



Michel  
RICHARD

## Commission métier

*La commission métier du congrès de Biarritz a réuni 83 participants représentant 30 académies sous la présidence de Yves Ehrmann, secrétaire académique de Strasbourg.*

*Le secrétariat était assuré par Pascal Bolloré, Joël Lamoise et Christine Legay, membres du Bureau national, avec l'assistance d'Alain Ouvrard.*

*Les travaux de la commission métier du congrès se sont organisés autour du thème général suivant :*

*« Quelles conditions pour un pilotage efficace de l'autonomie ? »*

*Il a été décliné selon les axes*

- 1. Régulation et gouvernance des EPLE**
- 2. État/collectivités territoriales: quel équilibre à construire ?**
- 3. Questions d'actualité**

*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 les contributions des académies et un rappel de la réflexion du CSN de novembre 2008.*



## RÉFLEXION INTRODUCTIVE

L'autonomie ne peut se construire dans la concurrence entre les établissements.

Pourquoi défendre l'autonomie de l'établissement ?

Parce que c'est là où s'exerce la responsabilité essentielle de l'école : prendre en charge les élèves qui sont confiés au service public d'éducation. C'est à l'évidence une lourde responsabilité : préserver l'idée d'une éducation pour tous alors que les principaux repères de la société se sont délités.

C'est cette question que nous devons aborder à travers l'idée d'un cahier des charges du service public d'éducation pour une autonomie au service de l'égalité et de la réussite des élèves et des étudiants.

La gestion par l'EPLÉ, établissement public local d'enseignement, est la plus pertinente mais il faut aller jusqu'au bout : le chef d'établissement est certes le représentant de l'État, et donc de la politique voulue par la représentation nationale, mais il n'est pas la courroie de transmission au quotidien de la politique du ministre relayée par les recteurs et par les inspecteurs d'académie. Il est là pour faire valoir le temps long de l'éducation. Il est là pour faire vivre le socle commun de connaissances et de compétences au collège, la réforme du lycée professionnel, et peut-être bientôt celle du lycée ; il n'est pas là pour relayer systématiquement l'agitation médiatique, le déferlement des annonces, l'émoi du moment...

Cela doit relever des choix autonomes de l'établissement. La gouver-

nance fondée sur l'injonction incessante et sur le mode autoritaire n'est pas acceptable. C'est aussi cela que nous avions fait valoir avec la charte de pilotage ; c'est aussi un préalable indispensable à l'amélioration de nos conditions d'exercice du métier.

Le rôle de l'État est de définir les normes nationales en matière de programme et de validation des savoirs et de s'assurer que les élèves maîtrisent les compétences attendues ; celui des rectorats comme des collectivités territoriales est de mettre à la disposition des établissements, des ressources en moyens humains et financiers ; celui des rectorats est aussi d'assurer une ingénierie pédagogique (rôle des inspecteurs, de la formation initiale et continue) et d'apporter une aide supplémentaire aux établissements là où il est plus difficile d'atteindre les compétences attendues.

Cela implique aussi de définir les modes de régulation et de gouvernance de l'EPLÉ. Cela suppose de promouvoir une présidence de l'EPLÉ à l'image de celle qui existe dans tous les établissements publics : un chef d'établissement engagé sur le moyen terme, sur les enjeux de l'État, de l'État central, mais aussi ceux des rectorats et des collectivités territoriales.

**Philippe GUITTET,**  
Secrétaire général  
(Éditorial Direction 167- avril 2009)

La commission métier du congrès de Biarritz se doit d'avancer vers de nouvelles réflexions sur l'organisation, la place, le fonctionnement de l'EPLÉ et l'évolution du métier qu'elles conditionnent.

Ces réflexions s'articulent autour des problématiques et des questionnements suivants étudiés lors du CSN de novembre 2008 :

### L'AUTONOMIE FONDEMENT DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

#### UNE DÉFINITION ?

- Une autonomie qu'il convient d'aborder sans crainte dans les EPLÉ. L'autonomie de l'établissement sera celle que nous pourrions individuellement et collectivement construire.
- La relation EPLÉ/État/collectivité territoriale se situe exclusivement dans un cadre institutionnel.

L'autonomie implique l'exercice de la responsabilité pour toutes les missions.

#### UNE NÉCESSITÉ ?

- L'État décideur devenu État régulateur ne parvient plus à assurer sa mission d'impulsion.
- L'État pilote à court terme (temps court du politique) alors que l'autonomie implique – au minimum – un pilotage à moyen terme (temps pédagogique).

#### EXISTE-T-IL UNE ALTERNATIVE ?

- Revenir à un système totalement centralisé ?
- Entrer dans une concurrence totale à l'exemple de la Grande Bretagne (Sous le gouvernement Thatcher plus de concurrence mais moins d'autonomie) ?

#### DANS LE CONTEXTE EUROPÉEN ?

- Le pays qui s'est engagé le premier dans l'autonomie de ses établissements est... la France en 1985. Depuis d'autres pays qui sont entrés dans cette démarche bien plus tard sont allés bien plus loin.
- Il faut regretter qu'en France, 24 ans plus tard, les autorités semblent toujours découvrir l'existence de l'autonomie de l'EPLÉ.

#### SUR LES TERRITOIRES ?

- Mise en œuvre très différente sur les territoires. Impossible à définir au niveau national.
- Suppose-t-elle une relation directe entre le niveau ministériel et l'EPLÉ ? Quelle (s) structure (s) de régulation intermédiaire(s) ?



**SELON LA NATURE DE L'ÉTABLISSEMENT ?**

- L'autonomie ne s'exerce pas sur le même terrain selon le type d'établissement.

**CONSTRUIRE ET FAIRE VIVRE L'AUTONOMIE ?**

- Des textes suffisants.
- L'autonomie sans ressources et sans financement n'existe pas.
- C'est arrêter de se défausser sur les EPLE de ce que l'on ne sait ou ne peut réaliser à d'autres échelons.
- Rendre compte a posteriori.
- C'est accepter que les actes décisionnels de l'EPLE adoptés sans contrôle a priori puissent être déférés devant le juge administratif, dans le cadre d'un contrôle de légalité ou par les usagers.
- Nous sommes sous dotés en personnels (cf. OCDE), d'où la difficulté à gérer la multiplicité des tâches qui proviennent largement de la sous-traitance des services déconcentrés de l'État.
- Les outils de l'autonomie : une vraie et réelle pratique de la contractualisation ?
- Relations conventionnelles avec les collectivités territoriales et l'État ?
- Mutualisation ?

**1. RÉGULATION ET GOUVERNANCE DES EPLE**

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 17 académies et de 35 interventions représentant 18 académies. Il a conduit à la rédaction d'un texte d'orientation :

**TEXTE D'ORIENTATION**

*Dans l'évolution historique du système éducatif français et de son enseignement secondaire, la nécessité de répondre aux directives nationales et celle de s'adapter aux circonstances locales ont engendré la notion d'établissement public autonome. La France s'est donc, dès 1985, placée en précurseur en créant l'établissement public local d'enseignement.*

*Pourtant, l'avance prise alors se traduit aujourd'hui par un retard conséquent. Il faut en effet regretter qu'en France, près de 25 ans après la parution de ce décret constitutif de l'EPLE, les autorités semblent toujours découvrir l'existence de l'autonomie, refusant trop souvent de la faire vivre, quand elles n'y portent pas atteinte, par la persistance de certaines pratiques.*

*Certes la nécessité de disposer d'un État stratège qui fixe le cap et les objectifs de la Nation donnant à la politique éducative une dimension régalienne est impérieuse, mais le concept d'autonomie durant cette période est apparu relatif dans le temps et l'espace : non respect régulier par les services déconcentrés de l'État et nombreuses variantes locales du mode de gestion des collectivités territoriales.*

*Toutes les analyses internationales démontrent pourtant que la valeur ajoutée des systèmes éducatifs comparables repose tout à la fois sur une large autonomie des établissements scolaires et sur une régulation efficace de l'État. A l'inverse, la territorialisation des systèmes comme la mise en concurrence des établissements scolaires n'apportent aucun bénéfice, voire se sont révélées désastreuses en terme d'efficacité du système éducatif, partout où elles ont été initiées ou instaurées.*

*Compte tenu des évolutions de la société, du monde scolaire, de la décentralisation, l'autonomie de l'établissement est plus que jamais l'instrument de l'adaptation à ces évolutions rapides.*

*L'organisation pyramidale du système éducatif, héritée de la tradition centraliste, dans laquelle les ordres, instructions et autres injonctions s'écoulent du haut vers le bas, au travers des différents échelons, a montré ses limites.*

*Cette autonomie doit s'accompagner des moyens indispensables à son exercice : moyens financiers, moyens pédagogiques, ressources humaines, cadres réglementaires sans lesquels elle ne resterait qu'un mot.*

*Un établissement autonome doit ainsi pouvoir bénéficier de la marge de manœuvre suffisante pour prendre les initiatives qui lui paraissent les mieux adaptées à l'atteinte des objectifs nationaux ou européens (Convention de Lisbonne 2000) – 100 % de diplômés au niveau V, 80 % au niveau du bac, 50 % de diplômés de l'enseignement supérieur d'une génération – pour tenir compte des spécificités du public et des caractéristiques de l'environnement.*

*Pour autant, le SNPDEN rejette toute idée d'une autonomie qui ferait des établissements des entités isolées placées en situation de concurrence.*

*Mais cette autonomie, n'est évidemment pas une « indépendance », elle se conçoit comme le meilleur moyen d'atteindre ces*



objectifs. Dès lors elle doit s'exercer avec le souci permanent d'une réelle mixité sociale déclinée régionalement et ou localement. Elle concourt à réduire les inégalités des chances.

*Faire vivre, avec une pleine efficacité, l'autonomie de l'EPLE, en s'appuyant sur des instances renforcées assurant la représentation des personnels d'enseignement et de l'ensemble des autres acteurs :*

**C'est un conseil d'administration**, organe véritablement décisionnel qui ignore d'intolérables et – parfois – illégales injonctions envers son exécutif afin de faire voter ces instances dans le sens souhaité par des hiérarchies intermédiaires, comme si l'EPLE était un service déconcentré de l'État.

**C'est une « charte de pilotage »**, - ancrée sur la reconnaissance de l'EPLE, de son statut juridique, de son conseil d'administration avec ses compétences propres et celles du chef d'établissement - auquel l'État délègue sa représentation – à la tête de l'exécutif au travers de la présidence du conseil d'administration, évoluant vers la présidence d'un établissement public, - basée sur un changement de management, sans injonction a priori et sur une gestion autonome avec contrôle a posteriori. Un changement fondamental doit conduire à reconnaître les EPLE comme des partenaires à part entière et non des structures déconcentrées des académies ou des collectivités territoriales.

**C'est refuser toute injonction ou annonce médiatique** qui ne correspond pas à une réflexion approfondie, comme mode de fonctionnement du système. Pour l'EPLE, il faut du temps pour instruire, pour consulter le conseil pédagogique, la commission permanente, le conseil d'administration, et pour mettre en œuvre. Il en est de même pour toute expérimentation.

**C'EST RENFORCER L'ENCADREMENT DE L'EPLE**

**C'est l'exigence des pôles administratifs opérationnels** dont les

*missions prioritaires doivent être au bénéfice de l'EPLE et non pour la sous-traitance des services déconcentrés. Dans le respect d'une grille nationale de référence, négociée, c'est l'exigence d'affectation de personnels qualifiés, grâce à une formation adaptée, constituant un pôle administratif à même d'assurer l'ensemble de ses missions. C'est engager une réflexion sur l'administration de l'Éducation nationale elle-même.*

**C'est une contractualisation** qui pourrait devenir conjointe entre les services de l'État et la collectivité, qui serait nécessairement plurianuelle et garantirait les moyens de l'autonomie.

**Ce sont des conventions obligatoires** pour toutes les actions se situant hors du cadre opérationnel de l'EPLE (manuels scolaires, anglais...). Ces dispositifs ne peuvent se satisfaire d'un protocole mais doivent être cadrés par une convention contractualisée, présentée au conseil d'administration, prenant en compte toutes les conséquences matérielles, humaines et financières.

