

# Commission mixte « métier » et « éducation & pédagogie »

## **MANDAT : ÉDUCATION PRIORITAIRE**

Pour le SNPDEN-UNSA réuni en congrès à Lille, une plus grande mixité scolaire et mixité sociale doivent systématiquement être recherchées sur tous les territoires. Une cohérence entre les politiques publiques s'impose pour converger vers cet objectif et favoriser une réelle hétérogénéité. Le SNPDEN-UNSA demande la définition d'une nouvelle politique de l'éducation prioritaire par la refondation des textes qui la définissent. Il privilégie la notion de « territoires » à celle d'« établissements prioritaires ». Les critères de définition des territoires concernés doivent être reconsidérés et harmonisés, en veillant à ce que les labellisations puissent évoluer dans le temps avec une évaluation régulière.

Les conditions d'un pilotage local partagé doivent être établies à partir de réseaux de l'éducation prioritaire définis autour de « l'école du socle commun », pilotés par un comité directeur de réseau associant les personnels de direction, les inspecteurs de l'Éducation nationale du premier degré, les directeurs d'école. L'animation pédagogique des réseaux relève des conseils pédagogiques inter-degrés s'appuyant sur des personnels ressources. Le profilage des emplois peut constituer un élément efficient et fédérateur pour la conduite d'une politique éducative de réseau et d'établissement. Les moyens spécifiques et pérennes sur une période trisannuelle et la valorisation des parcours professionnels

des personnels engagés doivent être garantis.

## **Vote du congrès 309 pour, 15 abstentions**

## **MISSIONS PÉDAGOGIQUES DES PERSONNELS DANS LES ÉTABLISSEMENTS**

### **TEXTE D'ORIENTATION**

En France, l'École est l'une des préoccupations majeures de la population. L'immobilisme serait alors une faute.

Lors de ces dernières décennies, après une période réussie de massification de l'école, l'un des enjeux majeurs porte sur la démocratisation de notre système éducatif. Alors que la France affiche un objectif d'égalité dans notre système scolaire, paradoxalement les enquêtes internationales, et particulièrement PISA, montrent que la corrélation entre les réussites scolaires et les origines sociales des élèves est plus forte dans notre pays, comparativement aux pays développés.

Notre tradition de l'élitisme républicain profiterait-elle alors davantage à l'élite qu'à la République ? Il est possible que le sens de la démocratisation, tel qu'il s'exprimait déjà dans la définition du plan Langevin-Wallon, lors de la reconstruction d'après-guerre, repose davantage sur une élévation du niveau culturel global de notre population, signifiant alors que chacun progresse selon ses aptitudes et participe à une élévation générale

de notre société. Les évolutions de structure qu'il sous-tendait ont été en partie réalisées mais nous sommes encore bien éloignés des évolutions pédagogiques et de rythme scolaire qui lui étaient associées.

L'architecture de notre système éducatif doit permettre d'atteindre les objectifs que l'on fixe à l'école ; c'est à partir de ces attentes que l'on sera en mesure de déterminer les missions pédagogiques des personnels des établissements scolaires. C'est donc dans une architecture revisitée, correspondant à un objectif fondamental et incontournable de démocratisation de notre système d'enseignement, parce que nécessaire pour le



développement économique d'un pays et la recherche d'une plus grande justice sociale, que les missions des personnels prendront sens.

La formation des élèves au socle commun de connaissances et de compétences, inscrite dans la loi de 2005 sur l'avenir de l'école, doit donc fédérer l'ensemble de la scolarité obligatoire. La mise en place d'une véritable articulation entre le premier degré et le collège autour des trois paliers du socle commun permet de définir les missions pédagogiques des personnels et ses conditions de mise en cohérence.

Le lycée a été principalement défini, dans le cadre de la réforme, autour de sa préparation à l'enseignement supérieur. C'est bien en clarifiant le rôle des différents degrés d'enseignement que l'on sera en mesure de définir les missions pédagogiques que les établissements scolaires devront assumer.

La formation initiale et continue des enseignants doit s'inscrire clairement dans ces objectifs ; le niveau scientifique étant attesté par l'obtention d'un diplôme universitaire élevé, il est fondamental d'axer le recrutement et la formation initiale sur des acquisitions de compétences pédagogiques, didactiques et de travail en équipe. Les démarches d'apprentissage, les formes d'évaluation, l'autonomie et la responsabilisation des élèves dans le déroulement de leur parcours et de leur cheminement intellectuel, les outils

numériques constituent des éléments essentiels à l'assurance de leurs missions. Les conditions de recrutement des personnels enseignants doivent aussi favoriser l'émergence d'un vivier socialement hétérogène, ce que l'actuelle réforme ne permet pas, d'une part au nom d'une répartition plus juste des accès à l'emploi mais aussi d'un nécessaire partage, avec toutes les représentations sociales, des objectifs de l'école et de ses missions. Des réflexions ont été menées, précisément celles qui ont permis d'élaborer le rapport Pochard, dans une démarche de consultation intéressante, proposant des diagnostics pertinents mais restés à ce jour en jachère.

