

Commission Pédagogie

Hélène RABATÉ

La commission « éducation et pédagogie » a rassemblé 96 personnes représentant 28 académies. 37 personnes n'avaient jamais participé à une réunion nationale de la commission, ni à un CSN, ni à un congrès. Elle était présidée par Hervé Martimort, SD de l'Hérault, et animée par les membres de la commission pédagogie du BN : Claire Chauchard, Catherine Dauny, Catherine Petitot, Colette Pierre, Alain Vervaeke et Hélène Rabaté, secrétaire nationale. Ses travaux ont porté d'une part sur des textes issus d'une commission nationale qui s'est réunie le 17 mars à Paris, textes amendés et complétés par les académies, et d'autre part sur les motions proposées par les académies.

Diriger l'EPLÉ et encadrer: le rôle pédagogique et éducatif des personnels de direction.

Comment définir le rôle pédagogique et éducatif des personnels de direction ? Jusqu'où va la responsabilité pédagogique des personnels de direction dans un EPLÉ plus autonome ?

Le décret de 1985 fonde le rôle pédagogique du chef d'établissement :

L'article 2 porte sur l'autonomie des EPLÉ en matière de pédagogie et d'éducation : organisation des classes, groupes, répartition de la DGH, organisation du temps scolaire, préparation de l'orientation, de l'insertion sociale et professionnelle, choix de sujet d'études spécifique...

L'article 8 indique les compétences du chef d'établissement, notamment dans le domaine pédagogique. « Il soumet au CA les mesures à prendre dans les domaines définis dans l'article 2 ».

Le chef d'établissement et le chef d'établissement adjoint veillent au bon déroulement des enseignements, de l'information de l'orientation et du contrôle des connaissances des élèves.

Le protocole d'accord relatif aux personnels de direction qui accompagne le statut publié au JO du 12-12-2002 affirme la dimension pédagogique et éducative du métier de personnel de direction. Ce rôle pédagogique et éducatif est explicité dans l'annexe 1 : référentiel des personnels de direction avant le rôle administratif. Il constitue le cœur du métier d'un chef d'établissement ou d'un chef d'établissement adjoint.

Mais comment, d'un point de vue syndical définir ce rôle ?

Le personnel de direction travaille avec les enseignants...

Le personnel de direction est un pédagogue. Il s'appuie sur son expérience passée lorsqu'il est issu d'un des corps enseignants et fonde ainsi sa légitimité. En ce cas, qu'en est-il pour les personnels de direction - nombreux - issus d'un autre type de corps, voire d'une autre fonction publique ?

Ils ont une légitimité pédagogique. En effet, on accède au corps de personnel de direction après une ou plusieurs expériences professionnelles antérieures, quel que soit le mode de recrutement. Il n'est pas nécessaire d'avoir été enseignant pour être ou devenir pédagogue. Mais une formation suffisamment individualisée est nécessaire pour apporter à chacun les connaissances qui lui manquent dans le domaine pédagogique ou éducatif, comme dans les différents autres domaines qui constituent notre métier.

Car le personnel de direction est un pédagogue mais il n'est pas un enseignant. Son intervention ne se situe pas au niveau de l'acte ou de la pratique pédagogique. Il assure la direction pédagogique (conception, organisation...)

...et avec les inspecteurs.

Le personnel de direction n'est pas davantage un inspecteur. Il est le garant du respect des objectifs nationaux et académiques, et des programmes. Il a un rôle d'animation, d'impulsion, et en tant que représentant de l'État, de contrôle, mais la dimension de son action excède celle d'une discipline ou d'un groupe de disciplines. Elle s'applique à l'ensemble de

l'établissement dont il s'agit de fédérer les énergies, par le biais du projet d'établissement, notamment.

Les personnels de direction travaillent de concert avec les inspecteurs - lorsque ceux-ci sont en mesure de jouer le rôle qui est le leur.

- Ils sont partie prenante :
- dans l'évaluation des CPE, des enseignants (SEGPA et EREA compris) et des équipes disciplinaires
 - dans l'évolution indispensable des pratiques pédagogiques.

Il est nécessaire de voir évoluer les missions et pratiques des uns et des autres (personnels de direction, inspecteurs, CPE, enseignants).





« Le personnel de direction impulse et conduit la politique pédagogique et éducative de l'établissement »

L'élaboration et la mise en œuvre du projet d'établissement sont une des expressions privilégiées du rôle pédagogique et éducatif des personnels de direction. Cela suppose de leur part une bonne connaissance du cadrage national et académique (programmes, horaires, objectifs des enseignements, textes réglementaires et juridiques, objectifs nationaux assignés à l'École), ainsi que des ressources humaines et matérielles de l'établissement et des caractéristiques de la population scolaire.

Les personnels de direction permettent à la communauté éducative d'arriver à une analyse de situation partagée; ils animent des équipes, impulsent des actions en s'appuyant sur des valeurs. Ils analysent les flux d'orientation. Ils peuvent agir sur la formation continue des enseignants grâce à l'élaboration d'un plan de formation des personnels intégré au projet d'établissement.

Mais le projet d'établissement n'est pas un but en soi, c'est une façon de travailler, un outil au service d'une politique. Outil stratégique, outil de communication fait pour être critiqué et évoluer. Un projet n'est jamais mené à bien à 100 pour 100. La responsabilité des personnels de direction, c'est d'élaborer un projet avec les acteurs



et partenaires de la communauté éducative. Ils sont responsables de la pertinence des actions par rapport aux objectifs tout autant voire plus que de la réalisation totale et chiffrée de ces objectifs, sachant qu'ils ne choisissent pas leurs collaborateurs et ne se voient pas toujours attribuer les moyens dont ils jugent avoir besoin. Il faut souligner que pour ne pas mettre en péril l'équilibre d'un établissement, une continuité dans l'attribution des moyens est nécessaire.

Nous ne pouvons agir sur les horaires nationaux, nous sommes dépendants des moyens alloués et les marges de manœuvre sont de plus en plus minces. Notre autonomie est donc une déclinaison locale d'un cadre national (programmes, horaires, statut des enseignants...) Celui-ci n'est pas toujours bien défini et on peut craindre que le grand débat n'apporte pas de réponse aux questions les plus délicates: Quelles missions pour les différents niveaux de formation? Quelle définition du socle commun de connaissances à garantir à chaque élève à la fin de la scolarité obligatoire?

On peut cependant agir sur les méthodes et les pratiques. Chaque EPLE peut, au niveau des méthodes, mettre en œuvre différentes expérimentations pédagogiques en respectant les textes nationaux (la gestion du temps, des enseignements transversaux ou pluridisciplinaires: TPE, IDD, PPCP, projets..., l'évaluation des élèves.)

Le projet est un cadre; il renvoie à des principes plus ou moins explicites, à une conception de l'École fondée sur des valeurs, notre rôle étant d'explicitier ces principes et ces valeurs. De là vont découler des principes de constitution des classes, de constitution des équipes pédagogiques, d'organisation de l'emploi du temps, des pratiques de punitions et de sanctions.

Le SNPDEN s'engage pour l'égalité des chances, la démocratisation de l'école. Nous souhaitons donc l'évolution et la diversification des pratiques pédagogiques, l'évolution de l'évaluation vers une meilleure prise en compte des compétences et des savoir-faire de chaque élève. Nous refusons toute filière d'exclusion. Ces choix sous-tendent toute politique pédagogique et éducative à l'échelle d'un établissement.

Les personnels de direction sont des experts qui mettent leurs connaissances du système et des différentes pratiques éducatives et pédagogiques au service de la réussite des élèves.

Pour que soit menée dans l'établissement une véritable politique éducative et pédagogique, la création d'un conseil pédagogique, prévue par le protocole, est essentielle. Elle doit intervenir dans le cadre d'une modification du décret de 1985 afin d'éviter d'ajouter encore des instances supplémentaires.

Quelle évaluation pour cette politique pédagogique et éducative? Le projet doit être évalué. Pour une meilleure efficacité, cette évaluation doit être interne et le contrôle externe doit intervenir a posteriori. Les personnels de direction le sont aussi. Mais les deux évaluations doivent être nettement

distinctes. C'est toute la problématique de la lettre de mission.

Le rôle pédagogique des personnels de direction excède la dimension de l'établissement

Dans le cadre de son autonomie, l'établissement se dote d'un projet qu'approuve le conseil d'administration. Mais le rôle pédagogique et éducatif des personnels de direction implique aussi une action hors de l'établissement et avec des partenariats. Ces actions trouvent d'ailleurs en général leur place dans le projet.

La dimension du bassin comme lieu de réflexion, d'échanges, éventuellement de propositions mais en aucun cas de décisions, est très importante. C'est évident pour les relations écoles-collèges, collèges-lycées. Cela l'est aussi pour tout ce qui concerne la carte des formations. Pour l'élaboration et l'évolution de cette carte, les personnels de direction doivent être consultés et leur expertise reconnue (carte des langues, des options, des formations générales, technologiques et professionnelles) L'expertise reconnue à l'éducation nationale dans le cadre de la décentralisation commence avec l'expertise des personnels de direction.

Les lycées sont également concernés par les relations avec les établissements d'enseignement supérieur et par le devenir de leurs élèves après le baccalauréat ou après les classes de BTS ou de CPGE. Les personnels de direction ont une mission de formation continue qui peut s'exprimer dans les formations offertes par les GRETA ou par la mise en place d'autres dispositifs en partenariat avec les services rectoraux et des entreprises.

Les personnels de direction connaissent les difficultés des élèves issus de milieux défavorisés. Dans certains cas, le dispositif de l'école ouverte, piloté par le chef d'établissement, s'inscrit parmi les réponses appropriées.

Le rôle pédagogique des personnels de direction est donc en pleine évolution, ils sont prêts à tenir toute leur place sans rien renier de leurs engagements dans le nouveau paysage législatif et dans la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur ainsi que de l'espace européen de la formation professionnelle.

Existe-t-il une différence entre le rôle pédagogique et le rôle éducatif des personnels de direction?

Rôle éducatif et rôle pédagogique sont indissociables. Mais en pratique, sur le terrain, des glissements apparaissent. Certains enseignants nous déniaient volontiers toute compétence pédagogique pour mieux nous renvoyer à nos responsabilités éducatives. Or il faut rappeler le rôle éducatif de tous les adultes qui interviennent dans un établissement scolaire, en particulier les enseignants. Le travail sur le règlement intérieur est primordial, il est l'affaire de

tous. Notre rôle et notre responsabilité de personnels de direction, c'est d'assurer la liaison entre le pédagogique et l'éducatif.

Mais il existe des limites à cette responsabilité.

La responsabilité est également une responsabilité morale qui se mesure au regard de l'école que nous voulons construire.

La responsabilité renvoie aussi à l'obligation de rendre compte, à la lettre de mission du chef d'établissement et de l'adjoint, à l'évaluation, tant du projet que du chef d'établissement et de son adjoint.

Il faut souligner que les personnels de direction ne sont ni co gestionnaires, ni décideurs dans l'attribution des moyens. Or la situation de la jeunesse dans certains lycées est une situation de crise éducative grave : dans certaines académies, les tensions sont extrêmes. Les dispositifs pédagogiques qui existent sont souvent en porte à faux, détournés par rapport à leur destination première. L'intégration d'élèves en difficulté ou handicapés dans des structures non prévues à cet effet permet une apparente économie de moyens. Les SEGPA accueillent des jeunes qui relèvent dans bien des cas de structures médicalisées qui ont disparu. Les dispositifs relais censés accueillir les élèves temporairement les accueillent souvent à l'année. Des suppressions de postes de surveillants (ou d'équivalents assistants d'éducation), de CPE, d'heures d'enseignement ou de postes d'enseignants interviennent brutalement, parfois au mépris de toute logique...

Lorsque nous constatons que nos dotations horaires couvrent tout juste – quand elles les couvrent - les enseignements réglementaires, lorsque nous avons des personnels contractuels ou vacataires non formés,

lorsque des injonctions nous contraignent à des actions parachutées ou que des circulaires remettent en question ce que nous avons mis en place non sans difficultés (les IDD par exemple), nous appliquons les directives puisqu'il n'y a pas d'autre choix mais nous ne pouvons ni ne voulons être tenus pour responsables de décisions qui ne vont pas dans le sens d'un service public de qualité. Pour que l'autonomie ne soit pas un leurre, l'attribution des moyens à l'établissement doit à la fois permettre d'assurer les horaires réglementaires et de disposer d'une marge de manœuvre en fonction des projets d'établissement et des politiques académiques.

Vote du congrès : Texte adopté à l'unanimité

Motion 1 Les bassins de formation, les projets d'établissement

La doctrine pédagogique du SNPDEN sur les bassins de formation et les projets d'établissement est connue. Le rôle pédagogique du chef d'établissement est reconnu : il est le premier pédagogue de l'établissement.

Dans de nombreuses académies, les bassins et les projets d'établissement sont devenus de véritables dispositifs de pilotage par la hiérarchie, et dans certains cas, les bassins constituent un échelon administratif supplémentaire sur lequel on déconcentre, sans moyens et de manière insidieuse. Les projets d'établissement se sont parfois transformés en instruments de formatage et de contrôle sophistiqués.

Le congrès réaffirme la position de notre syndicat sur ces deux points, essentiels pour la délimitation et la définition de l'autonomie de l'établissement et pour la consolidation

de notre mission pédagogique à la tête de l'établissement :

- *le bassin n'est pas un échelon administratif ni hiérarchique supplémentaire, c'est un lieu d'échanges et de propositions,*
- *les projets d'établissement relèvent de l'autonomie de l'EPLE et sont l'objet d'une évaluation et d'un contrôle a posteriori par notre hiérarchie.*

Le congrès demande au Ministre que soient prises les dispositions nécessaires pour que les pratiques soient harmonisées, dans les domaines considérés, entre les académies et au sein des académies.