*Autonome, proche, référence pour l'utilisateur, l'EPLE, établissement public local d'enseignement, est donc l'échelon le plus pertinent de la politique éducative, mais il faut aller jusqu'au bout: le chef d'établissement est certes le représentant de l'État, et donc de la politique voulue par la représentation nationale, mais il n'est pas la courroie de transmission au quotidien de la politique du ministre relayée par les recteurs et par les inspecteurs d'académie. Il est là pour faire valoir le temps long de l'éducation.*

*Cela implique aussi de définir les modes de régulation et de gouvernance de l'EPLE. Cela suppose de promouvoir une présidence de l'EPLE par le chef d'établissement dont l'action s'inscrit sur le moyen terme, sur les enjeux de l'État, de l'État central, mais aussi ceux des rectorats et des collectivités territoriales.*

**Vote du Congrès: unanimité moins 20 contre, 21 abstentions**

**2. ÉTAT/COLLECTIVITÉS TERRITORIALES**

**2.1. L'ÉQUILIBRE À CONSTRUIRE**

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 15 académies et de 29 interventions représentant 18 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

**MOTION 2**

*L'architecture territoriale a été marquée par deux évolutions importantes. La coopération intercommunale s'est progressivement imposée. Les compétences confiées aux différentes formes d'intercommunalité sont de plus en plus importantes et peuvent depuis 2004 concerner l'éducation. La décentralisation et la déconcentration ont engendré un système de répartition de compétences partagées: État-EPLE-Collectivités territoriales.*

*L'exercice du métier de personnel de direction qui en découle est de plus en plus contraint par deux phénomènes concomitants: D'une part, le désinvestissement de l'État et de ses services déconcentrés au détriment de l'EPLE qui se transforme en « guichet unique » de l'Éducation dont on attendrait qu'il se contente de répondre aux injonctions multiples et variées, voire contradictoires dans le temps. D'autre part, la prégnance des*



collectivités territoriales qui investissent constamment des compétences nouvelles se situant hors du cadre des lois de décentralisation.

Dans cette situation, les personnels de direction sont confrontés aux dysfonctionnements consécutifs à un manque de régulation entre l'EPLE, les collectivités territoriales et les services déconcentrés de l'État.

Il devient donc urgent de définir clairement le rôle de chacun pour éviter que l'EPLE se retrouve dans l'obligation légale de contractualiser avec l'État d'une part, de conventionner avec sa collectivité territoriale de rattachement d'autre part en l'absence de cohérence tant dans les objectifs que les contenus.

Dès lors le chef d'établissement, président de l'EPLE, disposant de compétences spécifiques, sera le maître d'œuvre d'un même processus conduisant à une contractualisation véritable, cohérente et librement consentie.

Celle-ci ne sera viable que si les moyens humains et financiers nécessaires à la mise en place de projets pérennes sont attribués sur une base pluriannuelle par l'État et la collectivité territoriale de rattachement en respectant l'autonomie de l'EPLE. Ce processus devra permettre d'étendre à la collectivité territoriale l'engagement de respecter la charte de pilotage

conclue avec le ministère de l'Éducation nationale. Il devra s'appuyer sur des négociations nationales entre les organisations syndicales représentatives des personnels de direction et les associations des collectivités territoriales.

De plus, dans le domaine de la gestion des personnels transférés, l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement doit être clairement réaffirmée.

Sur cette question, comme sur l'ensemble des pratiques des collectivités dans leurs relations avec les EPLE, il pourrait s'avérer utile de mettre en place un observatoire à l'instar de celui concernant la charte de pilotage. De plus, dans ce cadre, il paraît nécessaire de prévoir la généralisation des commissions de travail avec des élus et des services des collectivités territoriales sur la base des représentativités syndicales.

L'équilibre territorial ne peut ignorer la question de la nécessaire proximité géographique dès lors qu'il est envisagé la mise en réseau d'établissements prévue par la charte de pilotage. Toute création d'établissement multisite doit impérativement être précédée d'une consultation des différents acteurs.

**Vote du Congrès: unanimité moins 5 Contre, 27 abstentions**

## 2.2. L'EPLE DU SOCLE COMMUN

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

### MOTION 3

L'équilibre territorial doit permettre d'ouvrir une réflexion sur le lien à construire entre le 1<sup>er</sup> degré et le collège. Au vu de l'expérience acquise des réseaux d'éducation prioritaire, il n'apparaît pas souhaitable de restreindre la construction d'un établissement public au seul 1<sup>er</sup> degré tel que l'envisage la proposition de loi « EPEP ».

Sur ces bases, « l'EPLE du socle commun », associant le collège et

les écoles de son secteur de recrutement, pourrait désormais trouver sa légitimité.

Le congrès mandate le BN pour prolonger la réflexion et le débat sur ce dossier

**Vote du Congrès: unanimité moins 21 contre, 28 abstentions**

## 3. QUESTIONS D'ACTUALITÉ

### 3.1. LA SÛRETÉ DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

Le débat s'est ouvert à partir des contributions d'une académie et de 6 interventions représentant 6 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

#### MOTION 4

La sûreté dans l'établissement est une préoccupation majeure pour les personnels de direction. L'accès aux établissements scolaires est désormais une question particulièrement sensible et pose la problématique des missions premières des personnels affectés dans les établissements. Des réponses adaptées doivent être recherchées selon les besoins spécifiques que retient chaque établissement.

Hors la présence des élèves, il appartient aux collectivités concernées de financer l'installation d'équipements de sûreté et de surveillance des locaux, efficaces dans tous les établissements. Ces équipements doivent être complétés par des interventions sur site de professionnels spécialisés pour ce type de missions qui ne relèvent en aucune façon du métier de personnel de direction.

**Vote du Congrès: unanimité moins 1 contre, 13 abstentions**

### 3.2. LES MÉDIATEURS DE LA RÉUSSITE SCOLAIRE

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 2 académies et de 9 interventions représentant 8 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :



**MOTION 5**

La création de cinq mille postes de médiateurs de réussite scolaire décidée sans concertation par le ministre de l'Éducation nationale repose le problème récurrent des contrats de droit privé. Ces contrats de travail sont signés par le chef d'établissement en qualité d'exécutif de l'EPL. La décision de recrutement du conseil d'administration est donc indispensable.

Le SNPDEN dénonce le fait que des recteurs ou inspecteurs d'académie ont « invité » des chefs d'établissement à procéder immédiatement au recrutement de médiateurs dès lors que le CA se serait, en 2005, prononcé favorablement sur le recrutement des contrats aidés. Cet argument néglige le fait qu'il s'agit ici de nouvelles missions non prévues à l'époque.

Certains inspecteurs d'académie sont allés jusqu'à faire d'intolérables pressions sur les chefs d'établissement au mépris de tout respect de la réglementation pour imposer un recrutement immédiat. Le SNPDEN condamne de telles pratiques et rappelle son opposition au recrutement de personnels précaires pour assurer des missions pérennes.

Rappelons encore que s'agissant de contrats de travail de droit privé, le conseil des prud'hommes est compétent et que les amendes ou indemnités qu'il peut prononcer sont à la charge de l'employeur signataire du contrat de travail. Cette décision politique fait une nouvelle fois l'impasse sur la réflexion et les choix relevant de l'autonomie de l'EPL, ainsi que de ses besoins particuliers et spécifiques.

**Vote du Congrès :  
unanimité moins  
14 contre, 5 abstentions**

# vie syndicale



Donatelle  
POINTEREAU

## Commission vie syndicale

22 académies ont envoyé des contributions à la réflexion sur les questions adoptées pour le congrès en ce qui concerne la vie syndicale :

- *Place et financement de l'enseignement privé, 9 contributions.*
- *Dans le cadre d'un nouveau paysage syndical, positionnement du SNPDEN, 18 contributions. Cette réflexion avait été initiée dès le CSN de novembre, au cours duquel deux rapports préparatoires ont été soumis sur ces sujets et publiés dans Direction.*

D'autres sujets ont donné aussi lieu à des contributions.

- *Des sujets relatifs à la laïcité : l'internat d'excellence de Créteil, le port de signes ostensibles religieux dans les GRETA. L'accord Kouchner-Vatican.*
- *Des sujets relatifs à communication.*
- *Des sujets relatifs à la vie syndicale.*

### LAÏCITÉ

Les attaques contre la laïcité de la République continuent et les divers éléments

du discours du Latran se concrétisent et cherchent à faire changer de nature les rapports entre l'État et les communautés religieuses



en les faisant reconnaître pour elles-mêmes et en s'éloignant du principe de laïcité de la République.

La seule communauté reconnue institutionnellement par la République est celle des citoyens. D'autres pays ont choisi d'autres réponses... Ils n'ont pas démontré leur supériorité en terme de lien social.

### L'ACCORD KOUCHNER-VATICAN

Depuis 1880, le débat était tranché. Le monopole de l'État dans la collation des grades, élément déterminant de la reconstruction de l'Université républicaine, avait un fondement constitutionnel qui « s'impose au législateur ». « L'État a le monopole de la collation des grades et des titres universitaires ». Confiée à des jurys mixtes comprenant des membres du clergé, la collation des grades universitaires revenait désormais à l'État et à lui seul.

Cependant le 18 décembre 2008, Bernard Kouchner, ministre des Affaires étrangères et européennes et Dominique Mamberti, secrétaire pour les relations du Vatican avec les États ont signé un accord sur la reconnaissance des grades et diplômes dans l'Enseignement supérieur entre la France et le Saint-Siège, « dans le cadre de la convention de Lisbonne du 11 avril 1997 et du processus de Bologne.

Cet accord a pour objet de reconnaître la valeur des grades et des diplômes canoniques (théologie, philosophie, droit canonique) ou profanes délivrés par les établissements d'enseignement supérieur catholiques reconnus par le Saint-Siège et de faciliter les différents cursus universitaires ».

Ceci était annoncé depuis le fameux discours du Latran du 20 décembre

2007. Le Président de la République y disait alors que « la République maintient les congrégations sous une forme de tutelle [...] en répugnant à reconnaître la valeur des diplômes délivrés dans les établissements d'Enseignement supérieur catholiques, en n'accordant aucune valeur aux diplômes de théologie [...] Je pense que cette situation est dommageable pour notre pays ». Situation inacceptable et violation du principe de laïcité de la République que dénonce notre organisation.

Notons que « le comité Laïcité République » dans un communiqué « CLR, 13 janvier 2009. fait remarquer que » le monopole de la collation des grades universitaires a jusqu'à présent permis que notre pays échappe à un phénomène que l'on connaît aux États-Unis où, par exemple, des universités religieuses délivrent des diplômes à forte connotation créationniste, diplômes de même valeur que ceux des universités publiques...

### MOTION 1 Le SNPDEN dénonce :

\* une atteinte inacceptable au principe constitutionnel de laïcité de la République.

\* le décret anticonstitutionnel n°2009-427 du 16 avril 2009, paru au Journal officiel du 20 avril 2009, relatif à l'accord entre la République française et le Saint-Siège sur la reconnaissance des grades et diplômes dans l'enseignement supérieur.

\* la confusion entretenue avec la reconnaissance des diplômes passés dans une université étrangère dans le cadre « LMD » ce qui induit qu'une université catholique est de fait une implantation universitaire étrangère.

\* le principe d'une habilitation spécifique par l'Église catholique de diplômes profanes.

\* la violation de la loi du 18 mars 1880 donnant à l'État « le monopole de la collation des grades et titres universitaires ».

**Il exige donc l'abrogation de ce décret.**

**Le congrès mandate le Bureau national pour informer, alerter, mobiliser contre cette violation de la laïcité - principe fondateur de la République -.**

**Vote du congrès : unanimité**

\* **Le Saint-Siège** est l'incarnation du pouvoir spirituel de l'Église catholique romaine, c'est-à-dire du Pape, et de son administration, la Curie romaine. L'État de la Cité du Vatican est son territoire.

### LES INTERNATS D'EXCELLENCE

À propos de l'internat d'excellence de Créteil : la commission s'est appuyée sur la création de l'internat d'excellence de Créteil, qui crée un précédent de portée générale, pour réaffirmer publiquement nos mandats laïques.