Si la formation de tous les élèves au socle commun de connaissances et de compétences est bien l'objectif fondamental, il est alors essentiel de former les enseignants aux démarches d'appropriation, d'évaluation par compétences, progressive et dans un continuum premier degré-collège, aux outils de communication clairs et compréhensibles pour les élèves et leurs familles. Ce continuum pourrait être facilité par une meilleure fluidité des enseignants ; l'intervention d'enseignants du premier degré dans les classes de sixième est l'un des éléments qui peut rendre l'articulation véritablement opérante. L'exemple des RAR, au travers de l'enseignant référent du premier degré, a montré toute sa pertinence.

Les fluidités pourraient être organisées de manière adaptée aux

modèles que l'on souhaite favoriser ; l'articulation du lycée et de l'enseignement supérieur gagnerait en efficacité si les compléments de service des enseignants étaient réellement possibles entre les lycées, l'université et l'IUT. Cela suppose une réflexion sur la synergie qu'il convient d'installer entre les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et leurs domaines respectifs de responsabilité.

Les missions pédagogiques et éducatives des enseignants, auxquelles concourent en partie les personnels de vie scolaire et précisément les CPE, mais aussi les personnels sociaux, de santé et d'orientation, portent sur la transmission de contenus disciplinaires, transversaux, l'apprentissage de la citoyenneté, la manière d'évaluer et de valoriser les apprentissages et les démarches des élèves, d'inciter leur engagement et leur prise de responsabilité pédagogique et citoyenne, de les accompagner dans la construction du projet d'orientation de l'élève, de les former à la recherche d'information. Ces compétences supposent de travailler en équipe et en direction des familles et donc d'œuvrer dans le cadre d'une politique d'établissement. C'est autour de ce bien commun, auquel tous les membres de l'établissement doivent participer, qu'il faut définir les métiers et les missions qui leur sont associées, et former les personnels.

C'est aussi au travers du rythme scolaire que nous voulons mettre en place ce s'identifient les missions pédagogiques. La prise en compte du travail personnel dans l'emploi du temps des élèves, qui est une nécessité si l'on souhaite organiser une semaine équilibrée de travail et lutter efficacement contre le poids des déterminants sociaux et culturels, a une incidence directe sur les missions des professeurs. La répartition des enseignements constitue également un élément du dialogue social qu'il convient de conduire avec les organisations représentatives des personnels.

L'autonomie des établissements, qui s'exerce dans le cadre d'un exercice collectif de diagnostic et de projet, et le respect des instances, dont le conseil pédagogique et le conseil d'administration en sont les principaux organes, nécessitent du dialogue, des analyses, des moyens et de la confiance. Totalement éloigné d'un modèle injonctif et autoritaire, insupportable et inopérant, ce pilotage modernisé et indispensable des établissements sco-



lares doit aussi trouver sa place dans la formation des personnels d'encadrement. De réelles marges de manœuvre sont nécessaires pour que s'exerce l'autonomie des EPLE, dans le cadre du travail de ses instances, au-delà des moyens liés aux horaires obligatoires ; tous les établissements doivent être en mesure d'approprier leur organisation en fonction des publics accueillis et des projets mais aussi dans le cadre d'actions diverses liées à la politique de l'établissement. Celle-ci prend naturellement son ancrage dans son environnement, ce qui suppose pour les personnels de développer des liens en direction des familles et des partenaires institutionnels, associatifs et des milieux socio-économiques.

C'est dans la contribution à ce travail collectif et dans un cadre contextualisé que les personnels de l'établissement pourront être évalués par les équipes de direction, la compétence didactique relevant bien évidemment de l'expertise des corps d'inspection. Le système actuel de notation est obsolète et inopérant pour reconnaître l'investissement des personnels comme pour apprécier leurs compétences professionnelles. Le passage à une évaluation au sein de l'établissement, déjà engagée pour tous les autres personnels, serait de reconnaître le métier des enseignants tel qu'il est aujourd'hui, c'est-à-dire significativement défini par l'environnement dans lequel il s'exerce : le territoire, l'établissement et la classe. La didactique disciplinaire est une dimension de la professionnalité enseignante mais elle est surtout un outil professionnel au service de la réussite des élèves. Du fait de sa technicité, l'appréciation de sa maîtrise et de son actualisation relève des corps d'inspection. Même si elle peut éclairer l'entretien professionnel (notamment au travers de l'autoévaluation et de sa validation par les corps d'inspection), elle ne devrait donc pas en être l'objet. L'entretien professionnel devrait porter sur la façon de servir, la contribution au travail collectif et l'activité pédagogique au sein de la communauté scolaire (les personnels de direction évaluent déjà les personnels infirmiers sans que la technicité de ces derniers soit l'objet de l'entretien professionnel). Une auto-évaluation bien construite permettrait, dans le cadre de la liberté pédagogique de l'enseignant, inscrite dans la loi, de rappeler la nécessité que le travail de celui-ci s'articule avec les projets et objectifs de l'EPLE dont le chef d'établissement, dans sa mission pédagogique, est garant.