Lorsque, localement ou plus généralement, la position de notre syndicat sera ignorée, le SNPDEN mettra en place des actions ciblées, pouvant aller jusqu'au boycott des réunions baptisées, souvent à tort, réunions de bassin, et au refus de transmission à notre hiérarchie des documents sur le projet d'établissement.

Vote du congrès : Texte adopté moins 6 contre et 5 abstentions

Motion 2 Les conditions de la rentrée 2004

Le congrès dénonce une diminution des dotations en personnels enseignants et non enseignants pour la rentrée 2004. Cette diminution met en péril la qualité de l'encadrement des élèves et leur sécurité, et met en cause le déroulement de l'année scolaire.

Afin que les personnels de direction puissent exercer leurs responsabilités pédagogiques et éducatives, le SNPDEN :

- *Exige les moyens indispensables pour qu'ils assurent leurs missions.*
- *Apporte son soutien aux actions déjà engagées par les différentes académies.*
- *Mandate le bureau national pour développer et fédérer les actions en cours et à venir.*
- *Attire dès maintenant l'attention de l'opinion publique (parents, élus) sur leurs inquiétudes. Il incombe au bureau national, aux sections académiques et départementales et aux adhérents de tout mettre en œuvre pour populariser les positions de notre syndicat, notamment lors de la journée d'action du 25 mai à laquelle nous participons à l'appel de notre fédération.*
- *En cas de réponse négative du ministère, mandate le bureau national pour organiser en concertation avec les secrétaires académiques, des actions fortes de protestation au moment de la rentrée scolaire.*

**Vote sur la disjonction de la motion :
Pour: 134 Abstentions: 11 Contre: 244
Vote du congrès sur l'ensemble de
la motion: Pour: 264
Abstentions: 42 Contre: 83**



Motion 3

Pour une réalité de l'autonomie des EPLE, - pour que les personnels de direction puissent assurer leur rôle pédagogique et éducatif, - pour un bon fonctionnement des établissements.

- Le SNPDEN exige :
- Une Dotation Globale Horaire suffisante et pluriannuelle pour mettre en œuvre une vraie politique éducative dans le cadre du projet d'établissement et dans le respect de l'équité sur tout le territoire national.
 - Une réelle politique de gestion des ressources humaines qui permette d'affecter dans les établissements des personnels du Ministère de l'Éducation Nationale formés et qualifiés.
 - La participation pleine et entière des personnels de direction à l'évaluation pédagogique de tous les personnels qui interviennent dans l'établissement en liaison avec les corps d'inspection compétents, ainsi qu'à l'évaluation de tous les personnels qui interviennent dans l'EPLE y compris dans le domaine pédagogique.

Vote du congrès: texte adopté moins 2 abstentions et 1 contre

L'EPLE et la formation professionnelle

L'éducation nationale constitue un acteur essentiel de la formation professionnelle en France, formation initiale et formation continue, grâce à son réseau d'établissements et à la diversité des formations qu'ils offrent: lycées professionnels et technologiques, EREA, CFA publics, GRETA...

La formation professionnelle est un vecteur important de l'éducation et la formation tout au long de la vie. Elle inclut aussi une formation générale à côté des enseignements purement professionnels. Réciproquement la culture contemporaine a une dimension technologique.

Les questions autour des contenus et de l'organisation de la formation professionnelle font partie de la réflexion entamée par notre société sur les missions qu'elle assigne à son école et qu'elle s'assigne à elle-même en matière de formation et d'éducation.

Les évolutions en cours s'inscrivent dans plusieurs lois récentes ou projets de loi :

- Loi d'orientation de 1989 bientôt révisée
- Lois autour de la formation professionnelle ou autour de l'emploi
- Lois de décentralisation
- LOLF

Elles s'inscrivent également dans le cadre de l'Europe: construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur (processus de Bologne de 1999 et déclaration de Lisbonne en 2000), adoption du principe de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (processus de Bruges, 2001), développement de la coopération et de la coordination pour l'éducation et la formation professionnelle (déclaration de Copenhague, 2002)

Les enjeux sont très importants, au niveau national comme au niveau de l'Europe: enjeux économiques et financiers, enjeux sociaux (quelle société voulons-nous construire ?)

Conscient de l'importance et de la gravité des enjeux, le SNPDEN affirme son souci d'être vigilant et de voir reconnaître son expertise dans son champ de compétences.

Le SNPDEN demande que les moyens juridiques, administratifs, et financiers soient mis à la disposition des EPLE pour l'accomplissement de leurs missions dans le domaine de la formation professionnelle, dans l'intérêt de tous et notamment des plus défavorisés, dans un souci d'équité de l'offre de formation sur le territoire national.

La formation professionnelle est un ensemble très vaste et complexe. La commission pédagogie a choisi d'avancer dans la réflexion en cernant quelques thèmes, tout en sachant que le travail doit se poursuivre dans les différentes instances du syndicat. Plusieurs motions ont déjà été votées au CSN de novembre. Il sera nécessaire maintenant de rencontrer les présidents des conseils régionaux et plus particulièrement le président de l'Association des Régions.

Il sera également important d'envisager un travail sur le développement des CFA publics.

Sur les GRETA, le texte proposé est un texte d'étape. Il correspond à une avancée dans la réflexion, qui doit se poursuivre dans les académies.

LES GRETA (texte d'étape)

On constate régulièrement l'augmentation du nombre des organismes privés de formation continue. Cela entraîne une mise en concurrence de ces organismes avec les GRETA. Les donneurs d'ordre publics font jouer cette concurrence et les GRETA ont de plus en plus de difficultés à remporter les marchés de formation. La suppression des contrats de qualification risque également de leur porter tort. Les organismes privés s'intéressent prioritairement aux secteurs les plus rentables, il y a donc risque pour le service public.

Il est temps de transformer le statut de ces établissements afin de leur donner une plus grande autonomie de fonctionnement et de leur permettre d'être plus compétitifs.

Quelles sont les propositions du SNPDEN ?

- Rappelons nos positions antérieures :
- Le SNPDEN a défendu depuis une dizaine d'années la conception d'un GRETA EPLE autonome.
 - Il défend aussi l'idée d'un lycée polyvalent pour tous, accueillant les formations générales, technologiques et professionnelles. Nous nous sommes prononcés pour la labellisation « lycée des métiers » parce que la labellisation peut être une valorisation.

Nous réaffirmons que le lycée, comme tout EPLE, a une mission de formation initiale et de formation continue. A ce titre, il



a vocation à accueillir, outre les formations correspondant aux enseignements général, technologique et professionnel, des formations professionnelles ou professionnalisantes par le biais par exemple de la création d'un CFA public, de partenariats, d'un GRETA.

Mais de même que certains établissements n'accueillent que des formations de l'enseignement supérieur, certains EPLE pourraient n'accueillir que des formations relevant de la formation continue. Le GRETA serait donc, dans certains cas, une des formes de l'EPLE dont il ne faut sous-estimer ni la souplesse de la structure, ni les capacités d'adaptation.

Le statut des personnels reste un problème à résoudre.

Vote du congrès: Texte adopté moins 22 contre et 26 abstentions

La question de la formation professionnelle se pose dès le collège. Le SNPDEN a déjà affirmé à de multiples reprises son attachement au collège unique, « collège pour tous ». C'est dans ce cadre là seulement que nous comprenons la mise en place de l'alternance. Le projet de la future classe de troisième suscite donc notre inquiétude et nous en désapprouvons bien des dispositions.

Motion 4

L'alternance en collège

L'ouverture vers les formations professionnelles et les métiers devrait concerner le plus grand nombre possible d'élèves parce qu'elle fait partie de l'éducation d'un futur citoyen.

Or on constate qu'actuellement 2 à 17 % des élèves selon les académies sont concernés par les dispositifs d'alternance. Les résultats sont mitigés:

- *L'alternance s'adresse souvent en priorité aux élèves perturbateurs. Pour ceux qui ont des difficultés scolaires, ils sont dans l'impossibilité de suivre tous les enseignements d'une classe de collège et leur retard scolaire ne peut que s'accroître dans un dispositif d'alternance. De plus, dans certains cas, certains élèves qui ont intégré ce dispositif, ne sont pas admis en lycée professionnel l'année scolaire suivante, faute d'un dossier scolaire suffisant. Ils sont donc pénalisés.*
- *L'alternance peut redonner le goût du travail scolaire à certains jeunes et leur permettre de redonner sens à leur scolarité.*

L'alternance proposée à des élèves de collège ne peut pas constituer la réponse exclusive aux problèmes de difficultés scolaires. Elle doit s'inscrire dans le cadre de la diversification des pratiques pédagogiques et des parcours. Elle peut être une réponse pédagogique, le suivi doit être en ce cas le plus individualisé possible, les objectifs parfaitement définis et les moyens de sa mise en œuvre garantis.

En aucun cas, l'alternance ne doit déboucher sur une « familiarisation » plus ou moins avouée. Partout en Europe, on s'aperçoit en effet qu'une orientation précoce vers des voies professionnelles donne au niveau d'une génération de moins bons résultats qu'une formation commune (enquête Pisa).

Il faut ainsi éviter une logique de gestion de flux d'élèves et privilégier une réflexion sur les méthodes d'apprentissage, répondre dans le cadre de l'autonomie de l'établissement et refuser la création de structures qui vont se transformer en filières.

Vote du congrès: Texte adopté moins 2 contre et 5 abstentions

Texte d'étape: L'orientation en lycée professionnel

L'orientation en lycée professionnel est marquée par d'indéniables difficultés:

- Elle concerne souvent les élèves en difficulté scolaire qui ont choisi, voire subi, une orientation par défaut.
- Une partie d'entre eux est affectée dans des sections qu'ils n'ont pas choisies.
- La vie scolaire y est parfois difficile pour les filles dans les sections industrielles notamment.
- Les filles sont majoritaires dans les sections tertiaires ou en carrière sanitaires et sociales. Or ce sont des formations qui offrent peu de débouchés en termes d'emplois, ou ne correspondent pas aux emplois qui existent dans certaines régions.
- La hiérarchie, réelle ou supposée, des formations correspond de moins en moins à la hiérarchie des emplois, en termes de rémunération.

Plusieurs mesures ont été adoptées pour valoriser l'enseignement professionnel et donner à la voie professionnelle une dignité égale à celle des voies générale et technologique:

- La labellisation « lycée des métiers »: elle peut être positive si elle ne met pas en péril l'équilibre entre les formations d'un établissement
- Le bac pro en 3 ans: un rapport de l'inspection générale sur le Bac pro en trois ans dans le secteur industriel demande une pause dans l'expérimentation. La mise en place de ces formations, qui peuvent être intéressantes, s'est effectuée trop rapidement.

Ces mesures peuvent être positives mais elles ne sont pas suffisantes.

Des passerelles (1^{re} d'adaptation ou dispositif équivalent) doivent être maintenues ou créées (accueil des bacheliers professionnels en BTS), des aides financières apportées (revalorisation des bourses et fonds sociaux abondés) pour que l'orientation en lycée professionnel apparaisse comme un parcours équivalent aux autres parcours, porteur lui aussi de débouchés.

Une meilleure formation (ou information) doit être assurée pour les acteurs de l'orientation.

Une grande attention doit être apportée à l'orientation des filles.

Une meilleure information doit être diffusée sur l'importance du diplôme et la valeur de la certification dans un cursus européen.

Tout lycéen devrait pouvoir imaginer son propre parcours, individualisé et ambitieux, dans une perspective d'intégration à la vie sociale.

Vote du congrès: Texte adopté moins 10 contre et 37 abstentions



Commission Métier

Michel RICHARD

La commission métier a réuni 108 participants représentant 30 académies sous la présidence de Michel Maillard, secrétaire académique de Rennes. Le secrétariat était assuré par Pascal Bolloré, Joël Lamoise, Christine Legay, et Philippe Vincent, membres du Bureau National. Les travaux de la commission métier du congrès se sont organisés autour de deux grands thèmes : diriger un établissement d'une part, le personnel de direction demain, d'autre part.



Il est à noter que le premier point a été décliné sous quatre aspects :

- l'évolution des responsabilités
- l'aménagement du temps
- les attributions des collaborateurs
- la place de l'EPLÉ dans un service public décentralisé

Michel Richard, rapporteur de la commission, introduit les débats. Il précise qu'un document de travail élaboré par la commission métier du Bureau National a été remis à chacun des participants. Ce document comprenait un rappel des positions du SNPDEN, et les contributions des académies se rapportant aux thèmes étudiés. Afin de faciliter les travaux, des éléments de synthèses étaient consignés sous la forme de « mots clés et idées forces », issus des contributions académiques.

DIRIGER UN ÉTABLISSEMENT

Ce thème a été retenu car il correspond aux domaines d'activités inscrits dans le protocole.

L'évolution des responsabilités

a. La place de l'adjoint dans un champ de responsabilités développées

Depuis la signature du protocole en novembre 2000 et la publication du nouveau statut en décembre 2001, nous constatons une évolution rapide des responsabilités que nous devons assumer. Cette évolution tient à la fois au transfert de charges opéré par les différents échelons hiérarchiques et à l'anticipation des modifications envisa-

gées dans l'organisation de l'État (LOLF et nouvelle étape de la décentralisation). De plus, cette évolution participe de la stratégie ministérielle de réforme de l'État.