### MOTION 2

#### À propos de l'internat national dit d'excellence créé dans l'académie de Créteil.

Le SNPDEN conformément à ses mandats :

- **dénonce** les structures dites « d'excellence » (internat d'excellence, classe spéciale... etc.), qui, par un recrutement particulier, se substituent à l'effort nécessaire pour assurer l'égalité sur tout le territoire et battent en brèche la mixité sociale et scolaire, principe du service public,
- **refuse** l'ingérence des bailleurs de fonds privés dans les contenus d'enseignement, et dans l'encadrement éducatif
- **demande** au Bureau national d'interpeller le ministre sur ces deux questions.

**Motion adoptée -  
Vote du Congrès : unanimité moins  
5 contre, 6 abstentions**

### LE PORT DE SIGNES RELIGIEUX OSTENSIBLES DANS LES GRETA

Les procès sur ce sujet commencent à être présents dans les prétoires des parquets.

Des tentatives d'envahir l'espace républicain en s'affranchissant des règles du vivre ensemble se font plus nombreuses. Le modèle républicain d'intégration est de faire respecter la diversité de la Nation par l'égalité des droits et des obligations et l'universalité de la loi commune et nous sommes inquiets de ces affaires qui dénotent d'un changement d'état d'esprit dans notre pays sur les questions des pratiques religieuses et les tentatives de certains à leur faire envahir l'espace collectif au mépris du vivre ensemble, que la laïcité protège.

Nous dénonçons l'effacement des repères d'une vie collective et respectueuse de l'intérêt général pour l'offre



aux individualités de l'attrait d'un communautarisme dangereux pour le lien social. Nous avons donc besoin à nouveau d'un outil pour faire respecter la laïcité de la République.

### MOTION 3

*Considérant que dans les écoles, les collèges et les lycées, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit par la loi, Considérant que les apprentis et stagiaires de formation continue des EPLE, qui ne sont pas visés explicitement par la loi, mais qui sont accueillis dans les mêmes conditions d'enseignement, relèvent dans leur établissement de droits et d'obligations identiques,*

#### Le SNPDEN

- interpelle le ministre pour que le décret de janvier 2005, portant publication de la loi sur le port de signes religieux ostensibles, soit élargi aux apprentis et aux stagiaires en formation continue qui suivent une formation dans les locaux des EPLE, lorsqu'ils accueillent simultanément des élèves de formation initiale.

- demande d'inscrire cette clause dans les règlements intérieurs des EPLE et des structures assurant des actions de formation continue ou de formation initiale sous statut d'alternance.

**Vote du Congrès: unanimité moins 1 contre, 3 abstentions**

## VIE SYNDICALE

### LES CHAMPS DE SYNDICALISATION

L'AGA de Nancy-Metz demande au BN de prendre en compte, dans les réflexions qui sont engagées sur les champs de syndicalisation, la nécessité pour le SNPDEN, sans exclure un éventuel élargissement, de maintenir entière son identité. **Les mandats de Dijon nous engagent sur ce point et nous les portons. Il est bien de les réaffirmer. La motion sur le regroupement syndical insiste sur cet écueil à éviter. Nous menons les deux réflexions en parallèle en tenant tous nos principes.**

### LE NOMBRE D'ÉLUS AU CONGRÈS

Clermont propose que, pour favoriser davantage l'engagement et la participation à l'action syndicale, on revienne sur le nombre de congressistes par académie et qu'il soit augmenté.

**Cette modification statutaire a été votée à l'unanimité à Dijon au terme d'un débat de deux ans. Le nombre des participants n'est pas limité. Les académies peuvent inviter des adhérents à assister aux débats. Cf. l'article S26 des statuts. La commission pense qu'il y a d'autres réponses pour améliorer la participation des syndiqués.**

**La ré-adhésion par tacite reconduction** proposée par les AGA de Nancy-Metz, Lille et Versailles, **la baisse de la cotisation des faisant fonction** proposée par les AGA d'Orléans-Tours

et Dijon ainsi que **les modalités de couverture des dépenses de fonctionnement de la Nouvelle-Calédonie sont des demandes appréciées positivement et seront étudiées dans leurs aspects techniques.**

### QUESTIONS STATUTAIRES

- L'AGA de Grenoble regrette :
- qu'il n'y ait pas de rapport d'orientation pour préparer le congrès. Ce dispositif n'est pas dans les statuts de notre syndicat. La préparation du congrès s'inscrit dans un thème travaillé dans les commissions nationales et académiques, soumis aux AGA, puis au congrès.
  - qu'il n'ait pas été instauré un débat transparent avec l'ensemble des secrétaires académiques et le Bureau sortant pour constituer la liste qui est présentée pour cette élection.

**Ni le règlement intérieur ni les statuts ne prévoient que le BN soit une structure fédérale. Ses membres ne représentent pas leur académie. Cf. l'article R22 du RI. La possibilité qu'il puisse y avoir pluralité des listes, garantie par les statuts, ne permet pas d'envisager un tel processus. Des listes peuvent se constituer indépendamment du Bureau national sortant et des SA.**

### QUESTIONS INTERNATIONALES

L'AGA de Grenoble se félicite de l'activité du syndicat dans le cadre de l'International, CSEE, IE. Elle demande des précisions sur la présence de membres du SNPDEN au sein d'ESHA.

**Nous sommes convaincus que la politique de la chaise vide n'est pas la bonne sur le plan international où les questions d'occupation de l'espace sont déterminantes pour l'influence des idées, notre présence nous semble donc indispensable dans tous les endroits où l'on parle des personnels de direction. Notre participation est la suivante: deux cotisants (le Secrétaire national vie syndicale et Laurence Colin, membre du BN d'ESHA).**

### COMMUNICATION

Les défis d'une politique de communication sont permanents, notamment ceux de la communication numérique et nous obligent à une adaptation, qui a partie liée avec notre influence.



## DIRECTION

Lille et Versailles demandent un enrichissement du contenu de *Direction* dans le sens d'une diversification des cibles (faisant fonction, stagiaires et en particulier adjoints), davantage en rapport avec l'exercice du métier au quotidien.

## LES OUTILS INFORMATIQUES

Versailles et Lille insistent sur la nécessité d'une réflexion sur leur harmonisation en vue de leur optimisation.

Cf. La Charte du nouveau BN prend en compte ces réels besoins : « *Une politique de communication diversifiée est un vecteur nécessaire qui doit se prolonger par une réflexion sur l'usage des nouveaux modes d'échanges et une méthodologie du développement de notre influence [...]* ».

À la demande de la sous-commission « retraités », la commission vie syndicale a pris en compte les propositions suivantes pour attirer particulièrement l'attention du congrès sur la question de la communication en direction des retraités.

### MOTION 4

*Le congrès du SNPDEN, réuni à Biarritz du 11 au 15 mai 2009, confirme le mandat du CSN de novembre 2008 et mandate ses responsables départementaux, académiques et nationaux, pour continuer à rassembler en son sein et dans toutes ses instances, actifs et pensionnés.*

*Il rappelle que le problème des retraites doit être porté par l'ensemble des adhérents du SNPDEN, notamment parce que tout actif est un pensionné en devenir, mais aussi au titre d'une nécessaire solidarité permettant de faire bénéficier notre organisation de toute l'expérience acquise.*

*Il propose que les sections s'approprient avant leur départ, les coordonnées personnelles (adresse, téléphone, courriels.) des collègues partant en retraite et organisent dès la rentrée scolaire l'information et l'accueil nécessaires des nouveaux pensionnés pour qu'ils continuent à adhérer au SNPDEN et à y militer. Il mandate la commission « vie syndicale » pour étudier la dégressivité des cotisations spécifiques des pensionnés*

**Vote du congrès : unanimité**

## THÈMES DU CONGRÈS

### PLACE ET FINANCEMENT DE L'ENSEIGNEMENT PRIVÉ

On assiste, aujourd'hui, à une convergence d'intérêts entre la pénétration d'une tendance libérale dans le domaine scolaire qui souhaite une école à moindre coût pour l'État et les exigences propres de « l'école privée » qui, par un effet d'aubaine, cherche à se développer dans un contexte où la concurrence entre les écoles et le libre choix des parents sont encouragés.

Le SNPDEN ne peut rester spectateur de mesures qui apparaissent et s'exaspèrent depuis deux ans et tendent à favoriser le développement de l'enseignement privé au détriment de l'enseignement public. C'est pourquoi il a pris l'initiative à la veille de l'anniversaire de la loi Debré de « remettre à plat » la situation du financement de l'école privée par les fonds publics.

**La question posée sur la nécessité d'un conditionnement de la contractualisation des aides financières à l'enseignement privé a été mesurée à l'aune du respect des principes républicains.**

### MOTION 5

*Le SNPDEN rappelle que l'enseignement public favorise la mixité sociale et donc l'apprentissage du « vivre ensemble », qu'il permet l'ouverture dans laquelle le respect des identités ne conduit pas à un enfermement ou à un isolement des jeunes dans leurs différences. Sa contribution à la constitution du*

*lien social est primordiale. L'école publique est la seule à promouvoir les valeurs laïques, à garantir ainsi la liberté de conscience et la cohésion sociale.*

*Il condamne les démarches actuelles pour promouvoir le développement de l'école privée et les aides financières accrues qui lui sont attribuées et un fonctionnement dérogatoire par rapport à l'enseignement public*

*Il proteste contre les attaques en direction de l'école publique qui affaiblissent la confiance de la population à son égard et contre les réductions de son financement ainsi que de celui des associations éducatives complémentaires à l'école publique.*

*Il souligne que l'enseignement privé doit, sous le contrôle de l'État, demeurer dans la loi commune et non, avec l'aide de l'État ou des collectivités territoriales, se constituer en concurrent déloyal.*

*Il déclare qu'il revient à l'État républicain de faire respecter sa signature par l'enseignement privé sous contrat qui doit en respecter les termes, les attentes et les limites qui constituent le contrat républicain.*

*Le SNPDEN demande au ministre de l'Éducation nationale et aux collectivités territoriales de soutenir fortement et de promouvoir l'enseignement public par*

*\* le maintien ou l'ouverture d'écoles publiques laïques là où l'offre aux parents ne permet pas le choix,*

*\* la priorité donnée à l'enseignement public pour l'ouverture de*



sections, de filières et de classes dans un bassin de formation quand il y a un besoin scolaire reconnu, \* une organisation, un pilotage, une distribution des moyens nécessaires pour mettre l'école publique partout sur le territoire en capacité :

- de remplir la mission de contribution à l'égalité

- d'offrir une qualité d'enseignement et d'éducation à tous et la prise en charge de chacun, consolidant la confiance de la population à son égard

\* le respect de ses personnels, leur soutien et leur valorisation professionnelle, statutaire et salariale

\* l'arrêt de l'expansion actuelle du subventionnement public de l'enseignement privé sous contrat

\* la transparence des effectifs, ayant donné lieu à l'attribution des moyens contractualisés

\* une réflexion sur un conditionnement de financement en rapport avec sa participation à l'objectif de mixité sociale par :

- l'égalité d'accès et la non sélection des élèves

- la présentation de tous les élèves aux examens

- l'accueil significatif d'élèves boursiers, et d'étudiants boursiers en classes préparatoires.

- le respect des mêmes règles de vie scolaire, des procédures et calendrier d'orientation.

\* une réflexion sur un conditionnement de financement en rapport avec sa participation à l'objectif de mixité sociale par :

- la contractualisation entre chaque établissement privé et l'État central ou décentralisé

- l'évaluation de l'usage de ce financement, en rapport à son concours effectif au fonctionnement du service public et à cet objectif

#### Vote du congrès: unanimité

#### DANS LE CADRE D'UN NOUVEAU PAYSAGE SYNDICAL, POSITIONNEMENT DU SNPDEN

1. Nous avons pris acte de la suspension des négociations entre l'UNSA et la CGC qui avaient pour objectif de constituer un nouveau pôle syndical réformiste, **et devons donc nous dégager de cette problématique.**
2. Nous observons les mouvements de recomposition syndicale dans le monde et en Europe et apprécions

positivement l'unification du mouvement syndical mondial, conformément à nos mandats.