Une nouvelle définition des missions pédagogiques des personnels est par conséquent indispensable si l'on souhaite faire évoluer la prise en charge des élèves et permettre à tous de trouver dans l'école un épanouissement et une élévation intellectuelle. Elle ne peut se mettre en œuvre de manière efficace que dans la clarification des attentes face à l'école et dans une organisation cohérente avec ces objectifs. Le dialogue social avec les organisations représentatives des personnels est une absolue nécessité.

**Vote du congrès  
319 pour, 5 abstentions**

#### **MANDAT : ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS**

Pour les enseignants comme pour tous les personnels, l'évaluation est intimement liée au métier. Pour le SNPDEN-UNSA, le système actuel de notation est obsolète et inopérant pour reconnaître l'investissement des personnels comme pour apprécier leurs compétences professionnelles. Le passage à une évaluation au sein de l'établissement, à l'œuvre pour tous les autres personnels, doit reconnaître le métier des enseignants tel qu'il est aujourd'hui, c'est-à-dire significativement inscrit dans le cadre du service public et par l'environnement dans lequel il s'exerce : le territoire, l'établissement et la classe.

La didactique disciplinaire est une dimension de la professionnalité enseignante mais elle est surtout un outil professionnel au service de la réussite des élèves. Du fait de sa technicité, l'appréciation de sa maîtrise et de son actualisation relève des corps d'inspection. Naturellement, elle ne peut être déconnectée du contexte de l'EPLE et de son projet. La pratique de l'autoévaluation et de l'entretien ont également leur sens dans ce contexte. Dans le cadre d'une évaluation enrichie par un regard croisé avec les corps d'inspection, l'objectif principal de l'entretien avec la direction doit être conçu comme un moment d'échanges réguliers, dont les modalités de mise en œuvre doivent garantir les principes d'équité et de transparence. L'entretien permettra notamment de réfléchir à ce que veut dire pour chacun l'appartenance à une même communauté éducative.

Les personnels de direction, dans leur rôle pédagogique au sein de

l'EPLE, sont en mesure d'apprécier, au-delà de la manière de « servir » des enseignants, leur contribution au travail collectif, leur investissement au sein de la communauté scolaire et leur rôle dans la réussite des élèves. Cet échange doit témoigner à la fois de la liberté pédagogique de l'enseignant et de l'obligation que son travail s'intègre dans les orientations de service public et plus précisément le projet commun de la communauté éducative toute entière, projet d'établissement et contrat d'objectifs étant alors portés collectivement par tous les acteurs au lieu de ne relever que de la responsabilité et de l'évaluation du seul chef d'établissement.

Les modalités des entretiens professionnels doivent prendre en compte les contraintes des établissements afin qu'ils puissent se faire dans les conditions favorables et respectueuses des personnels évalués comme des évaluateurs. Les entretiens professionnels ne sauraient être le prétexte d'une mesure hasardeuse de la performance individuelle et n'ont donc pas pour objectif principal de gérer des flux d'avancement mais bien plutôt de contribuer à l'évolution des pratiques des enseignants et d'être enrichis d'un accompagnement si nécessaire. Le lien entre l'entretien professionnel et l'évaluation à laquelle il donne lieu d'une part, celui entre l'évaluation et ses incidences sur les rémunérations d'autre part, doivent assurer que les principes d'équité et de transparence seront effectivement garantis aux personnels dont c'est une revendication légitime à laquelle le SNPDEN-UNSA, dans le cadre de sa fédération, apporte son soutien.

La mise en œuvre d'une claire définition du métier d'enseignant est aujourd'hui impérieuse. Le dialogue social avec les organisations syndicales représentatives est une absolue nécessité pour permettre une vraie réforme de l'évaluation des enseignants.

**Vote du congrès  
262 pour, 22 abstentions,  
40 contre**



# Métier

*La commission « métier » du congrès de Lille a réuni 78 participants (76 votants) qui représentaient 31 académies, sous la présidence d'Alain Dani, secrétaire académique de Nice, et animée par son secrétaire national, Pascal Bolloré. Le secrétariat était assuré par Lydia Advenier, Dominique Faure, Jean Faller, Joël Lamoise et Alain Ouvrard, membres du bureau national.*

*Les travaux de la commission « métier » du congrès se sont organisés autour du thème général suivant: « Personnel de direction, un métier: diriger un établissement scolaire hier, aujourd'hui et demain avec l'État et les collectivités territoriales ».*

## I. QUELLE AUTONOMIE POUR L'EPLÉ?

(Jean Faller)

L'autonomie de l'établissement, réaffirmée et respectée, dans la perspective d'une nouvelle étape de la décentralisation, engendre un consensus maximum. La personnalité morale préservée de l'EPLÉ, ses moyens, sécurisés dans le cadre d'un contrat pluriannuel tripartite, son équipe de direction (gestionnaire compris) composée de fonctionnaires d'État, semblent nécessaires pour équilibrer les nouvelles responsabilités des collectivités locales.

