fond. La mise en place de l'accompagnement éducatif s'est en effet dispensée de tout bilan des expérimentations précédentes ; de plus, cette mesure ne traite qu'à la marge la question de la difficulté scolaire et ne pose pas le problème des pratiques pédagogiques en classe ni celui du temps scolaire global de l'élève. Notre demande de ne pas cantonner ces études en fin de journée a été prise en compte dans la circulaire de rentrée 2008 mais de nombreuses questions sont restées en suspens, notamment sur l'intervention de partenaires et l'articulation avec les dispositifs existants.

Pour ce qui est des SEGPA, nous n'avons eu de cesse d'affirmer leur contribution, comme en prolongement celle des EREA, à la réussite scolaire des élèves en grande difficulté, nous avons réclamé des précisions sur les modes de validations spécifiques du socle commun et l'utilisation du livret de compétences et surtout sur la nécessaire articulation avec l'obtention du certificat de formation générale (CFG). Une circulaire, pour laquelle nous avons été consultés en novembre 2008, serait en préparation.

L'ensemble de ces dossiers sur lesquels nous avons travaillé au sein de

la commission pédagogie et en commission lors des CSN nous prouve à quel point le collège reste un chantier ouvert. Plus que jamais nous devons nous battre pour obtenir les moyens de notre autonomie, replacer le pédagogique et l'éducatif au centre des réflexions à mener sur le collège. Seule une politique réfléchie collège par collège, adaptée à l'environnement, des directives nationales claires et un accompagnement des équipes enseignantes (qui alimente une réflexion sur les pratiques en classe et sur l'évaluation), permettront d'apporter des réponses à la difficulté scolaire et de limiter les problèmes de violences scolaires largement nourris par l'échec à l'école et principalement sur le niveau collège qui voit se creuser les écarts entre les élèves.

## LA « RÉFORME DU LYCÉE » (VOIES GÉNÉRALE ET TECHNOLOGIQUE)

Dans l'actualité plus récente, la question de la réforme des lycées a mobilisé la réflexion de notre syndicat et son intervention dans les discussions avec le ministère. Le SNPDEN, comme il l'avait annoncé par son Conseil syndical national de mai 2008, est entré dans la discussion dans l'attente de mesures permettant réellement « de favoriser l'accès d'un plus grand nombre de lycéens aux voies générales et technologiques, [...] définir les conditions de leur réussite, faciliter leur parcours scolaire, et leur permettre ainsi d'accéder en plus grand nombre, de manière plus égalitaire, et dans de meilleures conditions, aux diplômes de l'enseignement supérieur ». Malgré la signature de « points de convergence » entre le ministère et la plupart des organisations syndicales, la première table ronde, fin août, a révélé des divergences d'approches, non seulement avec le ministère, mais également entre organisations syndicales. Il aurait fallu, pour avancer et faire apparaître les options majoritaires déterminées par la représentativité syndicale, organiser le débat en une suite de réunions multilatérales - comme cela a été le cas pour la réforme de la voie professionnelle. Au lieu de cela, s'il est vrai que la maquette de la future classe de seconde pouvait constituer une base raisonnable et si nous avions le sentiment d'être pour une part entendus, la confusion créée par la multiplication des réunions bilatérales (y compris avec des groupes ou organisations non signataires du protocole

de discussion), la multiplication des rumeurs, un calendrier trop resserré et excessivement volontariste, ont fini par réduire les possibilités d'une issue favorable. Le départ des discussions du SNES et du SNEP a constitué un moment de rupture que nous avons regretté. Le poids des lobbies disciplinaires en a été renforcé, alors qu'il allait pouvoir imposer une vision globale de la scolarité et des apprentissages pour modifier les équilibres existants. Paradoxe : c'est au moment où les dernières concessions étaient accordées dans le désordre aux uns et aux autres que les mouvements lycéens, prompts à manifester sous des formes devenues inacceptables ces dernières années mais très efficaces politiquement en l'absence d'un projet partagé entre les pouvoirs publics et les organisations représentatives, ont conduit à faire décider par le ministre d'un report de la réforme au moment même où il devait en présenter le projet. Comme il l'avait annoncé depuis le début, le SNPDEN considère que la réforme est nécessaire pour les raisons qu'il a exposées (et qui sont cohérentes avec les « *points de convergence* ») et participera de manière positive à la concertation nécessaire, pourvu que les moyens politiques soient donnés de l'adhésion majoritaire du monde de l'enseignement et des organisations qui le représentent légitimement : les raccourcis en ce domaine ne sont pas possibles, ni le choix arbitraire des interlocuteurs.