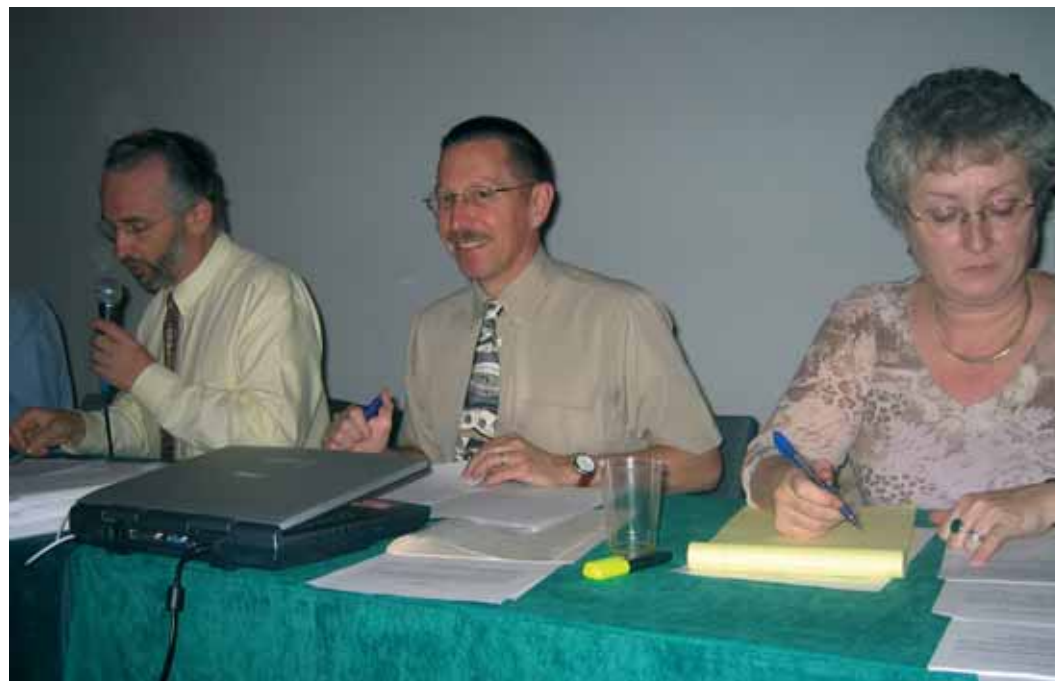
Ainsi, ces nouvelles responsabilités impliquent que chaque EPLE soit doté d'une équipe de direction complète afin que le personnel de direction adjoint voit son domaine de délégation élargi au delà des dispositions contenues dans l'article 10 du décret du 30 août 85.

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 8 académies et des interventions (18) de représentants de 14 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

Motion 1

La place de l'adjoint dans un champ de responsabilités développées

1. *Le congrès propose d'amender l'article 2 – Introduction – du protocole de « l'adjoint peut suppléer le chef d'établissement en cas d'absence ou d'empêchement. Celui ci peut lui déléguer sa signature » par la formulation suivante : « l'adjoint supplée le chef d'établissement en cas d'absence ou d'empêchement, en tous domaines, par délégation de signature »*
2. *Le congrès demande que conformément à l'article 2 du protocole les responsa-*



bilités du personnel de direction adjoint soient clairement déterminées au travers de la rédaction de sa lettre de mission.

Sur la base d'un diagnostic partagé, cette lettre de mission, validée et reconnue par les autorités académiques, précisera les champs de compétences de l'adjoint en ne se limitant pas à la seule définition d'un catalogue de tâches à effectuer.

Vote du congrès: texte adopté moins 9 contre et 4 abstentions

b. L'exercice des responsabilités et l'obligation de loger

Le statut de décembre 2001 contient une obligation de loger pour les personnels de direction. Cette obligation est liée à l'exercice de nos responsabilités et trouve de plus sa justification du fait de la mobilité obligatoire. Ainsi, les personnels de direction sont logés par NAS conformément aux dispositions du Code du Domaine de l'État. Par conséquent, il nous revient de prendre toutes les dispositions qui garantissent la sécurité des personnes et des biens, ce qui ne saurait se confondre avec des fonctions de gardiennage de locaux. Dans ce domaine, il ne peut y avoir de confusion entre l'exercice d'une responsabilité qui nous incombe et le fait d'effectuer personnellement les tâches qui s'y rattachent.

Le débat qui s'en est suivi à partir des contributions de 4 académies et des interventions (20) de représentants de 15 académies a conduit à la rédaction de la motion suivante :

Motion 2

L'exercice des responsabilités et l'obligation de loger

Le congrès du SNPDEN réuni ce jour rappelle que l'obligation statutaire des

personnels de direction de loger dans l'établissement où ils sont affectés est lié à l'exercice de leurs responsabilités et leur obligation de mobilité professionnelle.

Le congrès affirme cependant qu'aucune activité ou obligation particulière des personnels de direction ne peut être liée à l'usage d'un logement de fonction concédé par NAS à ceux-ci (le SNPDEN sera particulièrement vigilant à toute réécriture des articles afférents du Code du Domaine de l'État).

Il rappelle en outre que ces logements doivent être de qualité et en bon état.

Le congrès souligne que l'organisation des services est de la seule responsabilité des personnels de direction – pendant et hors du temps scolaire – pour assurer la sécurité des personnes et des biens. Hors temps scolaire pendant les vacances, elle demande aux autorités compétentes la mise à disposition des moyens nécessaires pour assurer cette obligation.

Le congrès refuse que l'obligation de loger se traduise par une charge nouvelle au regard de l'imposition et de la fiscalité.

Le SNPDEN prend cependant acte de la position de la DAF du ministère retenant comme mode de calcul de la CSG et de la CRDS la valeur locative brute réelle et non l'évaluation forfaitaire prévue par un arrêté du 17 décembre 2002, extrêmement préjudiciable aux personnels de direction.

Il demande enfin que la mobilité inscrite dans notre statut se traduise par une prise en compte réelle des frais de déménagement engagés quand l'indemnité forfaitaire n'est pas suffisante pour couvrir les frais engagés.

Vote du congrès: Texte adopté moins 16 abstentions

L'aménagement du temps

La réflexion syndicale sur le thème de l'ARTT a suivi l'évolution de la réglemen-

tation à partir des lois Aubry 2 jusqu'à la publication des différents décrets et arrêtés.

Les motions votées lors des CSN mandataient le Bureau National pour que l'ARTT soit appliquée aux personnels de direction sous la forme d'un CET sans pour autant renoncer aux autres modalités.

La pression syndicale exercée par le SNPDEN a obligé le précédent ministère à enfin accepter l'ouverture d'une discussion sur ce thème (cf. lettre du directeur de cabinet du 13 novembre 2003).

Suite à une demande commune des organisations représentatives des personnels de direction regroupées autour du SNPDEN, plusieurs réunions de travail se sont tenues à différents niveaux du MEN de décembre 2003 à mars 2004.

Lors de la dernière rencontre au cabinet du ministre, nous nous sommes heurtés à une fin de non recevoir.

Cette stratégie de blocage du ministère sur un thème où l'attente des personnels de direction n'a jamais été aussi forte parce que vécue comme hautement légitime se situe à l'opposé des discours ministériels concernant la volonté gouvernementale d'afficher un dialogue social moderne et constructif.

Un large débat s'est ouvert avec les contributions de 16 académies et les interventions (30) de représentants de 17 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

Motion 3

Aménagement et réduction du temps de travail

Le refus signifié par une lettre datée du 29 mars 2004 du Directeur de Cabinet de Luc Ferry d'accorder le bénéfice du Compte Épargne Temps aux personnels de direction porte gravement atteinte au crédit de la signature de l'État et au respect de ses engagements.

De notre point de vue il ne s'agit pas d'une erreur mais d'une faute car une telle attitude ne saurait être interprétée par les personnels de direction autrement que comme du mépris à l'égard de la fonction qu'ils exercent ou comme la marque de la profonde ignorance de la réalité du quotidien de notre travail et de nos fonctions.

L'accroissement permanent des charges de travail incombant aux personnels de direction dans tous les EPLE ne leur permet plus d'accomplir de manière satisfaisante pour les usagers du Service public d'Éducation la direction des établissements.

Le congrès mandate le BN pour qu'il obtienne dans les jours suivant la fin du Congrès l'ouverture de négociations sur l'ARTT des personnels de direction avec le Ministère de l'Éducation nationale qui devront aboutir à l'octroi d'un Compte Épargne Temps de 22 jours à compter du 30 avril 2002 conformément aux dispositions contenues dans le décret n° 2002-634 du 29 avril 2002.



Le congrès du SNPDEN appelle solennellement le Ministre à apporter des réponses précises à cette légitime revendication.

Vote du congrès: texte adopté moins 7 contre et 27 abstentions

Les attributions des collaborateurs

L'amélioration des conditions d'exercice de notre métier passe également par la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leurs missions. Ainsi, la direction de l'EPLÉ composée du chef et du ou des chef(s) d'établissement(s) adjoint(s) doit pouvoir s'appuyer, pour l'exercice quotidien de sa mission, sur un pôle administratif renforcé et placé sous l'autorité du chef d'établissement.

La complexification des tâches rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés.

Le débat qui s'en est suivi est suivi à partir des contributions de 9 académies et des interventions (9) de représentants de 8 académies a conduit à la rédaction de la motion suivante:

**Motion 4
Attributions des collaborateurs**

Tous les personnels de direction revendiquent d'avoir du temps pour diriger, c'est à dire de pouvoir consacrer du temps de travail à l'exercice des tâches qui relèvent exclusivement de leur mission de direction.

Le congrès demande que chaque EPLÉ soit doté d'une équipe de direction complète assistée de collaborateurs possédant les compétences propres à l'exercice de leur domaine d'activité, ces collaborateurs étant gérés sous l'autorité du chef d'établissement dans le cadre de l'autonomie de l'EPLÉ.

Vote du congrès: texte adopté moins 5 contre et 25 abstentions

**LA PLACE DE L'EPLÉ
dans un service public décentralisé**

Les lois de décentralisation de 82/83 et le décret du 30 août 85 ont créé et organisé l'EPLÉ. La nouvelle étape de la décentralisation voulue par le gouvernement ne manquera pas de générer des incidences sur le fonctionnement de nos établissements. Les collectivités territoriales vont être amenées à jouer un rôle grandissant en matière d'éducation. Pour autant, le respect du principe d'autonomie de l'EPLÉ devra être préservé de toutes les tentatives visant à en diminuer la portée.

a. Les établissements multisites.

Évoqués dans le protocole, la réflexion sur la création d'établissements multisites permet d'assurer notamment le maintien du service public d'éducation en milieu rural et la pérennité des petits établissements.

Actuellement les conditions de fonctionnement des petits établissements s'avèrent très délicates tant du point de vue de la structure pédagogique que de l'encadrement administratif et technique, générant des difficultés supplémentaires pour les personnels de direction qui en ont la charge.

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 2 académies et des interventions (5) de représentants de 4 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante:

**Motion 5
Les établissements multisites**

Conformément à l'article 2/C du PROTOCOLE le congrès demande que soit conduite une réflexion organisée et programmée permettant de déterminer les conditions de la mise en place d'EPLÉ multisites qui soient à même d'assurer en tout lieu du territoire national le maintien d'un service public d'enseignement du second degré.

Cette organisation mutualisée et complémentaire sera gage d'unité, d'équité et d'égalité de traitement pour tous les élèves.

Elle sera soumise aux conditions minimales énumérées ci dessous:

- 1 EPLÉ, regroupant plusieurs unités pédagogiques, dirigé par un chef d'établissement qui sera secondé par un personnel de direction adjoint par unité. Chaque unité sera dotée d'au moins un emploi de CPE. Un gestionnaire complètera l'équipe de direction de l'EPLÉ.

Vote du congrès: Texte adopté moins 3 contre et 15 abstentions

b. Décentralisation: vers d'autres relations institutionnelles?

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 6 académies et des interventions (4) de représentants de 4 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante:

**Motion 6
Vers d'autres relations institutionnelles**

Le congrès réuni à Toulon le 12 mai 2004, rappelle l'importance que le SNPDEN attache à la décentralisation initiée par les lois de 1982-1983, dont la mise en œuvre pour l'Éducation Nationale s'est opérée par la création des EPLÉ, instances démocratiques et de réelle proximité pour les usagers, dirigés par un chef d'établissement, représentant de l'État et président du conseil d'administration;

Dès lors le SNPDEN ne peut être que favorable à une autonomie plus grande, sous réserve qu'elle s'inscrive dans un cadre national défini par un cahier des charges, car l'extension du champ de la décentralisation ne saurait se concevoir hors celui-ci, seul à même de préserver l'existence d'un Service Public d'éducation garant de l'égalité des chances d'accès au savoir.

Le développement de la décentralisation ne pourra se faire sans que soient clairement établies les relations entre les différents acteurs institutionnels pour une meilleure efficacité.

A cette fin le SNPDEN demande:

- que dans le cas d'une éventuelle décentralisation des personnels TOS, ces agents soient mis à disposition des EPLÉ et placés sous l'autorité du chef d'établissement, comme tous les autres personnels.
- que les interventions des collectivités territoriales, en particulier dans le



domaine pédagogique soient encadrées et fassent l'objet d'une convention.