La crainte de voir la décentralisation aller trop loin, c'est-à-dire de remplacer le centralisme d'État par un centralisme local autoritaire, est partagée par la plupart des académies et explicitement indiquée par quatre d'entre elles.

Cette crainte, logiquement, s'applique également à l'organisation de l'EN puisque l'évolution vers les « trente ministères » est contestée et qu'il est demandé à l'État de jouer son rôle de pilote du service public national de l'Éducation. En même temps, une régionalisation complète (à la façon des länder) est refusée par les académies.

Si le principe d'une étape nouvelle dans le processus de décentralisation n'est pas directement contesté, le besoin est général d'une organisation tripartite, codifiée, réglant les rapports entre l'État, les collectivités et les EPLÉ, cette organisation tripartite pouvant prendre des formes variées: établissement public régional de l'Éducation nationale (EPREN),

observatoire de la décentralisation, groupe de contact, comité technique académique tripartite, nouvelle charte de pilotage locale négociée avec les syndicats. Le mode de relations entre les trois partenaires de l'acte éducatif (État, collectivité, EPLÉ) est le conventionnement et la contractualisation pluriannuelle incluant les moyens accordés aux éta-



blissements. Le projet d'établissement reste l'outil principal de fonctionnement à l'interne.

## MOTION

Le débat s'est ouvert à partir des contributions de 15 académies et de 12 interventions représentant 11 académies. Il a conduit à la rédaction de la motion suivante :

Alors qu'il devient probable qu'une nouvelle étape dans le processus de décentralisation se produira à très court terme, le SNPDEN-UNSA, attaché à la notion de « service public national de l'Éducation », tient à rappeler :

- que cette nouvelle étape ne peut être la conséquence d'un abandon du terrain et d'un émiettement des responsabilités de la part de l'État mais du passage définitif d'une gestion centralisée du système éducatif à un pilotage stratégique de l'Éducation nationale traçant les grandes lignes de l'action éducatrice et veillant à leur application locale au travers du contrôle de légalité ; de même l'État doit garantir une équité des financements sur l'ensemble du territoire ;
- qu'une nouvelle avancée de la décentralisation doit reposer sur une autonomie renforcée et respectée de l'EPL, à la fois par les collectivités de rattachement et par l'État déconcentré. Ces nouveaux rapports entre les trois partenaires de l'acte éducatif doivent faire l'objet de textes indiquant clairement les responsabilités de chacune des parties ;
- que ces nouveaux rapports, sur la base du projet d'établissement, doivent s'exprimer par une contractualisation et un conventionnement pluriannuels incluant nécessairement les moyens globalisés mis à la disposition de l'établissement, validés par son conseil d'administration présidé par le chef d'établissement ;
- qu'à tous les niveaux, national, régional, départemental, local, les relations entre l'État, les collectivités et les communautés scolaires doivent être organisées de manière tripartite dans le cadre de structures décisionnelles.
- que le pilotage de l'établissement doit être assuré par une équipe de direction composée de fonctionnaires d'État (chef d'établissement, chef d'établissement-adjoint, adjoint-gestionnaire) dont le double rôle consiste à réaliser des missions

d'État et des missions pour lesquelles nous exerçons notre autorité fonctionnelle pour le compte des collectivités territoriales.

Le SNPDEN-UNSA mettra en place un observatoire de veille et d'assistance dans cette nouvelle phase de décentralisation.

**Vote du congrès  
324 pour  
Unanimité**

## II. DEMAIN, D'AUTRES MODALITÉS D'ORGANISATION ET DE FONCTIONNEMENT DES EPLE ?

### 2.1 – Du multi-sites aux multi-places ? (Dominique Faure)

Dans de nombreuses académies, les projets de réunion d'EPL se dessinent, rarement fondés sur des projets partagés et réfléchis, autour d'un service public d'éducation de qualité mais souvent élaborés à partir des contraintes budgétaires et dans un souci d'économies. Pour autant, faut-il se résoudre à refuser de réfléchir à cette question et à proposer des organisations au risque de laisser chaque académie expé-

riencer des regroupements qui mettent à mal, encore plus, les conditions de travail des personnels de direction ?