3. Nous considérons la grande division du syndicalisme français comme un facteur d'affaiblissement pour faire entendre la voix des salariés.
4. Les mandats adoptés au congrès de Dijon en mai 2006, nos déclarations lors des négociations sur la construction du nouveau pôle syndical réformiste entre l'UNSA et la CGC et les motions votées en CSN sur ce sujet nous permettent aujourd'hui de mieux appréhender ce questionnement et de l'élargir.
5. Les nouveaux modes de gestion des organisations publiques et les contraintes de la nouvelle donne de la représentativité syndicale issue de la loi du 20 août 2008, dessinent des possibles dans un avenir ouvert. Le processus de regroupement est probablement appelé à développer en France comme ailleurs. La FSU s'interroge elle aussi sur son appartenance à une UNION plus large. Il est déjà abouti ou engagé dans d'autres pays ou bien pour des raisons historiques il s'est produit très tôt (USA, Allemagne par exemple) **C'est à partir de ces constatations que nous avons envisagé de décliner les valeurs, principes et garanties nous permettant d'intervenir rassemblés et mandatés par une ligne de conduite sur la question du regroupement syndical.**

L'appartenance du SNPDEN à l'UNSA-Education figure à l'article S3 des statuts.

« Affirmant sa solidarité avec tous les membres de l'Enseignement public, il est affilié à la fédération UNSA-Education ».

Pour modifier éventuellement, cet article il faut modifier les statuts. Ceux-ci ne peuvent être modifiés que par un congrès, selon un protocole précis qui figure à l'article S 61 et qui implique dans les AGA, la consultation des syndiqués :

- « Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un vote du congrès acquis à la majorité absolue des suffrages exprimés. Toute disposition pour être recevable doit être présentée par le bureau national trois mois avant la tenue du congrès par la presse syndicale ou par circulaire. Toute modification des statuts est applicable dès sa publication par le bureau national. »
- Les statuts du SNPDEN garantissent la transparence et la démocratie.

#### MOTION 6

#### Le regroupement syndical en France

Lignes de conduite du SNPDEN :

- **Appréciant positivement** les mouvements de recomposition syndicale dans le monde et en Europe et l'unification du mouvement syndical mondial,
- **déplorant** la grande division du syndicalisme français, facteur d'affaiblissement pour l'adhésion et l'action syndicale,
- **prenant acte** de la suspension des négociations entre l'UNSA et la CGC qui avaient pour objectif de constituer un nouveau pôle syndical réformiste,
- au vu des mandats sur la question syndicale adoptés par le SNPDEN au congrès de Dijon en mai 2006, des motions votées en CSN et de ses déclarations publiques, lors des discussions entre l'UNSA et la CGC,
- le SNPDEN réuni en congrès à Biarritz, adopte un relevé de positions faisant état des valeurs, principes et garanties lui permettant d'intervenir, rassemblé et mandaté, dans un débat posant la question du regroupement syndical en France.

**Le SNPDEN rappelle** qu'il a contribué et contribue à la construction, à la reconnaissance et au développement du métier de personnel de direction. Il défend une conception élevée du rôle des personnels de



direction sur un projet de métier et leurs responsabilités essentielles dans tous les aspects du fonctionnement des établissements secondaires. Les résultats des élections professionnelles valident régulièrement cette place dans la profession.

**Le SNPDEN déclare :**

- qu'il est à l'aise actuellement dans l'UNSA dans la mesure où sa conception éducative, laïque, sociale et son approche de l'encadrement dans les lycées, les collèges, EREA et ERPD sont partagées, et où il a la possibilité d'intervenir dans le débat éducatif à l'échelle européenne et internationale,
- qu'il s'est toujours prononcé contre la division syndicale et porte un mandat favorable au regroupement syndical,
- que son souci prioritaire est de maintenir l'unité et la force du SNPDEN autour de ses valeurs, de son projet et de son organisation, avec l'ensemble de ses adhérents, car le syndicalisme de personnel de direction a besoin d'une organisation fortement majoritaire et rassemblée pour peser sur les décisions.
- qu'il est disponible pour participer comme syndicat majoritaire des personnels de direction à des regroupements tout en préservant son unité et ses principes, dans la perspective de la construction d'un syndicalisme réformiste, recomposé et fortement représentatif.



- qu'il lui semble indispensable que toute démarche de rapprochement se fasse dans la transparence, l'information, le suivi et la validation par ses instances.
- que l'inscription dans le temps, et l'appréciation des rapprochements syndicaux, en fonction de l'action sur le terrain et des pratiques communes sont indispensables.

**Le SNPDEN, syndicat majoritaire du métier chez les personnels de direction, affirme le caractère syndical de son action et de son organisation, pour la représentation et la défense des intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux de ses membres. Il affirme sa solidarité avec tous les personnels de l'enseignement public et avec l'ensemble des salariés, actifs et retraités. Il revendique son appartenance au mouvement syndical français interprofessionnel, européen et international.**

**Il se prononce pour l'intervention de l'État comme garant de l'intérêt collectif et la promotion des services publics.**

**Il se reconnaît** dans les nouvelles réalités d'une action publique de proximité (accentuation de la décentralisation et de la déconcentration, place de l'EPL) dans le cadre d'un État régulé et dans la différenciation des situations de direction induites par les nouveaux textes qui régissent maintenant la profession de « cadre autonome » de direction permettant de contractualiser

**Il revendique** les valeurs rappelées dans ses statuts :

- indépendance vis-à-vis de tout groupement politique, philosophique ou confessionnel,
- attachement à l'enseignement public français, à une éducation facteur de progrès de tous les individus et de la société,
- respect des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, respect de la laïcité et de la neutralité politique,
- opposition aux thèses fondées sur le racisme et la xénophobie,
- promotion dans son organisation et dans la société de l'égalité entre les hommes et les femmes.

**Il défend** une pratique syndicale, alliant réflexion, proposition, négociation et action responsable.

**Le SNPDEN**

**Dans le cadre des discussions de regroupement, demande**

- la garantie de **sa participation**, à toutes négociations de rapprochement, compte tenu de sa position majoritaire dans sa profession et de sa place dans l'UNSA-Éducation
- Dans le cadre des instances de cette structure fédérée et confédérée, il demande**

- la garantie de **son autonomie** d'organisation et d'action et de ses champs de syndicalisation,
- la garantie de la prise en compte de son attachement à un syndicat de métier rattaché à **une fédération ou pôle de l'éducation, appartenant à une union interprofessionnelle**, qui donnerait toute sa place à la spécificité de l'encadrement du système éducatif, ce qui n'exclut pas d'autres regroupements opérationnels internes,
- la garantie de la participation et intervention du SNPDEN sur les questions de l'éducation et de la **Fonction publique et « es qualités »** dans les instances syndicales **nationales et internationales** sur les dossiers des établissements scolaires et des personnels de direction.

**Dans le cadre, de « la négociation sociale », il demande**

- la **garantie** de la participation et intervention du SNPDEN, à tous les niveaux, **notamment sur les dossiers de la Fonction publique** et de manière concertée et autonome sur tous les dossiers relatifs à l'éducation, à **l'organisation des EPLE et aux personnels de direction.**

**Dans le cadre de « la concertation institutionnelle », il demande**

- la **garantie** du maintien des **représentations es qualités du SNPDEN** au CSE\*, CNESER\* et autres organismes où il est actuellement représenté, de sa représentation dans les CTP\* et dans toute structure de concertation sociale intéressant la Fonction publique, le système éducatif, les EPLE et ses personnels

**Vote du Congrès: unanimité moins 2 contre, 9 abstentions**

\* Conseil Supérieur de l'éducation,  
 \* Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche  
 \* comité technique paritaire



Jean-Claude  
LAFAY

## Commission éducation & pédagogie

*La commission du congrès réunie le 13 mai 2009 a réuni au total 86 participants représentant 30 académies. Elle était présidée par Christian Macheteau, secrétaire académique de la section de Poitiers, et animée par Jean-Claude Lafay, Secrétaire national, assisté d'Isabelle Bourhis, Catherine Petitot, Alain Vervaeke et Claire Chauchard, membres de la commission du Bureau National.*

L'actualité des questions pédagogiques aura été particulièrement riche ces dernières années. Elle a été rythmée par les projets successifs de réforme portés par les responsables publics, de François Fillon à Xavier Darcos et Valérie Pécresse ; elle a semblé déborder d'initiatives et d'annonces au rythme imposé par le nouveau Président de la République. Mais elle est aussi le produit des évolutions générales des systèmes scolaires, du constat de la dégradation des comportements et des résultats, de la progression de l'angoisse des élèves et de leurs familles face aux enjeux scolaires. Nous étions malheureusement dans un contexte très défavorable : d'abord, toute réforme s'est trouvée rapportée et parfois construite en relation avec la réduction programmée des moyens de la Fonction publique ; en partie pour cela, mais aussi du fait d'une conception du gouvernement dans laquelle volontarisme se confond parfois avec autoritarisme et insuffisance d'information, de la difficulté à conduire un véritable dialogue social aussi bien qu'un débat politique serein, la préparation des réformes a été marquée trop souvent par la précipitation, avant de produire des blocages évitables. Il est vrai aussi que la dispersion de la représentation des acteurs, et en particulier des organisations syndicales des enseignants, parfois instrumentée par le ministre, n'était pas non plus favorable à la mise en œuvre de réformes de fond. Au total, il n'est pas certain que les mesures prises n'aient pas accentué les déséquilibres : les perspectives les plus prometteuses (socle commun, contrôle en cours de formation, rénovation de la

voie professionnelle, plan de réussite en licence) se sont trouvées perturbées voire bloquées en l'absence d'un projet ambitieux et d'une volonté partagée ; les décisions les plus contestables (suppressions massives de postes et déstabilisation de la carte scolaire par l'abandon de toute sectorisation sans régulation compensatoire) se sont bien en revanche appliquées.

Le SNPDEN a pris, dans les débats pédagogiques, une place croissante dont témoigne le rapport d'activité du Bureau national adressé aux adhérents. Les Conseils syndicaux nationaux ont produit, sur beaucoup de questions et sur des dossiers essentiels, comme celui de la carte scolaire, de la réno-

vation de la voie professionnelle, de la réforme attendue de la classe de seconde générale et technologique, des différents dispositifs d'accompagnement scolaire, des analyses approfondies et des propositions précises dont le Congrès national prend acte et que nos prochains Conseils nationaux auront à actualiser si nécessaire. Nous ne sommes donc pas en manque de mandats et d'analyses sur les différents aspects du système éducatif ni sur les différents ordres d'enseignement, nous sommes même plutôt en anticipation par rapport aux mouvements et aux projets en cours. Toutes ces positions de notre syndicat restent valables et les représentants des sections académiques en ont reçu en commission le



dossier récapitulatif. Il n'y a donc pas tant à réécrire ces mandats existants qu'à les confirmer et à les enrichir en leur redonnant un cadre général dans le sens de notre engagement syndical, pour faire contrepoids au déferlement des annonces et à la dérive des politiques publiques : recadrer, redonner du sens, poser les exigences de service public.

La réflexion de nos sections académique et de la commission a eu pour objectif, dans le cadre du questionnement du congrès, de donner à l'ensemble de ces questions une perspective positive et de rappeler notre ambition d'un service public d'éducation qui soit capable de réussir en conjuguant les ressources de l'autonomie et l'exigence d'égalité. Il fallait pour cela proposer un « **cahier des charges du service public d'éducation** » dont la ligne directrice devait être : « **l'autonomie au service de l'égalité et de la réussite des élèves et des étudiants** ».

Les contributions et motions ont été nombreuses, 22 académies en ont adressé ; les débats de la commission ont été denses (103 interventions en 7 heures de travail effectif). Il témoignent du désordre du système, de l'irritation et parfois du désarroi des personnels de direction, confrontés à des injonctions autoritaires et pressantes sur les sujets les plus hétéroclites, en même temps qu'à l'absence d'un pilotage digne de ce nom, et au sentiment quelquefois d'un abandon de tout projet national. C'est pourquoi la motion générale présentée au congrès constitue une forme de programme et manifeste, en vue de la réussite scolaire, la volonté et l'ambi-

tion que nous souhaitons faire partager à nos partenaires et aux responsables publics, ainsi que la nécessité de la cohérence. Dès maintenant, dans la perspective des élections présidentielles de 2012 qui coïncident avec notre prochain congrès, il est important aussi que nous soyons en mesure de présenter aux responsables publics, dans le débat républicain, et en particulier aux futurs candidats à la plus haute fonction de l'État, les éléments qui doivent permettre de reconstruire le service public d'éducation.