- que soient mieux prises en compte les demandes spécifiques :
 - maintenance informatique
 - besoins en métiers nouveaux à créer
 - moyens de la gestion des établissements hors du temps scolaire.
- que les déconcentrations des opérations de gestion administrative de la part des autorités académiques soient accompagnées des moyens nécessaires.

Vote du congrès: Texte adopté moins 13 contre et 18 abstentions

LE PERSONNEL DE DIRECTION DE DEMAIN

Compte tenu des évolutions envisagées par le gouvernement: LOLF, décentralisation, réforme de l'État, la commission métier a souhaité initier la réflexion sur ces évolutions afin qu'un débat s'instaure dans les académies dans la perspective de nos prochaines échéances syndicales.

S'agissant de la mise en place effective de la LOLF à partir de 2006, celle-ci va se traduire par une révolution culturelle tant pour l'Administration que pour le Parlement. Il va s'agir en effet de passer d'une culture de moyens à une culture de résultats impliquant une responsabilisation des services et des personnels surtout d'encadrement au regard de la performance de leur action.

La diffusion de la culture du résultat sera progressive. La LOLF mettra en place l'outil permettant de rendre compte des résultats atteints. Les modalités de pilotage devront être revues avec la mise en place des « programmes » et des « budgets opérationnels des programmes ». En outre des objectifs et des indicateurs de performance devront être définis aux différents niveaux de gestion.

La LOLF s'inscrit dans une logique de forte déconcentration.

La nouvelle architecture du budget de l'état se déclinera en: Missions (45) – Programmes (149) – Actions (530)

Ainsi la Mission Ministérielle Enseignement Scolaire se déclinera en quatre programmes:

1. Enseignement scolaire public 1^{er} degré
2. Enseignement scolaire public 2^e degré
3. Enseignement scolaire 1^{er} et 2^e degrés privé
4. Stratégie coordination et soutien

Pour ce qui concerne le programme 2 il sera réparti en quatorze actions.

Étant donné que l'essentiel de la Mission d'Éducation se réalise dans les établissements, la LOLF devra y trouver son appli-

cation. La responsabilisation des EPLE - et donc de leur autonomie - devra être accrue; en contre partie il y aura la nécessité de rendre compte de l'ensemble des moyens y compris horaires mis à disposition.

Si l'on ajoute à cette mise en place de la LOLF les dispositions contenues dans le projet de loi sur la décentralisation Acte II qui prévoit dans son article 67 une contractualisation entre l'EPLE et la collectivité de rattachement pour préciser les modalités d'exercice de leurs compétences respectives, il semblerait probable dans ce contexte que les missions de personnel de direction vont s'orienter fortement vers des fonctions de Président d'EPLE. Ces nouvelles modalités conduiront à amplifier l'importance des choix de politiques d'établissement qui devront impérativement s'inscrire dans le cadre de la politique décidée par le Ministre de l'Éducation Nationale.

D'ores et déjà il est possible de mesurer la différence dans la nature et la structure des fonctions de Personnel de Direction entre celles attribuées par le décret du 30 août 1985 et l'évolution incontournable que ne manqueront pas d'imposer les éléments ci-dessus.

Cette transformation radicale dans l'esprit, la forme et le contenu impliquera que nous soyons reconnus comme membres à part entière de l'encadrement supérieur car en charge de missions similaires et de niveaux de responsabilités de même nature.

Texte d'orientation

La mise en place de la LOLF d'une part, les changements introduits par la nouvelle loi sur la décentralisation d'autre part ne manqueront pas d'être porteurs de bouleversements dans l'organisation interne de l'EPLE.

Dans ce contexte d'évolution, le congrès rappelle avec force et vigueur la totale détermination des personnels de direction à demeurer des fonctionnaires d'État ayant autorité sur l'ensemble des personnels exerçant dans l'EPLE quels que puissent être par ailleurs leurs statuts respectifs.

En outre le congrès réaffirme l'attachement des personnels de direction à leur mission de premier responsable pédagogique, d'ordonnateur des dépenses et des recettes et de Président du Conseil d'Administration doté d'un bureau et d'un Conseil pédagogique.

Vote du congrès: texte adopté à l'unanimité

V Commission

Le questionnement proposé à l'ensemble du syndicat, dans le cadre de la commission « Vie syndicale », portait sur l'adaptation de nos pratiques syndicales aux évolutions nouvelles. La méthode de travail de la commission a été la suivante: après un rappel des motifs de la modification statutaire présentée au congrès de Toulon, qui avait fait l'objet d'une instruction antérieure, nous sommes revenus sur l'ensemble des contributions et motions élaborées par les assemblées générales académiques dans le cadre du questionnement et de la préparation du congrès: ces contributions étaient nombreuses et d'une très grande diversité dans la forme comme dans le fond; le choix a été fait d'examiner successivement toutes les questions posées, pour déterminer celles qui pouvaient faire l'objet de reprises ou de synthèses. Nous avons ensuite étudié deux motions préparées par la commission « Vie syndicale » du bureau national, l'une sur le thème de l'Europe, présentée par Donatelle Pointereau, l'autre sur l'actualité de la laïcité, présentée par Pierre Raffestin.

La discussion en commission a permis des échanges très nombreux, qui ont conduit aux propositions de synthèse qui vont être présentées. 27 académies sont intervenues au moins une fois, et jusqu'à 10 fois pour l'une d'entre elles, ce qui représente au total une centaine d'interventions.

A la suite de ces échanges, des propositions faites, des informations données et des synthèses proposées, plusieurs motions ont été retirées par les représentants des académies qui en étaient à l'origine: celles de Bordeaux sur la composition du CSA, de Caen sur la composition du BN et le mode de scrutin pour l'élection des secrétaires départementaux, des secrétaires aca-

ie syndicale



Jean Claude LAFAY

La commission « Vie syndicale » a rassemblé 103 participants, représentant 29 académies, plus un collègue de l'étranger. La séance était présidée par Jean-Philippe Decroux, SA de l'académie de Caen. Toutes les fonctions étaient représentées : 67 chefs d'établissement, 18 chefs d'établissement adjoints, 18 retraités. Elle était composée de 74 hommes et 29 femmes. Il est intéressant de relever qu'un tiers des membres de la commission n'y avaient encore jamais participé dans le cadre d'un congrès ni d'un CSN.

démiques et du secrétaire général, celle de Grenoble sur le mode de scrutin pour l'élection des CSA, celle de Lyon sur l'article S23 (composition du congrès).

La commission a par ailleurs suivi les propositions du rapporteur pour rejeter d'autres motions : celles de l'académie d'Aix-Marseille relatives aux statuts et au règlement intérieur, celle de l'académie de Grenoble relative à l'action syndicale – à ce sujet, il est apparu à la commission que le lieu le plus pertinent des décisions d'action nationale devait être le BN élargi aux SA ; enfin, une motion de l'académie de Montpellier relative au mode de constitution de la liste des candidats au BN.

Cependant, une partie des demandes correspondantes, qu'elles aient été retirées ou rejetées, se retrouve dans les propositions de mandats de travail que la commission vie syndicale proposera au congrès de lui attribuer dans le domaine qui est le sien.

Nous avons posé, dès le congrès de Nantes, la question de l'adaptation de nos instances syndicales aux évolutions en cours, cette question a trouvé de premières réponses depuis deux ans, par le rééquilibrage de notre fonctionnement syndical en faveur de la dimension académique et départementale, par l'organisation de l'accueil et de la formation des nouveaux syndiqués et de nos cadres syndicaux.

Il semble que nous nous accordions à dire que cette évolution a été positive, en particulier si on se réfère au bilan des réunions du BN avec les SA et les SD, au bilan des groupes de travail nationaux, au bilan des formations syndicales de niveau 1 et 2 organisées au cours de la dernière année, et à l'amélioration de notre communication interne. Elle est pour une grande part entrée dans les faits, inscrite dans notre capacité d'action et de réaction – de « résistance » aussi, pour reprendre le terme utilisé au congrès par la section académique de Montpellier.

Il ne s'agit pas, évidemment, de sous-estimer ce que nous sommes, de sous-estimer notre capacité à proposer et à agir, de renvoyer du national à l'académique, ou de l'académique au national, la responsabilité des réflexions, des interventions ou des actions qui ont leur pertinence, selon les cas, à l'un ou l'autre niveau, ou aux deux. Il ne s'agit pas non plus, aucun des intervenants ne s'est prononcé en ce sens pendant la commission, de renoncer à l'unité ni au caractère national – et non fédéral – de notre organisation syndicale.

Mais nous prenons simplement en compte l'existence d'évolutions qui s'imposent à nous et qui ont déjà été évoquées dans la préparation du congrès : la décentralisation, acte I et acte II ; la déconcentration, et les nouveaux pouvoirs qui seront conférés aux recteurs dans le cadre

de la nouvelle Loi Organique portant Loi de Finances (LOLF), la multiplication des interlocuteurs liée directement ou non à ce double mouvement ; l'importance considérablement accrue de la médiatisation dans les actions revendicatives ; la tendance à l'internationalisation – ou à la mondialisation – des politiques éducatives ; l'évolution des pratiques militantes enfin, et le poids croissant des nouveaux syndiqués dans un contexte de « relève » des générations au sein des personnels de direction.

Les propositions qui vous sont faites se situent dans cette perspective d'adaptation de nos pratiques et de notre fonctionnement, mais aussi dans la pleine conscience de nos acquis, de nos statuts, de nos responsabilités et de notre tradition syndicale.



Il vous sera proposé de voter trois motions, et de décider de deux mandats visant à poursuivre et prolonger la réflexion de la commission « vie syndicale ».

Au préalable, il revient au congrès de se prononcer sur la modification statutaire, portant sur les articles S10 et S23, proposée par le CSN de mai 2003.

Il s'agit, pour l'article S10, de mettre à jour la définition des personnels qui peuvent adhérer au SNPDEN, en prenant en compte de manière précise d'une part les personnels stagiaires recrutés par la voie du concours, d'autre part les personnels recrutés par voie de détachement, enfin les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude. Cette modification ne suscite aucune observation particulière.

Il s'agit, pour l'article S23, de réduire le nombre de membres du Conseil Syndical National en modifiant la délégation minimale de chaque académie. Cette délégation minimale comporte actuellement 6 membres, dont 1 pensionné; elle passerait à 5 membres, dont 1 pensionné. Il faut préciser que le reste de l'article, qui prévoit de 1 à 4 délégués supplémentaires, en fonction du nombre des syndiqués dans chacune des académies, n'est évidemment pas modifié. Il faut rappeler également que le CSN du lundi 10 mai 2004 a déjà décidé de réduire le nombre des délégués pour le futur congrès dans le cadre du règlement intérieur; il revient au congrès de décider, pour sa part, dans le cadre de nos statuts, de la composition du futur CSN.

Dans la logique de la décision prise pour le renouvellement des instances par le CSN, ces dispositions sont à prendre en compte à compter de la rentrée de septembre 2005.

Cette proposition fait suite aux mandats donnés par le congrès de Nantes en mai 2002 et les CSN de novembre 2002, mai et novembre 2003; elle a fait l'objet d'un vote indicatif du CSN de mai 2003, favorable à 172 voix pour, 28 contre et 11 abstentions, et a été transmise aux adhérents conformément aux dispositions de l'article S51 relatives aux modifications de statuts. Les adhérents se sont prononcés dans les assemblées générales académiques en vue du vote du présent congrès.

Proposition de modification de statuts

STATUTS DU SNPDEN

Statuts à la date de janvier 2004 (les passages à modifier en rouge)	Propositions de changement (les modifications soumises au vote en rouge)	Commentaires, explications
<p>TITRE DEUXIÈME DES ADHÉRENTS</p> <p>Article S10</p> <p>Peuvent adhérer au SNPDEN :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnels en activité, en congé, en disponibilité ou en détachement constituant aux termes du décret du 11 décembre 2001 le corps des personnels de direction ; - les personnels pensionnés issus du même corps (après 1988) ou occupant un emploi similaire (avant 1988) au moment de leur admission à la retraite ; <p>- les personnels reçus aux concours de recrutement des personnels de direction dès qu'ils ont été déclarés admis.</p> <ul style="list-style-type: none"> - les personnels faisant fonction sous réserve qu'ils remplissent les conditions leur permettant soit de se présenter au concours, soit d'envisager d'accéder au corps des personnels de direction par la voie de la liste d'aptitude. <p>L'adhésion de toute autre catégorie de personnel est subordonnée à une décision du congrès.</p> <p>L'appartenance au SNPDEN exclut toute appartenance à un autre syndicat ou groupement de forme syndicale.</p>	<p>TITRE DEUXIÈME DES ADHÉRENTS</p> <p>Article S10</p> <p>- les personnels stagiaires recrutés par la voie des concours dès lors qu'ils ont été déclarés admis.</p> <p>- les personnels recrutés par voie de détachement</p> <p>- les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude</p>	<p>Adaptation par rapport aux évolutions constatées :</p> <p>Vote : adopté (Pour information : 1 abstention, 0 contre)</p>
<p>SECTION II LES INSTANCES NATIONALES</p> <p>A. Le Conseil Syndical National</p> <p>Article S23</p> <p>A l'échelon national, le SNPDEN est administré par le Conseil Syndical National, instance d'élaboration des mandats entre deux congrès.</p> <p>Le Conseil Syndical National comprend : (...)</p> <p>3. Des membres élus par les conseils syndicaux académiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les secrétaires académiques, - 6 pour chaque académie dont 1 pensionné, - si une académie regroupe : <ul style="list-style-type: none"> - de 301 à 400 adhérents, elle aura 1 délégué supplémentaire, - de 401 à 530 adhérents, elle aura 2 délégués supplémentaires, - de 531 à 700 adhérents, elle aura 3 délégués supplémentaires, - plus de 700 adhérents, elle aura 4 délégués supplémentaires. 	<p>SECTION II LES INSTANCES NATIONALES</p> <p>A. Le Conseil Syndical National</p> <p>Article S23</p> <p>- 5 pour chaque académie dont 1 pensionné,</p>	<p>Approuvé au CSN de novembre 2003 : pour 172, contre 28, abstentions 11</p> <p>Vote du congrès : texte adopté (pour information : 48 contre, 16 abstentions)</p>

PROPOSITION 1 DE LA COMMISSION « VIE SYNDICALE »

« Le congrès donne mandat au bureau national, sur proposition à formaliser par la commission « vie syndicale », de mettre en place, de manière coordonnée par les secrétaires nationaux des commissions du BN, et en relation avec les SA et les SD, un système d'information associé aux moyens existants de communication, et utilisant le courrier électronique pour des échanges rapides de réflexion et d'information, cela pour chaque commission et chaque groupe de travail national associé. »

Commentaire: il s'agit de donner une pleine efficacité, par une circulation plus réactive de l'information et par un meilleur partage des réflexions et des expériences, y compris en matière d'action syndicale, à l'ensemble des interventions de nos instances syndicales dans les différents domaines, échange actuellement limité par leur diversité même et leur richesse; il s'agit également d'associer un plus grand nombre de nos syndiqués et de nos cadres à l'activité de notre organisation, en complément des réunions nationales et des stages.