Dès le congrès de Toulon en 2004, nous avons pris une position claire en décrivant une architecture possible des multi-sites. Le CSN de 2007 avait permis de réaffirmer notre position sur le maillage nécessaire d'un service public d'éducation de proximité sur l'ensemble du territoire. « Une restructuration du réseau des EPL sera organisée pour que ceux-ci atteignent une taille suffisante. L'organisation sous forme d'établissements multi-sites sera développée [...] qui fédéreront autour d'un établissement support un réseau d'unités d'enseignement de proximité ».

L'enquête réalisée par le SNPDEN cette année a montré que les expériences mises en place sont extrêmement différentes d'une académie à l'autre. D'un multi-sites qui regroupe 2 petits collèges distants de 30 km avec un seul principal, au multi-sites qui comprend deux gros lycées (soit plus de 3.000 élèves), voire des situations « hybrides », les logiques semblent plutôt dictées par la conjonction et l'économie de postes de personnels de direction, y compris sur des 3<sup>es</sup> et des 4<sup>es</sup> catégories. Nos deux derniers CSN l'ont dénoncé. En mai 2011, constatant « un déficit massif de concertation dans les académies entre les administrations



rectorales, les collectivités territoriales et les représentants des personnels de direction sur les projets de regroupements d'EPLÉ » et en novembre 2011, que « localement des formes d'organisation de multi-sites ne respectaient pas les modalités prévues dans le cadre du protocole de 2007 et de la charte de pilotage », le SNPDEN a rappelé fermement son exigence de concertation sur cette question et son attachement aux conditions nécessaires à la réalisation de ces projets, dans une perspective d'amélioration du fonctionnement du service public d'éducation et de l'exercice de notre métier.

10 académies ont produit des motions et fait des propositions concrètes pour définir un cadre clair de négociations pour les mois et les années à venir dans les académies. L'académie de Paris propose d'élargir la réflexion par la mise en réseaux de grands établissements très proches, proposant d'inventer une forme nouvelle d'organisation créant de la cohérence éducative et de la fluidité des parcours. Afin d'aider les instances locales du SNPDEN dans le dialogue avec les autorités académiques, la commission « métier » élaborera, à partir des motions et textes d'orientation qui ont été adoptés, une fiche technique. La motion proposée actualise et complète nos positions déjà adoptées.

## MOTION

Le SNPDEN-UNSA rappelle que tout projet de multi-sites, ou d'autres formes de structures ou d'organisation, doit s'appuyer sur un diagnostic précis et partagé et avoir pour objectif l'amélioration de la qualité du service public afin que soient maintenus et renforcés une offre de formation et des parcours scolaires visant la réussite de chaque élève.

Ces nouvelles structures – ou modalités d'organisation – doivent contribuer à une meilleure gouvernance des EPLÉ, à créer des conditions d'une dynamique pédagogique plus favorable, à réduire la concurrence entre établissements, dans le respect de la charte des pratiques de pilotage. Ces projets, réfléchis localement, doivent notamment s'inscrire dans une logique de cohérence territoriale, avec le souci de renforcer une mixité sociale et scolaire, et ne pas aboutir à des structures de taille excessive.

Le congrès mandate le bureau national pour proposer une réflexion sur l'opportunité de la fusion des établissements, avec un retour des académies pour le CSN de mai 2013.

**Vote du congrès**  
**265 pour, 39 abstentions,**  
**20 contre**

### 2.2 – L'éducation prioritaire, quelle gouvernance ?

## MOTION

Traité en commission mixte – le texte figure dans le rapport de la commission « pédagogie ».

### III. QUELLES MISSIONS POUR LES COLLÈGES ET LYCÉES ?

Le présent relevé de conclusions, ainsi que la circulaire du 15 novembre 2006 relative à l'organisation du service pendant les vacances des élèves, seront publiés au BO de l'Éducation nationale. Le relevé de conclusions fera l'objet d'une réunion annuelle de suivi des parties signataires et d'une évaluation complète de sa mise en œuvre à l'issue d'une période de trois ans à compter de sa date de signature.

Cinq années après la signature du relevé de conclusions sur la situation des personnels de direction (24 janvier

2007) auquel était annexée la charte des pratiques de pilotage, peu de contributions sur son évaluation – non réalisée par le ministère, alors qu'elle était prévue – et son évolution ont été proposées par les académies. Pourtant régulièrement sont faits des constats de la non application, ou d'une application imparfaite, de ses dispositions. Il semble donc nécessaire de rappeler la nécessité de cette évaluation mais aussi de mener une réflexion, pour le cas d'une poursuite de décentralisation, sur l'adoption d'une charte rénovée et tripartite.

## MOTION

Cinq années après la signature du relevé de conclusions auquel est annexée la charte des pratiques de pilotage, le SNPDEN-UNSA déplore que celle-ci n'ait pas fait l'objet de l'évaluation qui était prévue tous les 3 ans.

Il demande qu'il soit procédé sans délai à celle-ci, au niveau national et académique, et qu'il soit rappelé aux académies le respect de la charte, dont il constate qu'elle est ignorée trop fréquemment. Un plan pluriannuel d'actions devra être élaboré avec un calendrier effectif d'atteinte des objectifs.