## L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Au-delà cette fois de la scolarité dans le second degré, nous avons imposé sur l'enseignement post-baccalauréat et donc l'enseignement supérieur, au cours de ces dernières années, la présence, l'expertise et les propositions du SNPDEN, comme représentant des personnels de direction. Ce positionnement était d'importance dans le contexte récent de la réforme des universités, de l'attention particulière portée au cycle licence, et de la compétence désormais distincte entre les deux ministères, celui de l'Éducation nationale et celui de la Recherche et de l'enseignement supérieur.

Depuis la rentrée de septembre 2008, notre représentativité a été reconnue par l'attribution d'un siège au CNESER (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche) qui regroupe les représen-

tants des enseignants, des personnels, des étudiants des universités et grands établissements, et des personnalités qualifiées. Il s'agit d'une décision importante qui répond à une demande que nous avons formulée lors d'un entretien avec la ministre, Valérie Pécresse, après lui avoir présenté l'ensemble de nos positions sur les classes post-baccalauréat et l'enseignement supérieur.

Nous ne partions pas de rien : depuis le congrès de Nantes, en 2002, nous avons un mandat à faire valoir concernant la mission et le positionnement des classes préparatoires, que nous avons également défini pour les STS. Nous avons une intervention suivie, à ce titre, auprès du bureau des CPGE du ministère et dans la mise en place du nouveau système de recueil et de traitement des candidatures pour les classes préparatoires. L'extension de ce dispositif et les débats en cours dans l'enseignement supérieur (dont celui sur l'existence même dans les lycées de classes supérieures) nous ont conduits à élargir nos discussions à la direction de l'enseignement supérieur et à prendre des contacts avec la Conférence des présidents d'université, à participer à des réunions fédérales dans l'UNSA-Éducation avec les syndicats du supérieur, et à travailler avec le SNES sur l'évolution de la situation des CPGE et des STS. Nous avons ensuite participé aux comités de suivi des licences comme représentants des lycées, ainsi qu'au groupe de suivi des CPGE et au comité de pilotage de l'admission dans le post-bac. Naturellement, dans cette intervention, nous nous trouvons confrontés à des partenaires très divers et pour certains qui représentent un poids politique considérable (comme les universités); nous n'obtenons pas satisfaction sur tout, mais notre place est reconnue et nos interventions ne sont pas sans effet.

Nous avons été entendus dans le cadre de la préparation du rapport Hetzel (sur l'orientation dans le post-bac) et, très récemment, en 2008, du rapport Philip (sur le rapprochement universités grandes écoles), pour faire valoir l'apport des lycées et faire reconnaître l'utilité du partenariat en alternative à une intégration hypothétique des classes post-baccalauréat dans l'université (fantasme qui a la vie dure et porte toujours le risque de nuire à l'efficacité de chacun).

Nous avons obtenu, en 2007, l'écriture de nouveaux décrets sur l'insertion

des classes préparatoires aux grandes écoles et des sections de techniciens supérieurs dans le cadre dit européen de l'enseignement supérieur (LMD, ECTS) : cette reconnaissance était importante, il n'a pas été facile de l'obtenir. Un premier projet, présenté en 2005, ne nous convenait pas, les textes ont été mis en sommeil et nous avons dû intervenir à plusieurs reprises auprès du ministre pour que de nouveaux textes soient mis en consultation, en octobre 2006. Nous avons fait intégrer dans ces textes nombre de nos amendements, en obtenant que nous sortions de la confrontation stérile entre « *le camp des classes préparatoires* » et celui des universitaires. En décembre 2007, invités au CNESER comme experts par les syndicats de l'UNSA-Éducation, nous avons présenté l'intérêt de ces textes et obtenu un avis positif; celui du CSE ne faisant pas de doute compte tenu de la représentativité des organisations favorables aux textes (UNSA-Éducation, SNPDEN, SNES etc.), les textes ont été publiés au printemps 2007. Il reste, pour les STS, des dispositions un peu confuses sur les « *priorités d'admission* » que le ministère avait introduites, et dont nous avons obtenu jusqu'ici une application à peu près raisonnable.