## UN PROGRAMME POUR LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE LA RÉUSSITE SCOLAIRE DE TOUS

Le préambule de la motion proposée constate une situation devenue préoccupante et appelle à un redressement fondé sur une volonté commune. Il exprime les exigences de cette ambition, insiste sur la nécessité d'un pilotage national et d'un cahier des charges établi en vue de l'égalité et de la réussite de tous, rappelle que l'autonomie des établissements en matière pédagogique reste à réaliser et que les personnels de direction ont une place à y tenir. L'égalité des chances, qui correspond aux attentes publiques, est associée à la notion de réussite scolaire de tous sans laquelle elle perd son sens ; l'équité est inscrite comme une exigence de l'offre scolaire telle qu'elle doit résulter du pilotage national et de la considération de l'intérêt général ; l'égalité est la notion essentielle qui permet de concevoir le cahier des charges.

La motion décline ensuite les différents aspects de notre système éducatif en insistant sur la cohérence de nos propositions avec ces exigences générales.

Les principes annoncés comme fondateurs de la carte scolaire sont mis à mal par des mesures de désectorisation prises sans que les bilans – probablement accusateurs – soient établis ni publiés. C'est pourquoi nous exigeons désormais cette transparence, et que le cas échéant nous nous mettrons en mesure de l'établir, tout en rappelant les propositions de régulation que nous avons faites et qui restent pleinement opérationnelles.

Le « *socle commun* » de la scolarité obligatoire ne fait toujours l'objet d'aucune mise en œuvre globale. Nous considérons qu'il s'agit désormais

d'une urgence et que toutes les conséquences sur l'enseignement doivent en être tirées.

La réforme du lycée comprend celle de la voie générale et technologique et celle de la voie professionnelle. Concernant la première, nous affirmons la nécessité de la cohérence des réformes de structure et des finalités de la réforme, mais nous affirmons aussi que l'orientation, la valorisation positive des compétences, la question de l'évaluation, celle des programmes, des méthodes et des recours possibles, en sont les éléments indispensables. La simplification des filières que nous demandons passe bien par cette redéfinition des méthodes, des horaires, des programmes et des parcours scolaires : elle ne peut passer en particulier par la disparition des formations technologiques, qui ont leur qualité, leur expertise, leur légitimité sociale et leur cohérence et ne peuvent constituer de simples options. Concernant la voie professionnelle dont nous suivons la rénovation, nous attendons que sa mise en œuvre soit à la hauteur des ambitions et des moyens affichés : pour la rentrée prochaine, il n'est pas apparu, loin de là, que cette attente était toujours partagée, en particulier de la part d'un certain nombre de rectorats.

La cohérence de notre projet nous conduit à prendre position dans un domaine qui nous oblige traditionnellement à une certaine réserve du fait de notre positionnement syndical et du respect des prérogatives de nos partenaires enseignants : celui de l'évolution nécessaire de leurs missions et de leur métier, qui accompagne nécessairement, comme nous l'avions déjà dit devant la commission Pochard, une réforme des méthodes, des programmes et des objectifs du service public d'éducation. Nous abordons ce sujet à l'occasion de la réforme annoncée de la formation des maîtres, pour insister sur le fait qu'enseigner est un métier complexe qui fait appel à des connaissances et à des compétences diversifiées ; la part de formation professionnelle est donc importante, et ne peut relever de simples stages, d'ailleurs mal définis, dans les établissements.

Nous soulignons, à propos de l'enseignement adapté et à propos de l'accueil des élèves en situation de handicap, que le service public d'éducation est jugé sur sa capacité à réaliser l'égalité de traitement et la réussite scolaire qui le fondent : les promesses faites doivent être tenues réellement et non seulement formellement.

Concernant l'enseignement supérieur, nous prolongeons nos mandats



en appelant à la prise en compte des besoins des universités mais aussi à la réalisation de véritables partenariats autour d'elles entre les diverses formations supérieures, dont celles que nous prenons en charge dans les lycées : c'est pourquoi nous invitons à une intégration des lycées concernés dans les PRES, rappelons que la démocratisation des classes préparatoires ne se réduit pas à une campagne sur l'ouverture de leur accès à de nouveaux publics, et que la place des STS doit être confirmée au regard de la mission qu'elles assument dans l'enseignement supérieur.

Enfin, nous rappelons que la formation tout au long de la vie, et la formation professionnelle continue, font partie des missions des établissements du service public, en particulier par l'intermédiaire des GRETA qui doivent voir leur fonctionnement conforté pour réaliser leurs missions.

#### MOTION GÉNÉRALE :

« Le SNPDEN, réuni en congrès national, appelle solennellement à une réforme générale et ambitieuse du système éducatif français. Les réussites sont en effet réelles, mais les insuffisances, au vu des évaluations nationales et internationales et de toutes les consultations récentes, se manifestent à la fois par le caractère massif et aggravé des difficultés scolaires, le nombre insuffisant des réussites au niveau de l'excellence, et les inégalités entre les élèves dans les différents parcours scolaires.

*Le SNPDEN affirme que la construction du service public d'éducation de l'égalité des chances et de la réussite scolaire de tous doit reposer sur une ambition nationale, construite dans la durée et la cohérence et associant les différents acteurs. Elle ne peut se faire par l'accumulation précipitée d'annonces médiatisées et d'actions partielles sans évaluation ni suivi, ni dans la préoccupation de positionnements à court terme. Elle peut encore moins se faire par l'économie de moyens établie comme principe.*

*La responsabilité d'un pilotage pédagogique national, passant par un cahier des charges du service public d'éducation, et des cadrages nationaux et académiques est d'autant plus nécessaire pour permettre aux établissements de garantir l'équité par une offre de formation de même qualité pour tous. Cette responsabilité de pilotage pédagogique est un devoir de l'État, garant de l'intérêt général : la réussite du système éducatif ne peut en effet résulter de la concurrence interne ni de la seule addition d'efforts désordonnés ; l'évaluation, les contrats d'objectifs, les principes d'organisation doivent se rapporter à ce cahier des charges, lui-même élaboré dans la seule considération de l'égalité et de la réussite de tous.*

*L'autonomie pédagogique de l'établissement public local d'enseignement, seule capable d'adaptations*

*favorables à la meilleure réussite des élèves ou des étudiants dans leur diversité, comme au développement et à la reconnaissance de leurs compétences, doit être enfin reconnue pleinement par l'institution, et pour cela bénéficier d'une part identifiée et garantie de moyens horaires stables et suffisants, mais aussi de confiance et de responsabilité. Les personnels de direction sont prêts à prendre toute leur place dans l'organisation de cette autonomie pédagogique.*

*Dans cette perspective, les revendications et propositions du SNPDEN en matière d'organisation pédagogique et de réforme éducative portent sur les 9 points suivants :*

1. En matière de **carte scolaire** les mesures prises doivent concourir à favoriser et non à compromettre dans les faits la mixité sociale et la mixité scolaire, l'égalité de l'offre scolaire et la scolarisation de proximité, qui sont en cohérence avec les principes républicains et nécessaires à la réussite d'un système éducatif évolué. Le SNPDEN exige la création d'un Observatoire de la carte scolaire chargé d'évaluer les effets réels des assouplissements en cours, d'établir la transparence, et de proposer les régulations indispensables.

2. Le SNPDEN demande que l'organisation prévue pour l'acquisition par les élèves du **socle commun de connaissances et de compétences** à l'issue de la scolarité obligatoire (référentiels, méthodes pédagogiques, évaluation et validation, missions et formation des enseignants) soit reconnue comme une urgence et une priorité nationale et mise en œuvre sans délai. Une politique volontaire d'éducation prioritaire doit y contribuer. Toutes les propositions de réforme du collège comme du lycée doivent être en cohérence avec cette ambition, et concourir au développement et à la validation des compétences, et non à l'exclusion ou au tri par l'échec d'une partie importante du public scolaire.

3. Le SNPDEN considère que la **réforme de la voie générale et technologique** doit avoir pour objectif de favoriser l'accès à cette voie d'un plus grand nombre



d'élèves dans le cadre d'une diversité sociale accrue, de mieux préparer les lycéens à l'enseignement supérieur, et de définir, à partir de la classe de seconde, une orientation fondée sur la valorisation des compétences et des projets de l'élève, notamment par l'exploration des différents domaines et méthodes des parcours de formation, par l'évolution des programmes, par la simplification des filières et la mise en place de passerelles.

La question de modes d'évaluation qui établissent positivement ces compétences doit être réglée, y compris dans ses conséquences sur l'examen final.

La réflexion doit porter sur l'ensemble du cycle du lycée : seconde, première et terminale et sur son articulation avec l'enseignement supérieur.

La réforme doit permettre d'associer l'autonomie de l'établissement et le pilotage national et donc mobiliser l'ensemble des acteurs dans ce cadre national.

4. Le SNPDEN demande que la **rénovation de la voie professionnelle** soit assurée :

- par la cohérence de la carte des formations établie avec tous les partenaires concernés, et l'implantation prioritaire de formations dans l'enseignement public y compris en apprentissage ;

- par la mise en place effective des moyens réglementaires attribués aux établissements, qui doit garantir de manière équitable sur l'ensemble du territoire national les marges d'autonomie nécessaires pour mettre en place les parcours de formation adaptés à la réussite des élèves en vue du baccalauréat et d'une poursuite éventuelle d'études en STS ;

- par la prise en compte de la situation des élèves les plus fragiles dans les politiques académiques, dans chaque bassin de formation : capacité d'accueil suffisante en CAP, temps de formation s'adaptant aux difficultés des élèves et accompagnement individualisé, prise en compte de parcours de formation facilitant l'acquisition des diplômes y compris le BEP ;

- par la formation et l'accompagnement des enseignants.

5. Le SNPDEN considère que la **réforme de la formation initiale des nouveaux enseignants** doit donner toute sa place, dans les cursus universitaires des candidats

et au sein des instituts de formation, à la dimension professionnelle d'un métier qui ne peut être réduit à ses éléments de maîtrise disciplinaire et de face à face pédagogique. Cette formation doit s'inscrire dans le projet et les objectifs du service public d'éducation et prendre en compte les méthodes d'enseignement et d'évaluation favorables à la réussite des élèves, l'ensemble des missions confiées aux enseignants, le travail en équipe, ainsi que le cadre de l'établissement. Le SNPDEN affirme que les stages en établissement scolaire ne peuvent être conçus comme un substitut à cette formation ou comme une simple mise en situation, mais doivent bénéficier, dans la mesure de leur contribution, d'un cadre partenarial approprié et défini par convention.

6. **L'enseignement adapté** constitue pour un certain nombre de collégiens et de lycéens un recours nécessaire.

Le SNPDEN demande la transformation des Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté en Lycées d'Enseignement Adapté conformément à leur mission actuelle.

Les SEGPA, au sein des collèges, contribuent à la réussite des élèves en grande difficulté, et participent à leur accès aux formations de niveau V. Leurs missions doivent être confirmées et respectées, leurs moyens garantis dans leur spécificité.

7. Le service public d'éducation a le devoir de permettre de manière effective, au besoin par des conventions de partenariat avec les structures spécialisées, la scolarisation ordinaire au plus près de leur domicile des **élèves en situation de handicap**, ce qui est la condition de l'égalité des droits et des chances, de la citoyenneté des personnes handicapées et de leur appartenance pleine et entière à la société.

Le SNPDEN demande que les conditions de leur affectation, de leur accueil et de leur scolarité fassent l'objet d'un réel engagement de l'État et des collectivités territoriales dans l'objectif de construire un parcours scolaire continu et adapté, tant sur le plan des ressources humaines comprenant la stabilité et la qualification des personnels, que sur celui des conditions matérielles.

8. Le SNPDEN considère que l'investissement de la nation dans son **enseignement supérieur**, en particulier dans les universités, constitue un enjeu essentiel pour la réussite du service public d'éducation. Il recommande le partenariat, la collaboration et les échanges entre des formations nécessairement diverses, en développant les PRES (Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur) autour des universités et en y associant les lycées comprenant des CPGE (Classes Préparatoires aux Grandes Écoles) et des STS (Sections



de Techniciens Supérieurs). Il demande :

- que la démocratisation des classes préparatoires soit confortée par l'évolution des programmes, des méthodes, de l'évaluation, des débouchés, et la prise en charge de la diversité nouvelle et de la répartition de leur public sur l'ensemble du territoire ;
- que les STS voient leur rôle de formation et de démocratisation reconnu par leur insertion pleine et entière dans le cadre commun de l'enseignement supérieur (LMD) et soient développées et soutenues.