Le SNPDEN-UNSA demande par ailleurs que, dans le cadre d'une éventuelle évolution de la décentralisation, le principe d'une nouvelle charte tripartite des pratiques de pilotage soit arrêté.

**Vote du congrès**  
**318 pour, 6 abstentions**

### IV. GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES: JUSQU'OU ?

(Alain Ouvrard)

Nous voyons, au travers des réformes engagées et de celles annoncées, se poser une problématique nouvelle dans le cadre de l'exercice de notre métier, celle de la gestion des ressources humaines. Certes, celle-ci était déjà présente mais elle risque de prendre une dimension nouvelle. Gérer les ressources humaines aujourd'hui dans les EPLÉ est un acte quotidien pour les personnels de direction. Cependant, les actes sont désormais de différentes natures, et de l'EPLÉ mutualisateur à l'EPLÉ en programme ÉCLAIR, les situations de gestion sont multiples mais jamais simples. Que faut-il donc en conclure ? Quelles stratégies privilégier pour demain ?





Si, pour beaucoup, gérer les ressources humaines s'apparente encore (toujours) à la gestion de la pénurie des remplacements, d'autres, dans les établissements ECLAIR notamment, ont dû improviser fiches de poste et entretiens de positionnement sans vraiment connaître les règles adoptées par les recteurs quant aux modalités finales de « recrutement » des enseignants.

Que dire encore des situations inadmissibles dans lesquelles sont placés trop de collègues, laissés seuls face aux tribunaux et aux membres de leur CA quand il faut suppléer aux défaillances de l'État dans la gestion des contrats aidés (aujourd'hui CUI) ? Faut-il donc continuer à gérer pour le compte de l'État, des rectorats, sans en avoir ni l'autonomie, ni les moyens, ni les personnels, ni les compétences juridiques ? Ne faut-il pas désormais envisager une autre gestion des ressources humaines adaptée aux nécessités du terrain et répondant mieux aux intérêts des personnels et des élèves ?

Cela suppose des équipes de direction complètes, étoffées, formées et disposant de moyens de gestion adaptés, seuls véritables leviers de proximité du management des équipes. Cela suppose aussi que soit menée une réflexion sur les missions pédagogiques des personnels et sur l'évaluation de ces derniers.

### 4.1 – Remplacer ?

#### MOTION

Le SNPDEN-UNSA déplore que la politique dogmatique du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite produise de regrettables conséquences tant sur les conditions de fonctionnement des EPLE que sur la qualité des enseignements dispensés.

Dans le domaine plus particulier des remplacements, l'affectation des TZR sur poste fixe à l'année pour compenser la suppression massive de postes, a pour conséquence une diminution sensible, voire drastique dans certaines académies, du vivier des remplaçants titulaires.

Ainsi, de nombreux postes dans les disciplines déficitaires ne sont plus pourvus dès la rentrée ; le temps du recours par les services aux personnels contractuels laisse parfois de très nombreuses classes sans enseignants pendant plusieurs semaines. La situation en cours d'année s'est encore logiquement dégradée, le vivier repéré des personnels à même d'assurer ces remplacements étant épuisé. Dès lors, les chefs d'établissement, souvent dans l'impossibilité de mettre en œuvre les remplacements de courte durée, sont par ailleurs conduits à cette situation

inacceptable de devoir trop souvent procéder eux-mêmes aux recrutements.

S'est alors érigée comme règle de fonctionnement que tous les moyens sont bons pour donner l'illusion que le système éducatif est encore en mesure de procéder aux remplacements des enseignants.

Le SNPDEN-UNSA exige, pour garantir la continuité et la qualité du Service public dû aux élèves de ce pays, que l'éducation, pilier de notre République, redevienne une priorité nationale.

**Vote du congrès**  
**324 pour**  
**Unanimité**

### 4.2 – Recruter ?

(Lydia Advenier)

Les résultats de l'enquête sur les poursuites et condamnation devant les prud'hommes des chefs d'établissement employeurs (actualité) : en date du 11 avril, nous avons obtenu 54 réponses qui représentent 22 académies. Les académies pour lesquelles nous n'avons pas de retour sont Limoges, Rennes, Caen, Rouen.

L'organisation des académies montre, d'après les retours enregistrés, que 2 académies ont fait le choix d'un seul établissement mutualisateur pour toute l'académie ; 11 académies ont fait le choix d'un seul établissement mutualisateur par département ; 8 académies ont fait le choix d'un établissement mutualisateur par secteur géographique plus restreint de type bassin ou regroupements scolaires.