En matière d'« orientation active », nous avons obtenu également, par une participation active à la « *commission Lunel* » (du nom du premier délégué interministériel à l'orientation) des choix compatibles avec le fonctionnement des EPLE et l'organisation pédagogique dont nous sommes chargés : par exemple le renvoi au conseil de classe du second trimestre (et non à un conseil supplémentaire) le conseil d'orientation supérieure donné aux élèves de terminale; nous avons limité les tentations déraisonnables d'entretiens individuels systématiques et de stages de découverte depuis le début du collège; nous avons imposé, dans les comités académiques de pilotage d'admission post-bac, la représentation des personnels de direction (celle-ci n'était au départ pas prévue, alors qu'il s'agissait, entre autres, des admission en STS!).

Le groupe de travail national sur l'enseignement supérieur, animé par Jacques Sirot, s'est réuni à plusieurs reprises durant ce dernier mandat. La réunion du 21 novembre 2008, étendue aux représentants des académies, a effectué un tour d'horizon complet qui doit donner lieu à un compte rendu publié dans Direction, pour préparer les prochaines étapes de notre intervention syndicale.

## GRETA ET FORMATION CONTINUE

Nous ne considérons pas, enfin, comme un point mineur la mission de formation continue des EPLE, même si elle se trouve, selon les établissements, plus ou moins présente. Le CSN de novembre 2006 s'est inquiété des conditions de désengagement de l'État qui compromet l'avenir des GRETA, ainsi que de l'hypothèse d'une réorganisation en groupements d'intérêt public académiques placés sous l'autorité des recteurs, projet de caractère technocratique suite à un rapport pour une fois quelque peu bâclé de l'inspection générale. Un groupe de travail national du SNPDEN a été constitué qui a permis d'approfondir notre réflexion et de préciser nos positions, dans une nouvelle motion de CSN (mai 2007) qui affirme le caractère nécessaire de cette mission de formation continue, la possibilité d'accroître les compétences et les moyens des GRETA, mais également la responsabilité des EPLE et des personnels de direction concernés. Sur la base de ce mandat, le bureau national est intervenu auprès du ministère ; le projet de GIP académiques a été abandonné, mais le dossier de la réforme de la voie professionnelle en formation initiale a ensuite mobilisé nos interlocuteurs et le dossier a été mis en attente. Il faudra donc le rouvrir, d'autant que le cadre de la formation professionnelle continue fait l'objet, aujourd'hui, d'adaptations et de débats importants entre les pouvoirs publics, les syndicats de salariés et les organisations patronales.

## LA « RECONQUÊTE DU MOIS DE JUIN »

Dans les chantiers divers ouverts par notre ministre sur des questions périphériques, celui de la « reconquête du mois de juin » aura tenu une place particulière. Nous avons nous-mêmes dénoncé à de nombreuses reprises une situation dans laquelle l'année scolaire se poursuivait formellement alors que l'organisation des examens conduisait à priver les élèves de plusieurs semaines d'enseignement et, en liaison avec les procédures d'orientation, à faire de la fin d'année une accumulation de dispositifs parasites. Une motion de CSN de novembre 2002 demandait déjà que soit engagée « une réflexion d'ensemble sur le devenir de tous les examens de l'Éducation nationale (Brevet, BEP, CAP, BAC, BTS...) »

en précisant que « les personnels de direction (étaient) confrontés chaque année à de multiples difficultés grandissantes, et (craignaient) un blocage du système à court ou moyen terme. »