9. Le SNPDEN considère la **formation tout au long de la vie** comme nécessaire à l'élévation globale du niveau de qualification et à la sécurisation des parcours professionnels. Il revendique le développement de la formation professionnelle continue au sein du service public d'éducation, à partir de bases géographiques d'emploi et de formations cohérentes, dans des GRETA adossés conventionnellement aux EPLE

*dans la logique des lycées des métiers, mais bénéficiant d'une autonomie en matière de gestion administrative et de politique des formations ».*

**Vote du congrès : la motion est adoptée à l'unanimité.**

## L'APPRENTISSAGE DES DROITS ET DES RESPONSABILITÉS DANS L'ACTION COLLECTIVE

Il s'agit d'une actualité qui se manifeste désormais chaque année, de manière de plus en plus violente au travers des blocages de lycées et des agressions qui les accompagnent, dont sont victimes en particulier nos collègues, et certains des personnels qui les accompagnent lorsque la sécurité des accès est menacée. Le ministère a sans doute sa responsabilité première dans les carences du dialogue social qui constituent l'arrière-fond de ces événements ; il est vrai aussi que l'ordre public devrait être mieux assuré quand il

s'agit de pures et simples exactions de groupes identifiés et violents ; mais tout cela se situe dans le contexte du soutien plus ou moins appuyé des blocages de la part des organisations lycéennes, mais également des syndicats enseignants et de la principale fédération de parents d'élèves. Nous ne pouvons être seuls à dire que ce mode d'action s'éloigne à chaque fois un peu plus de ce qui ressort de la pratique syndicale revendicative et du débat démocratique, est en lui-même inacceptable et ne prépare guère les futurs citoyens et travailleurs à l'exercice démocratique de leurs droits. Comme l'a observé l'un des participants aux travaux de la commission, leur répétition contribue en outre à déstabiliser certains établissements et nuit à la crédibilité du service public. La réponse ne peut pas être simple. La proposition qui est faite est exploratoire et ne garantit pas que nous découvrons la solution immédiate, mais elle est la seule voie ouverte pour peser sur les événements sans attendre qu'ils nous prennent de court, pour intervenir dans la défense de nos collègues, pour préserver la tradition de l'action syndicale et l'ambition éducative qui est la nôtre : nous avons le devoir d'agir.

### MOTION D'ACTUALITÉ :

*« Le SNPDEN regrette que les droits donnés aux lycéens pour se préparer à la prise de responsabilités, pourtant presque équivalents à ceux des personnels et des familles dans le cadre institutionnel des lycées, ne soient pas exercés pleinement pour des raisons diverses et en particulier faute de la continuité et de la représentativité de leurs organisations, également en raison de la complexité de leurs instances de représentation. Il dénonce la tentation de la complaisance vis-à-vis de la multiplication d'actions non démocratiques telles que les blocages des lycées, qui ne conduisent à aucune démarche de revendications positives et construites, et ne forment pas à la conscience du processus démocratique de l'intervention syndicale ou politique. Il se donne pour mandat de rechercher, avec tous les partenaires intéressés et avec les responsables publics, les moyens de favoriser l'apprentissage des droits et de la responsabilité dans l'organisation collective ».*

**Vote du congrès : la motion est adoptée à l'unanimité moins 7 voix contre et 21 abstentions.**





Philippe  
VINCENT

## Commission carrière

### SOUS-COMMISSION « FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE »

*La sous-commission « Fin de carrière et retraite » s'est réunie préalablement, le lundi 11 mai de 11 h 15 à 12 h 15. Elle comprenait 43 participants dont 3 actifs et représentait 27 académies. Elle a été animée par Bernard Deslis qui en a présenté le rapport.*

Neuf académies ont fait parvenir des contributions écrites qui ont permis des débats, des échanges et qui ont amené à la rédaction de 3 motions présentées au sein de la commission « carrière » et une motion reprise par la commission « vie syndicale ». Les propositions concernaient essentiellement

- notre système actuel de retraite dans ses principes généraux ou dans les dispositions particulières.
- l'évolution du système de santé et de protection sociale
- la place des retraités dans la société et dans leur organisation syndicale.

- maintien de la règle des 6 derniers mois d'activité pour le calcul du revenu de remplacement.
- désaccord sur le système de revalorisation des pensions qui ne prend pas en compte l'évolution réelle des dépenses des retraités mesurées par un indice INSEE revu et corrigé.
- nécessité d'un rattrapage permettant de prendre en compte les pertes subies depuis plusieurs années et le recul au 1<sup>er</sup> avril de la revalorisation annuelle
- l'individualisation du niveau des pensions liées à la décote, à la surcote, à la multiplication des clauses particulières (concernant les enfants), au RAFF

...ce qui se traduit par des pensions très différentes pour des durées égales de cotisations.

Les propositions d'Aix-Marseille, Montpellier, Paris, Reims, ont permis de rédiger une première motion à caractère général qui n'a fait que reprendre les positions du SNPDEN depuis 3 ans pour lesquelles les CSN ont fait des propositions.

#### **MOTION 1** **Notre système de retraite** **(Principes généraux)**

*Le congrès du SNPDEN réuni à Biarritz le 15 mai 2009 confirme la motion du CSN du 25 mai 2007 et rappelle avec force son attachement*

- *au maintien de la budgétisation des pensions, véritable traitement continué correspondant au métier exercé et aux responsabilités assumées au service de l'État.*

### **NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE** **(principes généraux)**

Bien que conscients d'une nécessaire réforme, nous avons dénoncé les mesures injustes qui se rattachent à la loi Fillon de 2003. Nos positions ont été portées auprès des élus (questionnement aux candidats à la présidentielle et aux législatives de 2007 notamment) et dans toutes les instances où nous avons siégé (congrès de l'UNSA-Éducation de 2008, congrès de l'UNSA-Retraite, congrès de la FGR FP de Paris et Nancy, CSN de notre syndicat).

Les propositions des académies montrent l'attachement au système précédent de retraite de la Fonction publique et portent sur :

- le maintien de la budgétisation des pensions sans caisse spécifique
- véritable traitement continué remis en cause par la réforme 2003



Bernard Deslis

- au calcul de la pension sur la règle des 6 derniers mois d'activité et au libre choix du départ en retraite dès 60 ans avec une limite d'âge à 65 ans.

Le congrès du SNPDEN revendique

- la suppression du système de la décote qui constitue, notamment pour les femmes, une double pénalisation compte tenu de l'allongement de la durée d'assurance et des carrières fractionnées.

- une revalorisation annuelle des pensions calculée sur un indice INSEE revu et corrigé par rapport au véritable coût de la vie, tenant compte de l'évolution de la richesse nationale tout en garantissant réellement le pouvoir d'achat des retraités.

- un rattrapage du taux de remplacement compensant les pertes de pouvoir d'achat subies depuis l'instauration de la loi de 2003 et le recul de la date d'effet des revalorisations au 1er avril.

Le congrès du SNPDEN condamne l'individualisation du niveau des pensions liée à la surcote, à la décote, à la multiplication des clauses particulières et exige le respect du principe d'une pension identique pour une même carrière;

**Vote du Congrès: unanimité**

## NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE (aspects plus particuliers)

Les motions de La Réunion, Lyon, Paris, Reims et Versailles proposent des pistes concernant

- **Les pensions de réversion:**

- le SNPDEN doit demander le maintien du système actuel sans condition d'âge ni de ressource. On peut légitimement s'inquiéter des propositions du rapport du COR du 17 décembre 2008 qui n'ont pas encore été prises en compte par le gouvernement.

- **la suppression des restrictions concernant la prise en compte des enfants:** (réduction ou suppression de bonification pour les enfants nés avant le recrutement dans l'Éducation nationale ou dans la Fonction publique).

- le maintien du droit à pension au bout de 15 ans pour les parents de 3 enfants.

- **Les mesures instaurées par la loi Sécurité sociale pour 2009** et en particulier:

- \* la restriction de la 1/2 part de parent isolé

- \* la suppression de l'AMD (aide à domicile) pour la Fonction publique après la suppression de l'aide à l'amélioration de l'habitat.

- \* le recul de l'âge limite à 70 ans dans le secteur privé.

Les propositions de Lyon, La Réunion, Paris, Montpellier, Reims et Versailles conduisent à la motion 2

### MOTION 2

#### Notre système de retraite (Mesures particulières)

Le congrès du SNPDEN réuni à Biarritz le 15 mai 2009 confirme les motions des CSN de mai 2007, de mai et novembre 2008 et demande - le rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour toutes les femmes fonctionnaires quelle que soit la date à laquelle elles ont eu leurs enfants, les ont adoptés ou élevés, y compris avant leur recrutement dans la Fonction publique.

- le maintien du droit à pension au bout de 15 ans de carrière pour les parents de 3 enfants.

- le maintien d'une pension de réversion au moins égale à 50 % sans condition d'âge ni de ressources dans le respect du code des pensions civiles et militaires de retraite. Le congrès du SNPDEN condamne les mesures contenues dans la loi Sécurité sociale pour 2009 et notamment le recul de l'âge limite à 70 ans pour le secteur privé, les restrictions concernant la demi-part de parent isolé, l'aide ménagère à domicile dans la Fonction Publique. Le congrès du SNPDEN mandate le Bureau national pour intervenir auprès de l'UNSA et de la FGR FP pour trouver des moyens spécifiques d'action concernant notamment la défense des pensions de réversion.

**Vote du Congrès: unanimité**

## SYSTÈME DE SANTÉ ET DE PROTECTION SOCIALE

La réforme de santé et de protection sociale se traduit par:

- la création de franchises sur les examens médicaux, les consultations,

les soins coûteux, le transport, les médicaments...

- le déremboursement partiel ou total des médicaments

- les dépassements d'honoraires de plus en plus fréquents des praticiens

- la suppression de services de santé de proximité ce qui entraîne une certaine désertification médicale et des déplacements pour les malades.

Cela conduit à une dégradation sensible des conditions de vie des personnes âgées et retraitées, notamment les plus modestes et les plus vulnérables et aussi à celle de leur pouvoir d'achat.

Les investissements nécessaires pour accueillir les personnes âgées en perte d'autonomie ou pour leur venir en aide pour leur maintien à domicile sont bien en deçà des besoins.

La création d'une taxe supplémentaire imposée aux complémentaires de santé (notre MGEN notamment) se traduira tôt ou tard pour une augmentation des cotisations.

Les motions d'Aix, Dijon, Montpellier et Paris conduisent à la motion 3.

### MOTION 3

#### Système de santé et de protection sociale

Le congrès du SNPDEN réuni à Biarritz le 15 MAI 2009 confirme les analyses des CSN de mai et novembre 2007 et mandate le Bureau national pour intervenir avec l'UNSA et la FGR-FP dans toutes les instances traitant de la santé et de la protection sociale.

Le congrès du SNPDEN exige du gouvernement la création d'un 5e risque (dépendance) universel, personnalisé et financé par l'État dans le cadre de la solidarité nationale et s'opposera à toute prise en charge par voie d'assurance privée.

**Vote du Congrès: unanimité**

## LES RETRAITÉS DANS LA SOCIÉTÉ

Un des slogans les plus fréquents de notre sous-commission est que « **tout actif est un pensionné en devenir, et la question des retraites nous concerne tous et toutes: actifs et actuels retraités** ».

- par leur engagement bénévole dans les associations ou la vie publique,

par leur aide matérielle ou financière à leurs enfants et petits-enfants, les retraités sont un des moteurs du développement économique.

- les retraités revendiquent d'être reconnus en tant qu'acteurs sociaux notamment au travers de l'audience accordée à leurs organisations représentatives.

Il en est ainsi des CODERPA, comités placés auprès des CG qui doivent disposer des moyens assurant une réelle autonomie de fonctionnement et de gestion et doivent être obligatoirement consultés avant toute décision concernant les retraités et personnes âgées.