Cette proposition a fait l'objet d'un vote indicatif de la commission, favorable à l'unanimité des présents.

Vote du congrès: Texte adopté (3 abstentions)

PROPOSITION 2 DE LA COMMISSION « VIE SYNDICALE »

« Le congrès donne mandat au bureau national de faire étudier par la commission « vie syndicale » l'éventualité de porter à 3 ans l'intervalle entre deux congrès nationaux, et d'envisager ses conséquences en matière d'organisation du congrès, d'articulation entre les différentes instances, de composition et de renouvellement de ces instances, ainsi que leurs modalités de renouvellement. »

Commentaire: Cette proposition a été élaborée de manière successive au cours des débats, pour répondre aux préoccupations et aux attentes exprimées dans les différentes motions et contributions, mais aussi à la nécessité d'approfondir la réflexion pour mesurer les avantages, les inconvénients et les conséquences à tirer des décisions possibles, au regard de notre organisation actuelle.

La proposition a fait l'objet de votes indicatifs de la commission, favorables sur les trois parties qui la composent, et à l'unanimité des présents.

Vote du congrès: Texte adopté (6 contre, 13 abstentions)

Motion 1 Situer notre action dans le cadre de la décentralisation et de la déconcentration.

« Le double mouvement de déconcentration des services de l'État et de décentralisation de l'action publique aux collectivités territoriales a contribué à mettre en place un environnement plus complexe pour les EPLE et les équipes de direction; si ces mesures tendent à ouvrir un espace de négociation possible et font jouer un effet de proximité, elles peuvent aussi accroître l'isolement de nos collègues face à des interlocuteurs multiples.

Depuis les lois de décentralisation, les EPLE ont appris à travailler avec les collectivités territoriales de rattachement. Les dossiers en commun sont multiples et d'importance:

- subvention de fonctionnement
- équipements pédagogiques
- construction et rénovation des locaux.

Les personnels de direction savent que ce sont elles maintenant nos principaux interlocuteurs pour dessiner les locaux dont notre pédagogie a besoin. Il suffit d'observer notre quotidien pour constater combien leur action pèse, souvent positivement mais pas toujours, sur notre activité. Nous pouvons énumérer entre autres:

- capacité d'accueil et hébergement
- nombre et taille des locaux pédagogiques
- espaces vie scolaire (CDI, permanence, foyer, gestion des UPC...)
- nombre et taille des espaces réservés au travail individuel et collectif des professeurs
- équipements pédagogiques et informatiques
- espaces réservés à la direction (bureaux, salles de réunion...)
- nombre, taille et confort des logements de fonction
- réactivité en cas d'incident ou d'accident

Nous sommes loin des seuls aspects matériels. Parfois même les collectivités territoriales peuvent être tentées d'aller au-delà des prérogatives que leur confère la loi et d'initier une régionalisation qui irait bien au-delà des deux mouvements de décentralisation et de déconcentration.

Les collectivités territoriales pèsent très fort sur la nature et l'implantation des nouveaux établissements, sur l'ouverture des nouvelles sections, notamment technologiques. Les collectivités territoriales interviennent sur le champ des formations professionnelles, sur les formations par apprentissage. Elles sont donneuses d'ordre pour les GRETA.

Les prochaines lois de décentralisation peuvent accroître encore leurs responsabilités dans les formations professionnelles en particulier et dans la gestion des personnels TOS.

Dans ce paysage renouvelé l'échelon académique s'impose pour notre syndicat comme un lieu de décision et d'élaboration, de prise de contact systématique avec la hiérarchie au niveau rectoral et départemental et avec les présidents des collectivités territoriales.

Notre syndicat doit devenir un interlocuteur reconnu et écouté par les conseils généraux et régionaux. Nous ne pouvons plus nous limiter à discuter avec notre seule tutelle. Faute de présence syndicale conséquente, nous laisserions les personnels de direction seuls face à une autre administration qui n'est pas toujours facile.

Il nous faut les rencontrer, définir ensemble les terrains de discussion, demander des lieux de consultation, peser sur les référents qu'ils se choisissent.

Le SNPDEN mettra dans ses priorités l'établissement de contacts formalisés et reconnus avec les collectivités territoriales de rattachement. Il conduira son action revendicative vers ces collectivités si les problèmes le justifient. »



Commentaire: Cette motion répond à l'une des questions posées à notre congrès en matière d'adaptation de notre intervention syndicale en fonction des évolutions nouvelles. Elle reprend presque intégralement une motion adoptée par l'AGA de Montpellier.

**Vote du congrès: Texte adopté
moins 1 abstention**

**Motion 2
Europe**

« Le congrès du SNPDEN réuni à Toulon décide :

- de se donner les moyens d'intervenir es qualité au plan international et européen, à l'intérieur du mouvement syndical et sur toutes les questions professionnelles, en développant un travail de réflexion collective et de représentation, afin de participer à l'émergence d'une identité professionnelle internationale des personnels de la direction et de l'encadrement;
- de contribuer à rassembler et structurer un professionnalisme visible au niveau international au sein de l'Internationale de l'Éducation en proposant un groupe permanent de réflexion dans un premier temps, avec l'objectif de construire un document de référence utilisable au niveau international pour servir de base aux revendications, aux propositions et aux actions: c'est le sens de la motion qui sera déposée pour le SNPDEN par notre fédération, l'UNSA-Éducation, au 4^e congrès de l'Internationale de l'éducation à Porto Alegre, en juillet 2004;
- de nourrir ce document de notre réflexion syndicale et des conclusions de notre livre blanc, et d'œuvrer pour y faire figurer:
 - a. L'engagement de nos syndicats à

défendre dans leur pays, en Europe et dans le monde, une éducation publique de qualité pour tous;

b. Le rejet de la marchandisation et de la privatisation de l'école;

c. Le refus des thèses basées sur le racisme, la xénophobie et le sexisme;

d. La promotion des valeurs émancipatrices de l'action éducative;

e. La reconnaissance dans tous les pays de la spécificité du métier de personnel de direction des établissements scolaires;

f. La nécessité de clarifier leurs missions et leur statut, en créant les conditions du pilotage, en développant la formation initiale et continue;

Sur ces bases, le SNPDEN cherchera à nouer des partenariats ponctuels avec les ONG qui rassemblent des personnels de direction au niveau international et qui sont en accord avec ces principes, et à prendre mieux en compte la coopération internationale pour le développement.

Il fera connaître ces démarches, et l'existence de ce document de référence, sur le plan national et international auprès des partenaires sociaux et de la société civile. »

Commentaire: Un objectif nouveau: faire entendre, sur le plan international, la voix des personnels de direction et d'encadrement.

1. Une profession internationalement reconnue pour son importance dans l'efficacité scolaire...

La qualité de la direction et du pilotage des établissements scolaires est reconnue pour avoir une influence directe sur la qualité de l'éducation: elle préoccupe à ce titre les gouvernements ainsi que les organisations internationales qui se consacrent à l'amélioration de l'éducation. Malgré cela, la profession ou le métier correspondant n'oc-

cupe pas de place visible dans le mouvement syndical international et reste absente des débats internationaux.

2. ...mais dispersée...

De manière générale, il semble que la fragmentation des systèmes et la solitude des personnels rendent difficiles l'esprit de corps et l'émergence d'une identité collective.

Solitude: dans la plupart des cas, les personnels de la direction scolaire et de l'encadrement sont sans statut particulier, avec les conséquences induites pour le recrutement, les processus de sélection et les conditions d'emploi qui ne sont pas définis d'une façon spécifique; dans de nombreux pays il n'y a ni formation initiale, ni formation continue.

Fragmentation: les systèmes sont divers et dispersés: niveaux d'enseignement, diversité institutionnelle (public, privé confessionnel, privé non confessionnel, organismes privés, initiatives diverses), différence de conditions d'emploi, de contexte politique, de moyens publics et privés entre pays développés, pays émergents et tiers-monde.

3. ...qui doit donc s'organiser sur des données communes.

Malgré cet isolement et cette fragmentation, nous sommes confrontés à des difficultés suffisamment semblables (responsabilité sociale, demandes contradictoires, pressions de toute nature, problèmes budgétaires, gestion des ressources humaines, interlocuteurs multiples, stress, confrontation aux risques professionnels, violence scolaire...) pour ressentir le besoin d'être ensemble.

Nous avons aussi les mêmes « missions impossibles »: participer à l'amélioration de la qualité des systèmes, élever le niveau des compétences, préparer l'insertion sociale, dans un contexte de politiques néolibérales qui touchent tous les pays et qui visent bien souvent à limiter la place des services publics, à réduire le rôle de l'État, et à transférer des missions sociales au marché, ce qui entre en contradiction avec les objectifs affichés. Tout cela rend souhaitable d'échanger sur le sens de ces missions, et sur les conditions de leur mise en œuvre dans notre champ professionnel, si nous ne voulons pas subir ces orientations qui ne sont pas inéluctables mais dépendent de la capacité d'intervention des peuples.

Les compétences requises des personnels de direction sont d'un ordre professionnel: ces compétences correspondent à une expertise particulière, il faut qu'elles soient reconnues et écoutées sur le plan international car elles sont indispensables à l'amélioration des systèmes éducatifs dans un sens favorable à l'ensemble des élèves.

Au-delà de ces compétences, se pose la question de l'éthique porteuse de sens et d'engagement des personnels de direction. Cette dimension n'est pas présente partout, mais elle constitue pour nous une composante indissociable de notre action profes-



sionnelle, et nous la considérons comme indispensable à l'amélioration de systèmes éducatifs dans un sens favorable à l'ensemble des élèves : nous souhaitons, avec l'aide de l'Internationale de l'Éducation, la faire reconnaître sur le plan international.

Le texte de la motion « Europe » est proposé au congrès sur un vote indicatif de la commission « vie syndicale », acquis à l'unanimité.

**Vote du congrès: Texte adopté
(1 contre, 5 abstentions)**

**Motion 3
Laïcité.**

« Le SNPDEN, réuni en congrès national à Toulon (10 au 10 mai 2004), prend acte avec satisfaction de la situation nouvelle créée par la loi du 15 mars 2004 en matière d'application du principe de laïcité dans les établissements scolaires. Il souligne les responsabilités données aux personnels de direction, avec les équipes éducatives, pour l'application de cette loi.

L'enjeu est important : il illustre la capacité de l'école de la République à promouvoir les valeurs éducatives qui sont au cœur de sa mission, et à faire reconnaître l'égalité devant la loi comme le moyen de préserver la liberté des consciences et la prééminence des valeurs civiques sur les convictions particulières.

C'est pourquoi la rentrée 2004 et l'année scolaire 2004-2005, cadre d'une première évaluation de la loi, revêtent une grande importance. Ce seront la détermination et la fermeté des personnels dans les établissements – et en premier lieu des personnels de direction – qui donneront à la loi sa pleine et entière signification. Leurs capacités de dialogue et de pédagogie, jusqu'ici sollicitées de manière souvent décevante pour des décisions ou des compromis sans cesse remis en question, et reçus comme arbitraires dans leur diversité, trouveront leur pleine application dans un cadre nouveau : il est aussi important de faire comprendre que la loi, parce qu'elle n'est pas négociable dans ses dispositions, et qu'elle est la même pour tous, n'empêche pas le dialogue, mais le permet.

La laïcité, qui est une valeur à vocation universelle, humaniste, porteuse de progrès, a vocation en effet à permettre de manière permanente le « vivre ensemble » pour tous, et à œuvrer pour transcender les différences.

Nous attendons de l'ensemble des organisations syndicales de l'éducation nationale, de l'ensemble des organisations laïques, dans une année 2005 qui verra la commémoration du centenaire de la loi de 1905, une cohérence de leur engagement autour des valeurs laïques.

Nous attendons également des autorités de l'État, de notre ministère, de ses services et des services académiques, en particulier des correspondants académiques prévus par la circulaire en préparation, sous l'autorité des recteurs, un soutien sans faille à l'action difficile des personnels de

direction, face à des organisations hostiles à la loi dès l'origine, parce que les prescriptions religieuses qu'elles prétendaient imposer ne supportaient pas à leurs yeux la loi commune, pourtant acceptée par la majorité de la population et des jeunes, indépendamment de leurs convictions religieuses, comme la garantie de la liberté de conscience.