Les établissements mutualisateurs gèrent de 10 jusqu'à 1.500 contrats et, dans 65 % des cas, il s'agit de contrats pour le 1<sup>er</sup> degré. Sur les 54 procès enregistrés pour l'enquête, 8 ont été gagnés, 25 perdus et 21 sont en attente de décision. Sur les 25 procès déjà perdus enregistrés pour l'enquête, 5 EPLE ne se sont pas pourvus en appel. Les sommes des condamnations vont de 700 à 380.000 €.

Les académies que l'on pourrait qualifier de « soutenantes » d'après les retours des collègues qui les ont sollicitées, sont Aix-Marseille, Bordeaux, Clermont, Dijon, Lyon, Montpellier, Nancy, Nantes, Orléans-Tours, Poitiers, Reims, Toulouse, Versailles. Les académies pour lesquelles les collègues ont évoqué trop peu de soutien, et au début du moins de ces assignations devant les tribunaux, soit entre 2006 jusqu'à 2009,



sont celles d'Amiens, Besançon, Nice, Paris. On trouve aussi des académies avec des écarts sur leur soutien aux EPLE, selon les montants, le nombre de plaignants ou encore l'époque des procès, c'est le cas à Créteil et à Lille. Les académies qui ont témoigné leur soutien aux établissements concernés, avec des engagements oraux, représentent 59 % du territoire et sont Aix-Marseille, Bordeaux, Clermont, Dijon, Lyon, Montpellier, Nancy, Nantes, Orléans, Poitiers, Reims, Toulouse, Versailles. Les académies qui sont ressenties par les collègues comme les plus accompagnatrices, en particulier dans leur démarche contractualisante et rassurante avec un engagement écrit, ne sont que 5 au total : Bordeaux, Dijon, Lyon, Orléans-Tours, Versailles.

Enfin dans le cadre d'une charte de pilotage respectée et de bonnes pratiques de gouvernance, une seule académie est recensée dans l'enquête pour l'élaboration « d'un protocole de mesures en faveur des EPLE employeurs et EPLE mutualisateurs portant sur la mobilisation des moyens et sur l'optimisation organisationnelle pour permettre aux EPLE de participer dans les meilleures conditions à l'objectif de recrutement des contrats aidés », il s'agit de l'académie d'Orléans-Tours.

#### MOTION

Le SNPDEN-UNSA rappelle son refus de recrutement, de signature et de gestion des contrats de droit privé par les EPLE. Il exige que soient désormais trouvés d'autres supports auxquels ces contrats seraient confiés.

Dans l'attente, et face à la recrudescence des procès qui mettent les personnels de direction dans des difficultés de plus en plus importantes, en particulier lorsqu'ils sont obligés de représenter l'État comme employeurs de contrats aidés du 1<sup>er</sup> degré, le SNPDEN-UNSA exige que soit complètement revue la prise en charge de ces situations dont ils ne sont pas responsables et pour lesquelles ils n'ont ni les compétences ni les moyens juridiques comme financiers dans leurs EPLE, fussent-ils employeurs. Les cas sont suffisamment lourds et complexes pour justifier d'un accompagnement véritablement spécialisé.

Si les personnels de direction ne peuvent se soustraire à l'obligation de présence dans les audiences prud'homales, comme dans les autres instances, le SNPDEN-UNSA exige qu'ils soient systématiquement assistés par

un avocat désigné et rétribué par l'État. Ce dernier devra également assurer la prise en charge financière des condamnations prononcées dans ce domaine.

Le SNPDEN-UNSA réclame un protocole national, décliné dans chaque académie, de sécurisation des situations contentieuses des établissements et de leurs personnels de direction.

**Vote du congrès**  
**324 pour**  
**Unanimité**

#### 4.3 – Évaluer ?

**Quelle évaluation pour quelles missions pédagogiques des personnels ?**

#### TEXTE D'ORIENTATION

Traité en commission mixte – le texte figure dans le rapport de la commission « pédagogie ».

#### MOTION

Traité en commission mixte – le texte figure dans le rapport de la commission « pédagogie ».

#### V. COMMENT AMÉLIORER L'EXERCICE DE NOTRE MÉTIER ?

**5.1 – Nouvelle organisation de la direction, nouvelles missions, nouveaux collaborateurs, améliorer le temps de travail ?**  
(Lydia Advenier)

La question de l'amélioration de l'exercice de notre métier est une préoccupation constante du SNPDEN. Parce que notre organisation syndicale s'attache depuis toujours à garantir aux personnels de direction des conditions d'exercice satisfaisantes et en adéquation avec les évolutions professionnelles de nos missions, nous avons, depuis le CSN de mai 2003, revendiqué la notion d'« équipe de direction » où la place de l'adjoint est clairement reconnue ainsi qu'une organisation administrative modernisée, performante et adaptée au nouveau cadre des EPLE. Au travers de 10 motions et d'un texte d'orientation fort, depuis 2003 et jusqu'en 2011, c'est presque chaque année que nous avons réaffirmé cette indispensable évolution des moyens dédiés à nos missions d'encadrement.