En l'absence d'informations suffisantes et de réflexion préalable sur ce dernier sujet, la sous-commission a souhaité que le nouveau BN se saisisse de la question, lance une enquête auprès des SD (en liaison éventuelle avec les SD de la FGR-FP) sur les fonctionnements actuels des CODERPA et que la sous-commission « fin de carrière et retraite » de novembre 2009 en débattre et avance dans la constitution d'une doctrine syndicale sur le sujet.

## LES PENSIONNÉS DANS LE SNPDEN

Les actifs doivent se souvenir que leur situation actuelle et les améliorations statutaires obtenues depuis 1988 sont le résultat des actions menées par leurs aînés, actuels pensionnés et que les combats sont liés.

Le SNPDEN se doit de contribuer à rassembler actifs et pensionnés et de tout mettre en œuvre pour que les retraités puissent faire bénéficier l'organisation syndicale de toute l'expérience acquise.

Les sections locales (départementales et académiques) doivent agir pour préparer l'accueil et l'information dès la rentrée scolaire des collègues partant en retraite en s'appropriant notamment les coordonnées personnelles.

La motion proposée par la sous-commission « fin de carrière et retraite » a été transférée à la commission « vie syndicale » et à ce titre, a été traitée dans le rapport d'hier.

## COMMISSION CARRIÈRE

*La commission carrière du congrès s'est réunie le mercredi 13 mai de 8h30 à 17h35. Cette commission a rassemblé 93 représentants de 30 académies et elle était présidée par Guy Savelon, secrétaire académique de Lille, et animée par Philippe Vincent. Les membres présents de la commission carrière du bureau national étaient Laurence Colin, Corinne Delvallet, Geneviève Sinistro-Darras, Bernard Deslis et Alain Val.*

Sur la base des contributions de 25 académies totalisant 85 motions répertoriées, le rapporteur a pu présenter une synthèse comprenant 13 points d'analyse sur des thématiques correspondant aux questionnements qui avaient été soumis à la réflexion des syndiqués. Il faut souligner le caractère particulièrement constructif et respectueux du déroulement des travaux de la commission.

Les apports des académies avaient permis de regrouper les propositions de motions autour de 4 grands thèmes. Le 1<sup>er</sup> se rapportait aux questions de recrutement de formation initiale et continue et de certification, le second traitait des entrées dans la carrière, le troisième des déroulements de carrière, de l'évolution du cadre statutaire et des rémunérations et enfin le dernier portait sur les notions de mobilité géographique et fonctionnelle.

L'ensemble des contributions académiques sur ces thèmes avait permis la rédaction initiale de 15 projets de motions qui ont été donc débattus et amendés en séance. Philippe VINCENT, secrétaire national en charge de la commission carrière, présente donc le

rapport des travaux de la commission devant le congrès.

### A. FORMATION INITIALE

Le rapporteur a rappelé l'élaboration par le ministère de l'Éducation nationale, conformément au mandat carrière SNPDEN du congrès de Dijon, du cahier des charges de la formation initiale et continue des personnels de direction. Ce document n'empêche pas que subsistent encore aujourd'hui des disparités significatives entre les académies. Ces écarts portent tout autant sur le pilotage que sur les formes utilisées, les contenus proposés et les moyens engagés. Le SNPDEN reste attaché à la nécessité d'une meilleure adaptation de la formation initiale aux besoins individuels des personnels tout en favorisant l'émergence d'une culture commune. La communication du récent projet de la direction de l'Encadrement de réduire la stagiarisation post concours à une durée d'un an permet de préciser que cette option ne devrait pas avoir pour conséquence obligatoire de limiter la formation initiale à la même durée. Le projet a donné lieu à 20 interventions de



17 académies qui ont conduit au texte présenté

**MOTION**

*La formation initiale des personnels de direction doit leur permettre de répondre aux attentes d'un système éducatif en pleine mutation. Elle doit impérativement valider les acquis antérieurs des stagiaires, être individualisée, harmonisée au niveau national.*

*La formation initiale des personnels de direction doit commencer au minimum au début du dernier trimestre scolaire précédant la prise des fonctions par une période d'externalisation comportant des apports théoriques de haut niveau des formations techniques de base et une mise en situation en complément d'une équipe de direction complète.*

*Les conditions dans lesquelles se déroule la formation initiale entraînent de fait la nécessité d'une reconnaissance financière des formateurs que sont le chef d'établissement d'accueil (et son adjoint le cas échéant) et le tuteur.*

**Vote du congrès : Unanimité moins 13 abstentions.**

**B. DIF**

Un droit individuel à la formation (DIF) est introduit dans la fonction publique depuis 2007.

Ce droit concerne tous les agents de l'État. Il s'inscrit dans le cadre du décret n° 2007-1 470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État. (Articles 10 à 14). Laquelle formation est censée assurer et permettre aux fonctionnaires de s'adapter à l'évolution de leur métier mais aussi d'acquérir de nouvelles compétences pour un projet personnel.

Il va de soi que les personnels de direction peuvent faire valoir leur droit au DIF dans le cadre de ce décret. Il est bon dans cette perspective de retenir les éléments suivants :

1. Le DIF est utilisé à l'initiative du fonctionnaire. L'action de formation choisie fait l'objet d'un accord écrit entre l'agent et l'administration. A réception de la demande de formation, l'administration dispose d'un délai de 2 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse au terme de ce délai vaut acceptation écrite. Lorsque, pendant 2 ans, l'administration s'est opposée aux demandes présentées par un agent, **celui-ci bénéficie d'une priorité d'accès au congé de formation professionnelle.**
2. Les formations suivies dans le cadre du DIF peuvent être réalisées pendant ou hors temps de travail. Pour les agents à temps complet, le DIF est fixé à 20 heures/an. Les droits peuvent être cumulés sur 6 ans. S'ils ne sont pas utilisés au terme de 6 ans, ils restent plafonnés à 120 heures. Si les formations sont accomplies durant le temps de service, les agents bénéficient du maintien de leur rémunération. Sinon, ils bénéficient d'allocations de formation égales à 50 % de leur traitement

horaire. Nota bene : l'article 12 prévoit que « **Lorsque le fonctionnaire utilise conformément à l'article 11 les droits qu'il détient au titre de son droit individuel à la formation auprès de sa nouvelle administration d'affectation, celle-ci prend en charge le coût de l'action de formation** ».

Il faut savoir aussi que l'article 10 prévoit que « *L'administration informe périodiquement les fonctionnaires du niveau des droits qu'ils ont acquis au titre du droit individuel à la formation* ». Toute chose n'étant utile que si on en use, il faut le demander pour l'avoir. En effet, l'Éducation nationale offrant une formation continue dans le cadre des PAF, **et le DIF étant un droit mais pas une obligation**, il faut s'attendre à de sévères résistances pour obtenir la prise en charge d'une formation dans le cadre du DIF.

**MOTION**

*Le SNPDEN réuni en congrès national à Biarritz demande que, conformément au décret n° 2007-1 470 du 15 octobre 2007 les Personnels de direction soient régulièrement informés de la possibilité de faire valoir leur accès au DIF, qu'une procédure de demande de DIF soit établie et tienne compte de la possibilité de choisir ses modalités de formation, de façon à répondre aux besoins particuliers tels que le prévoit la loi.*

**Vote du congrès : Adoptée à l'unanimité**

**C. MASTER**

Le rapporteur rappelle qu'il ne peut être question d'obtenir, comme le réclamaient plusieurs académies, la délivrance automatique d'un master de direction à tous les lauréats du concours en raison du caractère universitaire du diplôme associé à la notion d'autonomie des universités. Un point d'information a été fait de manière récente par la direction de l'Encadrement sur la mise en place du master par 4 universités à ce jour. Il apparaît toutefois qu'une montée en charge est nécessaire pour répondre à une demande de certification croissante des collègues. La nécessité de la possibilité d'une formation à distance est également soulignée en particulier par nos camarades des DOM TOM. La question des aspects financiers de la



formation pour le personnel de direction impliqué est également abordée. 9 interventions d'académies ont contribué au débat.

**MOTION**

*Le congrès demande la signature dans chaque académie et au plus tard fin juin 2010 d'une convention entre l'ESEN, le Rectorat et une ou plusieurs universités permettant la mise en place d'un master spécifique ouvert aux personnels de direction volontaires.*

*Dans le cadre de ce master, une large place devra être donnée à la Validation des Acquis de l'Expérience avec mobilisation possible du DIF au regard de l'ensemble des fonctions de direction exercées. La formation à distance devra être favorisée sur l'ensemble du territoire national.*

**Vote du congrès : Adoptée à l'unanimité moins 11 voix contre et 22 abstentions.**

**D. FAISANT FONCTION**

Philippe VINCENT souligne qu'on peut considérer qu'il existe vraisemblablement une augmentation du recours aux faisant fonction (cette appellation générique pouvant d'ailleurs recouvrir des situations fort différentes). La situation à la rentrée de septembre 2009 a toute chance d'être encore dégradée sur ce point. Il existe une demande des académies de mieux prendre en compte les services rendus à l'institution par ces collègues, demande qui peut parfois être contradictoire avec le principe aussi réaffirmé d'une égalité de traitement devant des épreuves de concours. La commission s'est accordée sur le fait qu'il convient de distinguer une exigence de moyens propres à répondre aux besoins de postes de personnels de direction à pourvoir par des titulaires d'une revendication d'une meilleure prise en compte et reconnaissance de l'activité des faisant fonction. 19 interventions d'académies ont conduit à l'adoption de 2 motions.

**MOTION**

*Le congrès déplorant un recours de plus en plus massif aux faisant fonction demande une définition*

*du niveau annuel du nombre de postes ouverts au concours des personnels de direction qui soit en adéquation avec les besoins réels définis à l'issue de l'ensemble des opérations de gestion annuelles. Cette définition se traduira par un plan pluriannuel de recrutement de personnels de direction permettant de réduire fortement le nombre de postes vacants.*

**Vote du congrès : Adoptée à l'unanimité moins 10 abstentions.**

**MOTION**

*Le congrès demande*  
 1. *Une uniformisation des traitements, primes et indemnités versés sans perte de salaire aux faisant fonction sur la base d'une référence nationale définie par un texte de cadrage*  
 2. *Une valorisation mieux reconnue par l'institution des années d'exercice de faisant fonction à l'occasion des opérations d'évaluation.*

*Au plan syndical, les académies réfléchiront à des propositions à faire au CSN de novembre 2009 pour favoriser l'entrée des faisant fonction qui le souhaitent dans le corps des personnels de direction par les voies existantes.*

**Vote du congrès : Unanimité moins 13 voix contre et 25 abstentions.**

**E. DIRECTEURS D'EREA ET D'ERPD**

Le secrétaire national carrière indique qu'après réunion des commissaires paritaires nationaux élus SNPDEN pour les EREA et ERPD puis deux réunions nationales rassemblant ces collègues au plan national en 2008 et 2009, il a été possible de mieux prendre en compte les revendications de nos collègues exerçant des fonctions de chef d'établissement dans ces EPLE. Plusieurs académies ont porté des mandats au congrès sur cette question, mandats qui reprennent l'essentiel des revendications répertoriées lors des rassemblements nationaux. 4 interventions d'académies enrichissent le débat. Un travail similaire à celui conduit en termes de concertation et de consultation pour les directeurs d'EREA/ERPD pourra être initié par la commission en direction des directeurs de SEGPA.

**MOTION**

*Le congrès du SNPDEN demande :*  
 - *que tous les personnels, titulaires du DDEEAS, nommés sur un poste de chef d'établissement (EREA/ERPD) soient immédiatement intégrés dans le corps de personnel de direction, par liste d'aptitude avec maintien sur le poste et sans perte de salaire*  
 - *que leur mouvement soit harmonisé avec celui des personnels de direction*  
 - *la transformation des Établissements Régionaux d'Enseignement Adapté en Lycées d'Enseignement Adapté conformément au*



*préambule de la circulaire n° 95-127 du 17 mai 1995.*

*- que les textes de cadrage des EREA et des ERPD soient réactualisés par un décret*

**Vote du congrès : Adoptée à l'unanimité moins 4 abstentions.**

## F. RATIOS DE PROMOTIONS

Le rapporteur précise les évolutions positives fortes sur cette question. La hausse significative cumulée sur plusieurs années, en particulier pour l'accès à la hors classe, a permis d'atteindre des niveaux records pour ces promotions tandis que, pour la 1<sup>re</sup> classe, la fixation d'un nombre de promotions arrêté sur deux exercices annuels a permis un maintien à un haut niveau du passage de 2<sup>e</sup> classe en 1<sup>re</sup>. Il conviendra cependant, au regard de l'évolution démographique du corps, d'être attentif à cette question afin de maintenir une base suffisante de promouvables, base nécessaire à un bon rendement du système dit PRO/PRO. 4 interventions de 4 académies permettent d'aboutir à un texte de motion.