Le SNPDEN devra faire preuve, dans ce contexte, d'une vigilance sans faiblesse aux côtés des personnels qu'il représente. Sous la responsabilité de son bureau national, une cellule syndicale de suivi sera constituée, afin que tout collègue confronté à des difficultés puisse joindre un correspondant, et être accompagné dans son approche du problème. Cette cellule sera opérationnelle dans les semaines qui viennent, pour la durée nécessaire. Elle permettra également au SNPDEN de s'appuyer, comme il l'a fait dans le cadre du débat préalable à la loi, sur l'expérience des professionnels du terrain dans la perspective de la première évaluation de la loi.

D'autre part, le SNPDEN souligne que la question laïque ne se réduit pas au problème du port des signes religieux dans les établissements scolaires.

Le débat sur le port des signes religieux, dans l'actualité qui a été la sienne, a mis en lumière le caractère préoccupant des discriminations sexistes, aggravées par des discriminations sociales et économiques, soulignées par les travaux de la commission Stasi. Il faut donc réaffirmer, au cœur des valeurs laïques, la signification pédagogique et civique de la mixité de l'espace scolaire et la nécessité de la mixité des espaces publics, et soutenir avec la plus grande détermination, lorsque le cas se présente, les jeunes filles victimes de ces discriminations, qui vont jusqu'à l'intimidation et la violence physiques

Les phénomènes de xénophobie, de racisme, d'antisémitisme, d'exutoire des discriminations et des réflexes identitaires, sont à combattre également sans attendre que les conditions sociales évoluent spontanément : la confiance en l'éducation et dans les valeurs laïques doit au contraire favoriser les prises de consciences et les engagements pour lutter contre ces discriminations.

Le SNPDEN demande que dans la formation des personnels de l'éducation nationale, en particulier celle dispensée dans les IUFM, et dans les stages de formation des personnels de direction, soit obligatoirement prévu un module consacré aux fondements de la laïcité et à leur application dans la vie des établissements.

Le SNPDEN s'engage pour que le regain de la laïcité, considérée récemment encore comme une valeur sans actualité sous une pression idéologique intéressée, permette d'échapper à l'indifférence vis-à-vis de phénomènes à tendance communautariste, qui, au même titre que les phénomènes sectaires, et en relation parfois avec le développement du consumérisme scolaire, compromettent à la fois le développement de l'individu et la force solidaire du lien social. Il poursuivra en ce sens sa réflexion et son action. »

Commentaire : Laïcité: loi du 15 mars 2004

« LA LOI, RIEN QUE LA LOI, MAIS TOUTE LA LOI. »

Sur le plan de l'action laïque, les deux années écoulées ont été marquées par le débat soutenu et fortement contradictoire quant à l'opportunité de légiférer sur le port des signes religieux dans les établissements publics.



Si la majorité des élus et leurs partis politiques, au travers des débats instruits par la commission parlementaire et par la commission Stasi, se sont convaincus, par les faits et par les témoignages, de la nécessité d'une loi, force est de reconnaître que la détermination et la constance dont nous avons fait preuve n'ont pas été partagées par la plupart des organisations syndicales de l'éducation nationale, ni même par une partie du mouvement laïque historique, dont les positions ont été jusqu'à être parfois hostiles à la loi. La pression, il est vrai, était forte : raison de plus pour nous féliciter de la conclusion du débat.

La représentation nationale ayant tranché, il n'y a pas lieu de revenir sur le détail des arguments échangés ni sur les péripéties provoquées en partie par la position flottante du ministre précédent.

Après un dernier épisode de confusion au moment du changement de ministre, il semble que la circulaire d'application soit établie sur des bases satisfaisantes : elle sera présentée au CSE du 17 mai 2004 pour être publiée et opérationnelle fin mai, comme nous l'attendions.

Rejetant totalement le premier projet de texte, que nous avons jugé confus, incohérent et bavard, mais surtout en opposition, dans certaines des dispositions retenues, avec la lettre et l'esprit de la loi, et semblant chercher à satisfaire les opposants les plus déterminés à cette loi, nous nous sommes à nouveau impliqués directement et très fortement pour que la circulaire ne soit pas en contradiction avec la loi, qu'elle soit praticable, ne souffre pas de lectures divergentes, et qu'elle soit claire tant pour les acteurs de l'Éducation nationale, dont nous sommes, que pour les élèves et leurs familles. Nous pensons que ces objectifs sont atteints : rien dans la loi ni dans le projet de circulaire ne prévoit de dérogation à l'application de leurs dispositions pour l'en-

semble de la république française, mais la vigilance s'impose car, manifestement, les opposants irréductibles à la loi, dont certains institutionnels, n'ont pas désarmé.

La circulaire, comme la loi, devraient constituer le cadre juridique dont nous avons besoin pour gérer les difficultés de mise en œuvre du principe de laïcité, dont le port de signes religieux est un aspect récent et encore présent. Nous nous trouvons en effet dans une situation marquée par un changement radical de perspective : celle d'une interdiction générale, assortie d'une tolérance pour les signes discrets, et non comme auparavant d'une autorisation générale, limitée par des réserves dont certaines très difficiles à objectiver, soumises aux aléas des interprétations et des rapports de force locaux. C'est ce « droit local » dans l'application du principe de laïcité, incompatible avec l'état de droit et avec les principes de fonctionnement de l'école publique auxquels nous sommes attachés, que nous ne pouvions accepter plus longtemps, ni cette négociation permanente dans laquelle nous étions démunis. Souvent mis en demeure de réussir par ceux-là même qui parfois refusaient de nous en donner les moyens juridiques, dont certains aujourd'hui jugent la loi inutile, nous avons acquis la conviction qu'il y avait nécessité à agir.

Nous sommes cependant en droit de penser, justement par l'habitude que nous avons du dialogue et de ses difficultés, qu'il est plus aisé et légitime d'appliquer une loi qui existe que de mettre en œuvre un dispositif qui n'était en aucune manière justifié par le droit existant, comme n'avait fait que le relever le Conseil d'État dans son avis du 29 novembre 1989.

Nous voilà donc à quelques semaines de l'application de la loi sur le terrain.

L'expérience, là encore, nous épargne la prétention de penser que la loi réglera tout dans l'instant et que son application sera forcément sereine partout, même s'il n'est pas interdit de le penser pour la plupart des établissements scolaires. Nous ne sous-estimons pas les difficultés sur le terrain, là en particulier où la situation s'était dégradée, mais nous connaissons aussi la capacité des personnels de direction à y faire face avec les équipes éducatives, à les prendre en compte et à les surmonter, y compris pour faire face, dans un contexte fortement médiatisé, à de possibles provocations.

Les personnels de direction ont fait l'objet de procès d'intention injustifiés concernant la nécessité du dialogue et les risques d'exclusion d'élèves : est-il nécessaire de redire qu'ils adhèrent au contraire pleinement à une stratégie de dialogue qu'ils n'ont cessé de pratiquer, parfois intensément, depuis 1989 et même avant. Mais, comme la circulaire doit le rappeler, le dialogue pour l'application de la loi n'est pas une renégociation : il a d'abord une vocation pédagogique, il doit démontrer la capacité et la vocation de l'école publique à accueillir tous les enfants et tous les jeunes, en même temps qu'il constitue en lui-même une éducation à la loi et au respect de l'intérêt général, de la liberté de conscience pour tous. Ce dialogue devra donc déboucher sur une conclusion conforme aux prescriptions de la loi.

Ce contexte nouveau – nouvelle loi et circulaire d'application – confèrera aux personnels de direction des responsabilités éminentes et les moyens juridiques de les exercer dans la clarté.

Le SNPDEN prendra pour sa part toutes ses responsabilités d'organisation syndicale pour accompagner la mise en œuvre de la loi.

Les représentants des académies présents dans la commission « vie syndicale » se sont félicités du résultat obtenu. Ils ont évoqué les questions sur lesquelles notre organisation devra continuer à se mobiliser et à intervenir : la situation du service public face aux établissements privés confessionnels comme dans l'académie de Nantes, les subventions abusives accordées par certaines collectivités territoriales à des établissements privés, la situation particulière de l'Alsace et de la Moselle, la question des aumôneries dans les EPLE, le débat récurrent sur l'enseignement du fait religieux.

La motion proposée porte spécifiquement sur la situation nouvelle créée par la loi du 15 mars 2004, et sa circulaire d'application.

Le texte en est proposé au congrès sur un vote indicatif de la commission « vie syndicale », acquis à l'unanimité.

**Vote : texte adopté
à l'unanimité par le congrès.**



Commission Carrière

Patrick FALCONNIER

114 participants représentant 30 académies (Présidente: Martine Dupont, SD du Jura)

Membres de la commission: Anne Berger, Françoise Charillon, Laurence Colin, Bernard Deslis, Michel Rougerie, Alain Val.

Les travaux de la commission carrière du mercredi 12 mai 2004 ont été organisés de la façon suivante afin d'obtenir l'efficacité la plus grande:

- avant le Congrès avait été diffusé un « questionnaire » de la commission
- les secrétaires académiques ont été destinataires d'un « outil de travail général » (le « saumon ») qui retrace les grandes avancées syndicales de la commission (historique, réflexions); un « document général motions – classement thématique » (le « vert ») récapitulant l'ensemble des motions parvenues à la date du 5 mai a été distribué à tous les membres de la commission
- un récapitulatif des motions et mandats en cours, essentiellement depuis les congrès de Toulouse et de Nantes, ainsi que des extraits des derniers CSN, étaient à la disposition des membres de la commission
- enfin la commission carrière du Bureau National a souhaité qu'avec la feuille d'émargement de ce mercredi 12 mai des indications nous permettent de mieux appréhender la constitution de l'assemblée. C'est ainsi que sur 114 collègues qui ont participé à cette commission, dont 38 femmes soit un tiers, les chefs représentaient 72 collègues, les adjoints 13, les retraités étaient au nombre de 25. C'était la 1^{re} participation à un congrès du SNPDEN pour 28 personnes, soit un quart, les participants avaient de 2 à 25 années de direction. Une commission donc expérimentée, dans laquelle on note cependant une certaine féminisation et un certain renouvellement
- Les interventions ont été très nombreuses émanant des académies. Les débats ont eu lieu le matin de 8h45 à 12h25, l'après-midi de 14h20 à 17h30; les discussions riches et intéressantes se sont déroulées dans un climat serein et constructif. Si on pouvait penser que la sortie encore fraîche du statut ainsi que le quasi blocage du dialogue social

avaient diminué les demandes corporatives, il n'en a rien été, d'autant que le remarquable travail des départements et académies s'est traduit par la production de 80 motions concernant la seule commission carrière

L'ordre du jour a été le suivant:

- présentation du rapport de la sous-commission fin de carrière et retraite qui a traité 2 sujets: la réforme des retraites et l'avenir de l'assurance maladie. Dans la mesure où la réforme d'août 2003 sur les retraites concerne les actifs, et conformément à la politique de la commission depuis deux ans, il a semblé souhaitable que les conclusions de la sous-commission soient d'abord présentées,
- le pyramidage du corps et les promotions,
- le régime de rémunérations complémentaires,
- le classement des établissements,
- mutations et mobilité,
- formation initiale et continuée,
- évaluation,
- diverses motions,
- le point sur le travail de la commission carrière du Bureau National entre deux congrès.

LES RETRAITES

Réunion lundi 10 mai Toulon

40 collègues se sont réunis lundi 10 mai à 10 heures sous la présidence de Michel Pétillot. L'animation de la séance s'est faite à trois voix: celles de Patrick Falconnier, Michel Rougerie et Françoise Charillon. L'assemblée regrette que les dates de notre Congrès se télescopent avec celles de la FGR à Ajaccio. Trois collègues: Paul Beck, Michel Gini et Daniel Bricout ont été réunis à Paris le mercredi 4/05 pour préparer leurs interventions à ce congrès au nom du SNPDEN.

Rappelons que la FGR ne nous est pas concurrente mais complémentaire: elle a besoin de nous pour notre militantisme, nous avons besoin d'elle pour échanger et diffuser des idées communes avec d'autres syndicats, d'autres fédérations ou branches de métier.

Parmi les contributions adressées au siège 14 académies se sont exprimées sur le thème des retraites, 10 ont proposé des motions.



Toutes dénoncent la brutalité d'une réforme que nous aurions voulue « autre »: « autre » parce que

- En mettant fin à la péréquation et l'assimilation, la loi du 21 août 2004 démantèle la logique du code des pensions (loi du 26 décembre 1964), porte atteinte au statut même de la Fonction Publique. Elle consacre la rupture entre actifs et retraités par l'instauration d'une rémunération, réelle rente viagère, fixée une fois pour toutes, évoluant en fonction de l'indice prévisionnel des prix et corrigée en fin d'année. A terme donc, la paupérisation progressive des retraités est ainsi programmée. (selon les critères actuels d'ici 2020, la perte du pouvoir d'achat des retraités s'élèverait à 18 %)
- En instituant un coefficient de minoration (alors qu'en 2001, la durée moyenne de la carrière d'un fonctionnaire était de 34,1 ans) elle pénalise lourdement celles et ceux qui auront fait des études longues d'autant que le rachat de ces dernières est prohibitif (ex: 30 ans pour un traitement brut annuel de 25000 € le rachat comprenant la prise en compte de la durée assurance et de la liquidation équivalait à 14,7 % soit 14700 € pour 4 trimestres)
- En réduisant la bonification pour enfant à 6 mois et en neutralisant les périodes de congés et temps partiels dits de droit, elle « matraque » la carrière des femmes.
- En instituant un régime additionnel, elle fait un pas vers la notion de caisse complémentaire et met un coin dans la sauvegarde de notre système de retraites par répartition auquel nous sommes profondément attachés.
- Enfin, fondée essentiellement sur l'allongement de la durée de cotisations

comme variable d'ajustement, son financement repose sur la double hypothèse d'un retour automatique au plein emploi et d'une croissance de 4 %. Aujourd'hui, cette réforme supportée à 90 % par les salariés du privé comme du public n'est pas financée au-delà de 2008.