En toute logique, nous avons fait savoir que la reconquête du mois de juin devait passer par une simplification du baccalauréat, et nous nous sommes à nouveau prononcés en faveur d'une évaluation diversifiée en vue de l'examen, sans recours systématique à des épreuves terminales. Nous avons mis en garde le ministère sur les difficultés à attendre, compte tenu également des procédures d'orientation. Nous avons effectué un bilan de l'expérimentation dès le mois de juillet 2008 pour les 4 académies et les 2 départements concernés, dans une réunion nationale avec nos responsables syndicaux, et pu ainsi, dès la rentrée, décrire dans un communiqué de presse et dans nos rencontres au ministère une situation nuancée, mais avec des limites évidentes sur la date butoir à retenir, grâce à des données argumentées (surcoût et risques d'un calendrier resserré ; organisation de l'examen et des procédures d'orientation, mais aussi des procédures d'affectation des élèves, du mouvement intra-académique des professeurs, et préparation de la rentrée ; difficulté d'extrapolation à partir d'expérimentations sur un échantillon restreint, ne comportant aucune très grosse académie ; conséquences en termes de charges de travail pendant l'été, en particulier pour les adjoints, qui ne peuvent être pérennisées). Une partie au moins de nos remarques a été prise en compte dans le sens du réalisme du calendrier et de la compatibilité des opérations, mais le fond du dossier reste à traiter.

## MISSIONS DES ENSEIGNANTS ET REVALORISATION, PROJETS D'ÉTABLISSEMENT, AUTONOMIE, CONSEILS PÉDAGOGIQUES

La « commission Pochard » a tenu plusieurs mois l'actualité, et mobilisé là encore les représentants syndicaux, dont ceux du SNPDEN qui ont participé activement aux débats. Le rapport produit n'a pas eu pour suite, comme le ministre l'avait annoncé, de propositions concrètes de sa part – et pourtant le calendrier de la réforme du lycée y aurait bien gagné. Beaucoup de questions pertinentes ont été posées,

avec des propositions, ou plutôt des hypothèses qui ont mis en lumière la diversité des opinions et la difficulté de la synthèse. Il y avait, dans ces hypothèses, de fausses pistes que nous avons récusées : celle de l'annualisation du service des enseignants (qui ne résout en rien les problèmes d'organisation ni de réforme des études dans les établissements), celle de la présidence du conseil d'administration des EPLE (qui n'ont pas en général les caractéristiques des lycées agricoles, eux-mêmes ayant leurs propres difficultés), celle de plus grands pouvoirs donnés aux chefs d'établissement (ce qui est beaucoup moins souhaitable que la nécessité de donner enfin aux EPLE les moyens et la reconnaissance de l'autonomie dont ils disposent en droit, et qui ne peut pas être non plus, comme certains des syndicats enseignants minoritaires le prônent, l'autonomie des équipes pédagogiques et leur autoévaluation). Nous avons présenté également nos analyses sur l'évaluation des professeurs, que nous souhaitons croisée, avec les corps d'inspection (et non alternative), et sur la gestion des ressources humaines (qui ne peut être le recours au recrutement des professeurs par les établissements – surtout en l'état de leurs ressources administratives, et alors que le problème à poser serait plutôt celui des personnels en difficulté). Nous pensons que l'expression de nos idées et propositions syndicales – y compris sur les missions des enseignants – n'a pas été inutile, d'autant que nous nous sommes attachés à travailler en relation avec leurs organisations représentatives.

Au total, nous nous trouvons, dans le domaine des questions pédagogiques et éducatives, dans un moment d'évolutions multiples, dont certaines sont nécessaires, d'autres très contestables, beaucoup inquiétantes pour la responsabilité d'organisation de l'enseignement public qui est celle de l'État (aujourd'hui pour une part déconcentrée), avec le poids que font peser sur les décisions, l'opportunité politique du moment et sa médiatisation. La mobilisation syndicale sur l'ensemble de ces questions a été constante et importante, elle est reconnue par nos partenaires et nos interlocuteurs.