### MOTION

*Le congrès mandate le bureau national pour revendiquer le passage des ratios de promotions à 33 % pour la 1<sup>re</sup> classe et à 25 % pour la Hors classe.*

**Vote du congrès : Adoptée à l'unanimité**

## G. CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

Ph VINCENT rappelle que les mandats constants de notre organisation depuis plusieurs congrès ainsi que nos actions revendicatives ont conduit à de régulières améliorations des pourcentages de classement des EPLE. Ces améliorations ont autorisé en gestion la possibilité d'accompagner la montée en charge pour les académies regroupant des établissements confrontés à des croissances parfois très fortes d'effectifs tout en limitant les effets de déclassement trop brutaux dans les académies touchées par des baisses parfois très significatives de la démo-

graphie scolaire. 4 interventions de 4 académies permettent d'apporter des précisions sur les mécanismes du classement ainsi que sur la question toujours compliquée des critères de surclassement. Le problème des EPLE multisites est également examiné et des propositions sont faites pour y apporter des réponses syndicales. L'évolution possible du devenir du classement est aussi mise en réflexion de manière prospective. Le texte de motion suivant est proposé.

### MOTION

*Le congrès demande une évolution du classement des EPLE collèges et LP permettant d'obtenir dans les meilleurs délais que le pourcentage des EPLE classés en 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> catégorie soit supérieur ou égal à 50 %. Cette évolution devra conduire à poursuivre le mouvement enclenché de baisses significatives des EPLE classés en 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie.*

*Le congrès demande la création d'une 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle pour les collèges et les LP.*

*Pour les lycées, le total des EPLE classés en 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> exceptionnelle devra être porté à 90 %.*

*Le congrès propose que les chefs et les adjoints des établissements multisites issus d'un processus de restructuration ou de fusion bénéficient de la prime d'établissement annexe soit 40 % de la BI de l'établissement.*

*Parallèlement le SNPDEN entamera une réflexion pour envisager un système permettant de remplacer les formes actuelles du classement EPLE par un dispositif plus adapté lié à une amélioration des rémunérations spécifiques.*

**Vote du congrès : unanimité**

## H. DÉFISCALISATION

Les évolutions législatives sur l'utilisation de processus de défiscalisation ont conduit de nombreuses académies à s'emparer de cette possibilité nouvelle pour proposer des contributions visant à en permettre l'utilisation au bénéfice des personnels de direction. Le débat se fait jour entre des propositions allant dans ce sens et des interventions de collègues qui

se prononcent contre la mise en place à notre profit de dispositifs dont la philosophie même apparaît contestable à certains. 10 interventions de 10 académies conduisent à la motion présentée.

### MOTION

*Le congrès revendique la défiscalisation des avantages en nature liés à l'obligation statutaire d'occuper un logement de fonction par NAS.*

**Vote du congrès : pour : 181 contre : 72 abstentions : 39**

## I. INDEMNITÉS DE FRAIS DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

Cette question est récurrente dans nos instances et fait à nouveau l'objet de contributions académiques demandant la prise en compte au réel des frais engagés par les personnels de direction à l'occasion de leurs changements de résidence suite à mutation professionnelle. Sur ces bases, le secrétaire national exprime ses réticences sur la capacité à porter ces mandats dans la mesure où de telles demandes, non accompagnées de mesures de cadrage, apparaissent sources d'iniquité, difficilement définissables et par ailleurs très (voire trop) éloignées d'une possibilité de négociations (6 interventions de 6 académies). Le rapporteur propose donc une motion alternative de transition qui permettrait d'engager, dans un premier temps sur des bases plus adaptées, le contact avec notre administration sur cette question.

### MOTION

*La clause de mobilité est inscrite dans le statut des personnels de direction. Le congrès demande qu'en raison de cette obligation, l'abattement de 20 % de l'indemnité des frais de changement de résidence soit supprimé, demande la revalorisation de ces mêmes indemnités et la révision du mode de calcul.*

*Il revendique aussi que ce remboursement intervienne en cas de mutation après 3 ans au moins dans un poste au lieu des 5 ans requis actuellement.*

**Vote du congrès : Adoptée à l'unanimité moins 1 abstention.**

## J. EMPLOIS FONCTIONNELS

Les propositions récentes de la direction de l'encadrement visant à la création d'emplois fonctionnels de chefs d'établissement ouvrant l'accès à la hors échelle lettre B ont conduit les académies à réagir de manière extrêmement nette sur ce principe. Ce thème a donné lieu à 19 interventions académiques en séance.

Outre de nombreuses questions portant sur les raisons pouvant expliquer l'émergence de cette proposition portée à ce moment par notre tutelle (choix politiques, effets stratégiques, besoins d'emplois conjoncturels spécifiques, tentative de fragilisation de l'unité syndicale), les expressions des académies présentent un refus du principe même d'emplois de direction d'EPL de type fonctionnel. Les risques portés en germe d'explosion de notre corps et de fracture syndicale interne, l'opposition à nos mandats sur l'évolution générale du corps profitant à terme à tous conduisent les académies à une motion de refus. La volonté générale est de considérer que le SNPDEN doit avoir les forces de mobilisation suffisantes pour obtenir l'accès au B3 selon ses mandats et dans le cadre d'une évolution classique d'une échelle indiciaire ouverte par un accès promotionnel.

### MOTION

*Le congrès donne mandat au BN élargi aux SA de refuser de signer au nom du SNPDEN un relevé de décisions liant l'accès au B3 à la création d'emplois fonctionnels de chef d'établissement. Le BN portera les mandats votés par le congrès permettant une amélioration générale du corps unique et de son statut en s'opposant au principe même de la création de nouveaux emplois fonctionnels de personnels de direction.*

**Vote du congrès :**  
**Unanimité moins 2 voix contre et 6 abstentions.**

## K. ÉVOLUTION DU CADRE DE CARRIÈRE

En conformité complète avec les mandats exprimés ci-dessus, le secrétaire national soumet à la commission

l'adoption par le congrès des propositions d'évolutions globales dans le cadre statutaire existant, propositions qui ont déjà pour la quasi-totalité d'entre elles été validées par les CSN de mai et novembre 2008. (1 intervention d'académie). Pour aller plus loin sur ces bases, il est également proposé que les académies, alimentées par des contributions déjà élaborées par Créteil, Strasbourg et Versailles entre autres, travaillent à l'élaboration à l'horizon 2012, d'un projet syndical global de nouveau statut. Les contributions, en particulier celles citées plus haut, seront communiquées aux sections académiques et le groupe de travail national ad hoc coordonnera les travaux. Il en présentera des bilans d'étape lors des CSN à venir. Ce mandat fait obligation aux académies d'engager un travail prospectif de fond sur cette problématique.

### MOTION

*Dans un contexte marqué par :  
une dégradation du pouvoir d'achat des fonctionnaires,  
- le différentiel réduit de rémunération avec les personnels enseignants  
- une plus grande diversité des tâches confiées aux personnels de direction  
- une réforme annoncée des corps statutaires de la fonction publique*

*Le congrès, conformément aux mandats en cours, propose :*

**a. Dans le cadre d'une négociation urgente** concernant spécifiquement le corps des personnels de direction dans son ensemble, chefs et adjoints, d'obtenir  
- une progression générale des BI liées aux EPLE en particulier pour les chefs et adjoints des EPLE de 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> catégorie  
- un alignement de l'IRD sur l'ISS l'alignement de l'IRD et l'ISS des chefs et adjoints de 4<sup>e</sup> catégorie, (collèges et Lycées professionnels) sur celles des chefs et adjoints des lycées de 4<sup>e</sup> catégorie  
- une amélioration des pourcentages des classements des EPLE une amélioration des ratios de promotions en 1<sup>re</sup> comme en hors classe.

**b. Dans le cadre de la réforme de la Fonction publique** d'obtenir une amélioration générale du cadre indiciaire du corps des personnels de direction associant  
- une disparition de la 2<sup>e</sup> classe,

- un indice sommital au B3  
- la suppression de tout indice butoir

**c. D'élaborer avant 2012 un projet syndical global d'évolution du statut.**

**Vote du congrès : Unanimité moins 7 abstentions.**

## L. RGPP ET ÉVOLUTION DU CADRE STATUTAIRE

Parallèlement au travail syndical et au calendrier de nos instances, le processus de RGPP, pour le moment en phase pause, pour des raisons vraisemblables de choix politiques liés au contexte social, peut à tout moment être réactivé par le gouvernement. Eu égard aux évolutions précédentes, il est donc possible que notre syndicat soit conduit à prendre des options sur des positionnements fortement stratégiques, en particulier sur notre place dans une nouvelle filière métier et dans un cadre de positionnement statutaire et indiciaire. Il apparaît donc nécessaire que nous définissions des mandats sur cette question, mandats non exclusifs de la poursuite de la réflexion citée plus haut. (3 interventions d'académies sur ce point).

### MOTION

*Dans le cadre du processus de RGPP, le SNPDEN poursuivra sa réflexion au plan national via un groupe de travail spécifique sur l'évolution de notre statut. Mais le SNPDEN tient à préciser qu'il ne partage en rien les autres propositions contenues dans le rapport SILICANI. En l'état actuel des réflexions, le congrès se prononce prioritairement pour une intégration dans la filière Éducation Le positionnement devra se faire au moins au niveau IV de cadre de type A supérieur.*

**Vote du congrès : motion adoptée à l'unanimité**

## M. VOLET INDEMNITAIRE

La PFR (Prime de Fonction et de Résultat) a maintenant des bases réglementaires et elle est progressivement mise en place dans la Fonction Publique d'État. Sa mise en place est à l'évidence envisagée par notre tutelle

pour notre corps et la direction de l'Encadrement nous a fait connaître son intention (à confirmer dans un contexte évolutif) d'engager des négociations avec les organisations syndicales représentatives sur cette question. Il apparaît donc que le SNPDEN doit se donner des mandats de manière à aborder cette possibilité tant du point de vue de la constitution de la composition et des mécanismes de cette PFR que du point de vue des critères liés à la définition de la partie F (avec des définitions à conduire en terme de métier) que de la partie R qui sera celle qui pourra poser potentiellement le plus de difficultés. 11 interventions de 8 académies permettent d'aboutir à un texte de motion synthétique.

#### MOTION

*Le congrès donne mandat au BN pour mener, si nécessaire, des négociations avec le MEN sur la mise en place pour 2010 d'une PFR en lieu et place des ISS et IRD sur la base suivante :*

*- alignement de l'IRD sur l'ISS et majoration du total de 25 % pour la partie F, et une partie R comprenant une part variable égale au moins à 100 % de la somme F annuelle dans une échelle allant de 1 à 1,5.*

*Le SNPDEN mènera par ailleurs une réflexion permettant de définir les critères pour les parties F et R. La définition de la notion de résultats devra faire l'objet de toute notre attention. La réunion du BN élargi aux SA en septembre devrait permettre d'aborder entre autre ce point.*

**Vote du congrès : Adoptée à l'unanimité moins 5 abstentions.**

## N. ÉVALUATION DES ADJOINTS

Sur la base de 2 interventions de 2 académies, la commission fait une proposition de reprise de motion spécifique renvoyant au problème général des conditions d'évaluation des personnels de direction adjoints. Cette motion n'épuisant pas la question et nécessitant une réflexion plus construite initiée dans les académies, il est souhaitable que cette question soit portée à l'ordre du jour des travaux de la commission carrière du CSN de novembre 2009.

#### MOTION

*Le congrès réaffirme l'obligation statutaire d'une lettre de mission pour tous les adjoints, rédigée en concertation avec eux, ainsi qu'une réelle évaluation de l'adjoint distincte de celle du chef et non conduite par ce dernier. Il mandate le CSN pour poursuivre la réflexion sur cette problématique*

**Vote du congrès : Adoptée à l'unanimité**