Le dossier sur les retraites n'est pas clos.

Quels combats mener ?

Quelles actions entreprendre ?

Si la revendication de revenir au statu quo ante n'est pas raisonnable car le problème des retraites, de leur financement à l'avenir, est bien réel, les mesures ne sont pas totalement irréversibles. Il nous appartient donc d'œuvrer pour la remise à plat d'une réforme d'autant plus injuste que le vote de la loi a été acquis contre l'avis majoritaire des salariés.

Certaines de nos revendications se feront entendre par la voix de notre fédération d'autres appartiennent au seul SNPDEN.

Ce qui appartient à notre fédération

Le 10 juillet 2003, les organisations syndicales CGT, UNSA, FSU ont déclaré lors d'une conférence de presse qu'elles allaient continuer de manière convergente leur action sur les retraites et qu'elles se rencontreraient dans le cadre d'un lieu d'échange appelé INTER RESO (intervention pour la retraite solidaire).

Notre force est également notre nombre. Actifs et retraités ensemble devons donc préserver ce front commun, bâtir ensemble des méthodes et des contenus pour proposer des alternatives, étudier la manière d'institutionnaliser une coordination des retraités de tous les syndicats pour exercer un poids réel face à l'État.

Des questions de choix de société, des débats à faire aboutir

- Quelles conditions techniques permettraient de « revenir » à un salaire continué ?
- Comment rétablir la péréquation et l'assimilation pour tous les fonctionnaires ?
- Comment supprimer la décote tant pour le privé que pour le public ?

Autant de questions dont les réponses présupposent d'une part, un changement radical de cap du gouvernement, d'autre part, des études prospectives pointues par des experts. Cela risque de durer dans le temps. Les retraités peuvent-ils se permettre d'attendre ? Et ce (même si l'espérance de vie augmente!...) (1,8 mois par an)

Aussi faut-il exiger les minima à obtenir de façon urgente :

- Mise en place d'un nouvel indice INSEE qui tienne compte du coût constaté de la vie et de l'évolution du PIB
- Rachat des années d'études sur des critères acceptables
- Retour à la bonification d'une année pour les femmes et des avantages familiaux dont elles bénéficiaient antérieurement.

Ce qui appartient au seul SNPDEN

- De la capacité des actifs à construire des avancées de carrière (en obtenant plus d'indiciaire que d'indemnitaire par exemple) dépendront nos retraites. Montpellier propose une construction qui permettrait de « partir » avec un réel différentiel en tant que personnel appartenant à un corps d'encadrement supérieur.
- La prise en compte de l'ISS et IRD pour la liquidation des retraites se fera avec le régime additionnel mis en place au 1^{er} janvier 2005 (mais les modalités d'application en sont encore en discussion)

- La modification de l'alinéa 3, art. 3 du décret 88-642 du 11 avril 88 est actuellement à l'étude.
- Le montant des cotisations relève de propositions à transmettre à la Vie Syndicale.

Par ailleurs, le Bureau national a déjà constitué sa cellule d'aide et d'information aux retraités. Il se propose, en chaque début d'année de constituer une base de données à partir du fichier des collègues âgés de 58 ans pour les informer des modalités à suivre pour leur retraite, leur faire connaître la FGR.

Un mémento retraite composé d'un lexique et de fiches modulables (car appelées à évoluer) a été élaboré. Il est soumis au Congrès pour que chaque adhérent puisse dire si il y trouve son compte et apporter toute amélioration possible avant la tenue d'un groupe de travail et d'une éventuelle édition.

Motion

Les débats du 12 mai ont donné lieu à 10 interventions de 9 académies, ce qui a permis de construire la motion suivante :

Les membres de la Commission Carrière-Retraites constatent

- L'aggravation permanente des effets de la loi du 21 août 2003 en particulier suite à la parution des décrets et circulaires d'application du 26 décembre 2003.
- Que l'État garant et gérant du service public ne joue plus son rôle.

Ils ne se satisferont jamais de ne plus être fonctionnaires et restent définitivement attachés au maintien du Code des Pensions de la Fonction Publique.

Ils mandatent le BN pour :

- Combattre la loi et ses conséquences en négociant une réécriture des décrets d'application avec l'ensemble des Fédérations UNSA, FSU, CGT, dans le cadre de L'INTER RESO (Inter retraite solidaire).
- Peser de tout son poids au sein de la FGR et faire connaître cette action aux actifs.
- Faire connaître notre position à tous les élus.
- Sensibiliser les actifs au problème des retraites par l'intermédiaire de cellules d'information et d'aides départementales et académiques.
- Mettre tout en œuvre pour savoir « comment communiquer » et « comment convaincre »

Vote du congrès : Unanimité

Point 2

Avenir Assurance Maladie

Le travail en sous commission le lundi 10 mai et le débat en commission du 12 mai



ont permis de construire le texte d'orientation syndicale ci-dessous.

Le Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance maladie a rendu son rapport. Il estime que l'assurance maladie constitue un de nos grands succès collectifs. En offrant un très large et égal accès aux soins, l'assurance maladie joue, outre son rôle proprement sanitaire, une importante fonction de cohésion sociale. La généralisation de l'assurance maladie à toute la population et la diffusion des couvertures complémentaires permettent pratiquement à tous les assurés, quel que soit leur état de santé, leur âge ou leur revenu, d'avoir accès aux soins, avec un bon niveau de prise en charge. L'état de santé des français s'est amélioré, permettant une augmentation de l'espérance de vie sans incapacité. Aussi, le système de prise en charge est-il confronté à une forte croissance: les dépenses de soins augmentent à un rythme supérieur de 2 points à la croissance de la richesse nationale, passant de 3,5 % du PIB en 1960 à 8,9 % en 2002. Le niveau et la dynamique de ces dépenses mettent en difficulté l'assurance maladie dont le déficit atteindrait – pour la seule année 2004 – 11,1 milliards d'euros. Ce déficit est dû certes à la baisse de la croissance, mais il est dû surtout à des causes structurelles qui aggravent une situation où le pouvoir et l'État ont de grandes responsabilités.

Il y a deux manières d'aborder la remise en ordre des comptes: la première consiste à privilégier la question financière: il y a un trou, trouvons les ressources pour le boucher. Cette démarche est injuste, dans la mesure où seuls les assurés sont sommés de l'assumer alors que les employeurs refusent de mettre la main à la poche, ou reçoivent des cadeaux fiscaux. Elle est aussi inefficace. Un point de CSG, c'est 9 milliards d'euros. Pour faire face à la hausse des dépenses, il faudrait l'augmenter d'un point et demi tous les trois ans, ce qui revient à jeter de l'eau dans un puits sans fond. La seconde voie, celle des réformes structurelles, est la bonne, aux yeux de la mutualité.

La Mutualité française a élaboré 25 propositions qui tendent, en structurant clairement le système de santé, à responsabiliser les différents acteurs. La mutualité propose la création de trois instances amenées à constituer les trois sommets d'un triangle: les régimes obligatoires (CNAM et autres caisses) constitueraient une union des caisses d'assurance maladie, une union des régimes complémentaires constituerait une deuxième structure présidée par la Mutualité, enfin le troisième sommet serait occupé par une instance représentative des professionnels de santé. Ces trois pôles seraient amenés à prendre des décisions après un dialogue qui conduirait à un accord général.

A l'extérieur de ce triangle, une haute autorité indépendante, composée de scientifiques, dirait quels sont les biens médicaux, les actes et les techniques qui doivent être remboursés. Une autre instance extérieure

aiderait les caisses à mieux gérer, en collectant et centralisant les données relatives à la santé, en permettant de prévoir les évolutions à venir. Parallèlement, la Mutualité propose des mesures concrètes: la mise en place d'un dossier médical informatisé et « partagé » doit assurer une meilleure coordination et une continuité de soins entre la médecine de ville et l'hôpital.

Comme pour les retraites, le gouvernement prétend réformer la sécurité sociale pour la sauver. Les premières mesures qu'il évoque visent à diminuer les dépenses socialisées pour les transférer sur les individus ou les mutuelles, ouvrant ainsi aux assurances complémentaires un marché qui leur échappe encore.

Le Ministre de la Santé interroge en ce moment les centrales syndicales – tout en se gardant d'ouvrir des négociations – sur les premières mesures qu'il envisage pour améliorer la gouvernance du système. Alors même que le MEDEF refuse à ce jour encore de revenir siéger dans les caisses centrales d'assurance maladie qu'il a quittées en septembre 2001, notre fédération – l'UNSA -, la FSU, la CGT, la CFDT, la CFTC se réunissent au siège de la Mutualité pour harmoniser leurs réponses au ministre. Après l'éclatement du front syndical sur le dossier « retraites », nous ne pouvons que nous féliciter de cette reprise du dialogue entre ces organisations qui représentent le monde du travail.

Le dossier de l'assurance maladie nous concerne tous, tant dans sa dimension générale (que je viens d'évoquer), que dans la dimension propre à l'Éducation nationale. Notre mutuelle (la MGEN) doit gérer un accroissement de ses charges, accroissement dû au désengagement de la Sécurité Sociale. Elle a donc décidé en juillet dernier, une augmentation des cotisations portées à terme à 3,1 % des revenus nets, pour les actifs comme pour les retraités. Cette augmentation – la première

depuis 1985 – s'accompagne de mesures nouvelles qui interpellent nombre d'entre nous. L'instauration d'une cotisation propre aux enfants, d'une cotisation propre au conjoint qui ne travaille pas, la disparition d'un plafond de cotisation à hauteur de l'INM 820 pour les retraités, nous interpellent. Il nous appartient de nous exprimer sur ces points particuliers dans le cadre des assemblées générales de la Mutuelle qui se tiendront dans chaque département en juin. Alors que nous vivons une phase historiquement importante pour l'assurance maladie, nous devons participer à ces assemblées pour dire – avec les 2755722 mutualistes de l'Éducation nationale – que nous voulons une réforme qui ne soit pas synonyme de régression sociale. Les personnels de direction refusent la casse de la sécurité sociale. Ils veulent le maintien d'un système de santé de qualité ouvert à tous par le maintien des solidarités. Ils s'associeront à toutes les actions menées par leur fédération pour la défense de l'assurance maladie.

Vote du congrès: Texte adopté (2 abstentions)

Ensuite la commission s'est attachée à l'étude des 80 motions, dont la synthèse est présentée par thèmes pour des raisons de commodité; rappelons cependant que les thèmes de la Commission Carrière forment un tout, et que tout changement sur un point entraîne des conséquences sur les autres.

PYRAMIDAGE DU CORPS ET PROMOTIONS

Dans les motions toutes les académies s'accordent pour demander une poursuite de l'amélioration du pyramidage pour



les classes promotionnelles (Besançon, Bordeaux, Caen, Créteil, Dijon, Martinique, Nancy-Metz, Poitiers, Strasbourg, Toulouse), ce qui prouve une forte attente : Toulouse parle d'une « urgence absolue », que confirment Caen et Poitiers à cause de la baisse de promotions enregistrée dans certaines académies en 2004, et la Martinique rappelle que le corps doit rester attractif. Pour tracer des perspectives Strasbourg rappelle que la ligne d'horizon est « l'évolution vers le haut de tout le statut actuel », et Créteil ainsi que Paris approuvent la tentative provisoire de lissage des promotions. Enfin Montpellier a élaboré un raisonnement d'ensemble très précis qui trace d'intéressantes perspectives, en particulier en distinguant pour partie l'emploi de la fonction.

Puis l'animateur introduit dans le débat trois éléments de réflexion :

- la LOLF, qui sera effective à partir de 2006, si elle ne gomme pas les constructions statutaires (le SNPDEN devra y veiller!), donnera des marges de manœuvre aux recteurs (et à la Centrale?), comme le prouve l'expérience en cours à Bordeaux
- la préparation du budget 2005 laisse peu de place, voire pas du tout, à la moindre avancée corporatiste
- la pyramide des âges des personnels de direction, combinée à l'effet loi sur les retraites, provoque un rétrécissement des possibilités de promotions, mais qui sera inévitablement suivi par une forte augmentation; dès lors une bonne gestion du corps ne consisterait-elle pas à un lissage des promotions, ce qui de fait consiste à anticiper certaines d'entre elles?

Le nombre de promotions une fois assuré, leur attribution doit au moins pour partie tenir compte de l'ancienneté générale dans le corps (Morbihan, Strasbourg), voire de l'âge (Nancy-Metz). L'animateur fait état de la volonté de la Direction de

l'Encadrement de déconcentrer au niveau académique les promotions en 1^{re} classe, en gardant les promotions à la hors classe sur un tableau national. Nous devons arrêter une position sur ce sujet.

Philippe Marie, coordonnateur des commissions paritaires nationales, précise que dans un proche avenir, quant au système de promotion, l'essentiel se jouera au niveau académique.

La discussion en commission (19 interventions représentant 14 académies) montre :

- qu'il n'est pas souhaitable que les recteurs disposent du pouvoir total de la gestion des promotions, en particulier dans la perspective de la LOLF (Loi Organique relative à la Loi de Finances).
- que d'autre part, s'impose la nécessité de mieux former les commissaires paritaires académiques afin qu'ils échangent et harmonisent leurs pratiques. Ainsi la commission demande au BN d'organiser deux stages, l'un concernant la LOLF, l'autre les CAPA.
- qu'enfin il est nécessaire de poursuivre la réflexion prospective sur un autre statut, en diffusant dans un premier temps aux académies la construction proposée par Montpellier

Après ces discussions la motion suivante est proposée :

Le SNPDEN considère comme essentiel le maintien d'un système promotionnel qui permette de maintenir l'attractivité de nos fonctions en garantissant à tous les personnels de direction (chefs et adjoints) au minimum une promotion, qui s'appuie pour partie sur l'ancienneté dans le corps. Ce système promotionnel doit permettre à tous les personnels de direction, chefs et adjoints, d'arriver dans une construction statutaire au plus haut et au plus tôt.

Dans ce cadre il exige que soit accordé dans un premier temps un pyramidage à 12 % - 48 %-40 %, tout en maintenant une perspective d'évolution ultérieure.

Le congrès mandate le Bureau National pour explorer à titre transitoire les possibilités d'un lissage des promotions sur 4 ans, qui permette de les maintenir au niveau le plus élevé possible.

La mise en place de la LOLF aura des incidences encore difficiles à évaluer sur la gestion de nos carrières : dans ce contexte la commission du congrès exige que ne soit pas appliquée pour l'instant la déconcentration du système de promotions.

**Vote du congrès :
Texte adopté (1 abstention)**

RÉGIME DE RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES

Malgré les promotions importantes pour notre corps depuis quelques années, l'absence de politique salariale se fait sentir (Poitiers rappelle la perte de pouvoir d'achat) et au nom de l'équité il est demandé l'extension de la NBI à tous (Bordeaux, Morbihan, Nancy-Metz, Poitiers). Cependant il faut intégrer la mise en place à partir de 2005 (s'il n'y a pas de retard!) d'un régime additionnel obligatoire qui prendra en compte l'ensemble des primes et indemnités non soumises à cotisations jusqu'à présent.

La discussion (4 interventions de 4 académies) fait apparaître la nécessité d'une part de garder à l'esprit nos précédentes motions sur le sujet (création par exemple d'une cinquième catégorie), et d'autre part de reconstruire un nouveau régime indemnitaire.

La motion suivante est proposée :

Le congrès de Toulon mandate le Bureau National :

- pour continuer à exiger dans un cadre fédéral un rattrapage du pouvoir d'achat
- pour obtenir une revalorisation et une indexation d'ensemble du régime de rémunérations complémentaires qui tendent à diminuer les écarts entre les fonctions.

**Vote du congrès :
Texte adopté (2 abstentions)**

CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

Nombreuses motions (16) sur ce sujet, en particulier en provenance d'académies qui ont eu des soldes négatifs lors des deux classements 2001-2004 et 2004-2007, qui presque toutes (Paris à l'inverse ne souhaite que des améliorations au système actuel) soulignent que « le système actuel a atteint ses limites »



(Orléans-Tours), soit pour proposer des améliorations des pourcentages (Créteil, Dijon, Grenoble, Poitiers) ou du système lui-même (Besançon, Caen, Toulouse), soit en tentant de minorer les inconvénients des déclassements en améliorant la clause de sauvegarde (Morbihan), voire en rendant rétroactif le surclassement (la Martinique) ou en demandant une classe exceptionnelle pour les collègues (la Guadeloupe). Bref les effets « pervers » (Dijon) du classement sont soulignés, et certaines académies demandent que soit étudiée la possibilité qu'une partie de l'indiciaire soit liée à la personne et pas seulement à l'établissement (Besançon, Dijon, Orléans-Tours, Toulouse). Enfin Lyon s'interroge sur la pertinence d'une gestion académique du classement. Après que l'animateur ait rappelé que là aussi il était nécessaire pour le futur classement de ne pas ignorer les effets de la LOLF et expliqué le système de la cotation des emplois (en l'occurrence le classement pourrait ne plus répondre à des critères objectifs, mais tendre à une forme de mérite), la discussion (18 interventions de 11 académies) fait apparaître une grande prudence à l'idée que les recteurs puissent disposer du pouvoir de classer les établissements dans leur académie. L'animateur rappelle que tous les correctifs possibles ont été utilisés pour minorer les effets des déclassements (par exemple surclassement sans déclassement), sans empêcher au final que des académies soient « perdantes » ; en conséquence, il se demande si la déconcentration du classement ne serait pas une réponse partielle à ce problème.

Cependant le classement 2004-2007 étant déjà arrêté, il n'y a pas urgence à se prononcer sur ce point et la réflexion pourra se poursuivre jusqu'au CSN de novembre.

La motion suivante est proposée :

Le congrès de Toulon :

- *considère comme inacceptable qu'un personnel de direction puisse perdre brutalement de l'argent sans avoir aucunement démérité, uniquement par suite du déclassement de son établissement*
- *demande en conséquence au Bureau National d'étudier le meilleur dispositif qui permette d'éviter cette situation, soit par un élargissement de la clause de sauvegarde, soit en rattachant une partie de l'indiciaire à la carrière, sans s'interdire une amélioration des pourcentages actuels.*

Cette réflexion doit s'inscrire dans le cadre de la LOLF, le congrès demandant que les académies se saisissent de l'éventualité de la déconcentration du classement pour un prochain CSN.

**Vote du congrès :
Texte adopté (6 abstentions)**

Mutations, mobilité

Toutes les motions (Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Lyon, Martinique, Strasbourg) sur la mobilité telle qu'elle est pratiquée

par la Direction de l'Encadrement prouvent le mécontentement général sur le sujet. Alors que le SNPDEN a toujours défendu le concept d'une mobilité intelligente destinée à améliorer le service public tout en fluidifiant les carrières, l'application abrupte par la Centrale aboutit au contraire à tout bloquer. Dans ces conditions Créteil, la Martinique et Rouen (qui s'adresse aux commissaires paritaires) demandent un « assouplissement », en particulier qu'il n'y ait pas de perte de revenus (idem Clermont-Ferrand, Dijon et Lyon pour les frais de déménagement), Strasbourg et Créteil que ne soit pas perdu de vue l'âge de départ à la retraite, et qu'au besoin soit exigé un moratoire sur l'application de la clause de mobilité (Dijon). Clermont rappelle un mandat déjà voté : qu'on soit dispensé de mobilité à 4 postes au lieu de 5. Les interventions de Jacqueline Vigneron Vanel et Philippe Marie commissaires paritaires nationaux, permettent d'éclairer par les chiffres la situation actuelle du mouvement, et ce qui est prévisible dès 2005, soit le triplement au minimum du nombre de collègues concernés par la mobilité obligatoire. Or, au moment même où la loi sur les retraites et les avantages statutaires ont induit des comportements différents de la part de nos collègues, qui restent plus nombreux après 60 ans, l'attitude du ministère aggrave les risques de blocage du mouvement (non pas sur le nombre de possibilités de mutations, mais plutôt sur la nature des emplois).

La discussion (24 interventions de 14 académies!) développe les points précédents avec beaucoup de fougue, tout le monde s'entendant pour dénoncer la brutalité de l'application de la clause de mobilité : la Direction de l'Encadrement est en train de transformer un avantage collectif avec des inconvénients individuels en un inconvénient collectif, bref à vider de son sens l'idée de

mobilité. Cependant, la mobilité est perçue de façon différente selon sa propre situation : le « malgré nous » de la mobilité, à qui il reste peu d'années à effectuer sera satisfait d'en être dispensé, ce qui ne fera pas l'affaire de son voisin qui attend le poste...

Devant ces contradictions, et pour éviter que les intérêts individuels ne l'emportent sur l'intérêt collectif, l'animateur propose que soient explorées par le BN, appuyé par les commissaires paritaires nationaux, différentes pistes dont l'objectif est de mieux étaler les mobilités obligatoires pour les prochaines années : dérogation à partir de 4 postes au lieu de 5 ? Dérogation définitive à 58 ans ? Dérogation en 2005 pour les collègues ayant 9 et 10 ans d'ancienneté dans leur poste ?

L'idée essentielle reste de mettre en œuvre la meilleure solution technique possible en terme arithmétique pour éviter le blocage du moment.

Après cette discussion, la motion suivante est proposée :

Le congrès de Toulon :

- *dénonce avec force les conditions inacceptables d'une application brutale par le Ministère de la clause de mobilité ;*
- *rappelle sa position d'une mobilité qui doit s'appliquer de façon humaine et individualisée afin de réaliser le double objectif de fluidité du mouvement et d'intérêt du service public ;*
- *exige que dans tous les cas de figure la mobilité ne se traduise pas par une perte de revenus ;*
- *mandate le BN pour que soit étudiée la meilleure solution technique possible pour éviter le blocage du mouvement que pourrait provoquer un trop grand nombre de mutations « obligées ».*

**Vote du congrès :
Texte adopté (5 abstentions)**



FORMATION

Les motions sur la formation initiale sont unanimes pour dire qu'elle ne donne pas satisfaction. Pour les académies, ce sont surtout les modalités de la formation qui sont à remettre en cause (pour Toulouse les contenus sont inégaux, pour Poitiers elle n'est pas assez individualisée, Dijon revendique un an de formation). L'alternance est acceptable pour Caen mais à des conditions très précises, de même que pour Lyon et Orléans-Tours à condition qu'existe un socle national à cette formation, et qu'en somme personne ne soit perdant, y compris sur le plan financier. Enfin cette formation doit se conclure par une certification, voire un diplôme de type DESS ou mastère (Caen, Dijon, Martinique, Poitiers, Toulouse). Quant à la formation continue elle est au mieux le parent pauvre (Poitiers), voire inexistante (Orléans-Tours).

5 interventions de 5 académies confirment ou précisent les motions et permettent de proposer le texte suivant :

Le SNPDEN ne s'oppose pas au principe de l'alternance pour la formation initiale des personnels de direction, il exige cependant que soient réunies les conditions suivantes :

- que cette formation soit de haut niveau, dispensée par des spécialistes, définie à partir d'un socle national commun et ne se fasse pas « à l'économie »
- qu'elle soit suffisamment individualisée pour tenir compte de l'expérience et des besoins de chaque stagiaire
- qu'elle se fasse avec une nomination en surnombre pendant la première année de formation afin de ne pas pénaliser l'établissement d'accueil
- que soit reconnu y compris sur le plan financier, le caractère de formateur du

- chef d'établissement d'accueil qu'elle se conclue par une certification introductive à un diplôme universitaire de niveau « master »
- qu'elle se prolonge par une réelle formation continue, en particulier pour faciliter la prise de fonction de chef d'établissement

Vote du congrès: Texte adopté (4 abstentions et 1 contre)

ÉVALUATION

Là aussi, davantage que le système proprement dit, c'est son application, ou plutôt la mise en œuvre, qui est dénoncée. Caen et Poitiers demandent que le diagnostic ne soit pas réalisé avant 6 mois, et que le rapport d'étape annuel ne soit pas systématique, Nancy-Metz et la Martinique rappellent que seule notre hiérarchie directe est habilitée à nous évaluer, Poitiers demande une harmonisation des pratiques entre les académies.

Après discussion (4 interventions de 4 académies), la motion suivante est proposée :

Le congrès de Toulon mandate le Bureau National pour s'assurer auprès de notre hiérarchie que la procédure d'évaluation reste en tous points conforme au protocole.

Vote du congrès: Unanimité

Motion Étranger

Le congrès de Toulon mandate le Bureau National en vue d'obtenir la modification du décret n° 2001-1174 du

11 décembre 2001 qui pénalise, dans sa rédaction actuelle, les collègues dans le déroulement de leur carrière.

L'obligation d'exercer dans les seuls établissements en « gestion directe » pour être éligible à une promotion, comme il est précisé dans les articles 18 et 19 de ce décret, crée une inégalité inacceptable dans le déroulement de leur carrière, et génère une injustice que l'action syndicale doit faire disparaître.

La « gestion directe » est une distinction juridique et comptable, indépendante des conditions d'exercice et des charges du métier.

Vote du congrès: texte adopté (1 abstention)

DIVERS

L'animateur de la commission fait le point sur plusieurs motions présentées :

- par Créteil sur la modification de l'article 3 du décret 88-342 (discussions entamées avec la DAF en avril 2004)
- par Limoges sur le risque d'un nouveau calcul du montant des avantages en nature pour les logements de fonction: problème évoqué avec la DAF en avril 2004;
- par Nancy-Metz sur les EREA, demande déjà prise en compte au congrès de Nantes: l'animateur proposera au BN de réunir des représentants des EREA;
- et par Nancy-Metz sur des indemnités compensatrices: l'animateur inclut cette demande dans le cadre plus général des rémunérations complémentaires

LE TRAVAIL DE LA COMMISSION CARRIÈRE DU BUREAU NATIONAL

L'animateur souhaitait connaître l'avis de la commission du congrès sur les méthodes de travail de la commission carrière du Bureau National (documents, courriers, aides individuelles, articles dans Direction, etc.) pour les poursuivre, les corriger, etc. (voir rapport d'activité de la commission). La commission du congrès approuve les orientations suivies.