Entre les nouvelles compétences requises, qu'elles soient juridiques, informatiques, techniques, de gestion RH ou budgétaires avec la RCBC, d'évaluation ou de maintenance, et avec de nouveaux enjeux politiques entre déconcentration et décentralisation qui rendent les positionnements des personnels de direction toujours plus délicats, le nouveau métier que nous exerçons requiert les moyens des ambitions que la DGRH dit vouloir nous attribuer. Si l'on ne cesse de comparer nos missions à celles des cadres dirigeants, alors le ministère doit prévoir les infrastructures appropriées. Quel directeur, dès lors qu'il dépasse les 50 salariés, ne possède les services compétents pour diriger sa structure ? Des directeurs adjoints, des assistants de direction, un service économique et comptable, une GRH, un service social, voire un service juridique en propre quand il ne fait pas appel à un cabinet. Or, nos établissements sont des structures qui concentrent une population bien plus nombreuse car ne compter que les personnels sans quantifier les élèves, tous ces usagers du service public pour lequel nous œuvrons, serait nier la réalité de notre quotidien. C'est aussi cet effectif « réel » qui fait la complexité de notre mission et les difficultés pour l'exercer. Les EPLE sont les interlocuteurs directs du terrain, le





« pare-feu » entre la politique nationale et le ressenti de l'usager, dont les personnels de direction doivent se faire les médiateurs mais aussi les « canaliseurs ». Et si toutes nos motions le montrent année après année, et ce depuis la création de notre statut, l'exercice de notre métier est une perpétuelle adaptation à l'évolution de notre société dont on mesure la vitesse de transformation à l'aune des progrès technologiques de communication.

## MOTION

Le SNPDEN-UNSA réaffirme sa demande constante de disposer d'équipes de direction complètes, de pôles administratifs opérationnels avec, à leur tête, des adjoints-gestionnaires assurant les missions de secrétaire général, dans tous les EPLE. Les personnels doivent notamment désormais recevoir une formation leur permettant d'assurer le suivi de certains domaines des ressources humaines, eu égard à la diversité des statuts dans un établissement : titulaires, contractuels et vacataires de droit public, personnels de droit privé, intervenants extérieurs...

Le SNPDEN-UNSA rappelle que les directions des EPLE n'ont pas à compenser l'absence, ou l'inexistence, de certains postes ou fonctions, dans leur établissement. Situation qui ne leur permet pas d'assurer la prise en charge de certaines missions incombant ou transférées aux collèges et lycées et qui demandent des compétences spécifiques.

C'est pourquoi l'équipe de direction doit pouvoir s'appuyer sur des conseillers techniques qualifiés et formés, capables de remplir ces mêmes missions. De même, un accompagnement doit nous être apporté tel que le prévoit la mission de soutien aux EPLE dévolue aux autorités académiques pour faire face en particulier à la judiciarisation de notre métier comme aux situations que nous devons gérer, ou aux nouvelles prérogatives confiées, telle la mise en œuvre du secret professionnel et le nécessaire partage de la responsabilité de l'information.

Enfin, pour le secrétariat de direction, le SNPDEN-UNSA, au travers de sa fédération, demande que tout soit mis en œuvre pour obtenir la transformation des postes de catégorie C en catégorie B.

**Vote du congrès  
320 pour, 1 abstention,  
3 contre**

## 5.2 – Quel cahier des charges pour notre environnement numérique de travail et nos applications informatiques ?

### MOTION

Toute application informatique nationale ou académique, dans le respect de la charte de pratiques de pilotage, n'a de sens que si elle est au service de l'établissement et permet d'en améliorer le fonctionnement, et par voie de conséquence du système éducatif. Elle doit alors faire l'objet d'expérimentations, d'évaluations, d'améliorations avant toute généralisation. Quand cela n'est pas le cas, nos propres outils ont une supériorité indépassable : ils sont adaptés aux besoins des EPLE.

À titre d'exemple, et à l'instar d'autres applications développées par le ministère de l'Éducation nationale, SCONET-SDO souffre de deux défauts originels, dont l'un est la conséquence de l'autre : sa conception n'a pas fait l'objet de la définition d'un cahier des charges fondé sur les besoins exprimés par un large panel de chefs d'établissement ; l'approche privilégiée semble répondre davantage à un souci centralisateur d'ordre statistique, voire de simple affichage : « recenser les élèves sortis sans qualification du système éducatif ». C'est bien sûr le cas des applications nationales développées sans aucune cohérence d'ensemble par des services académiques, comme il en est des applications développées par les collectivités territoriales.

Il en est également ainsi de l'environnement numérique de travail (ENT), à la fois outil essentiel de la politique éducative et instrument social et professionnel précieux, qui doit faire l'objet d'orientations précises au niveau de l'équipement, de son développement et des questions réglementaires.

En considérant les systèmes d'information dans leur globalité, ces nouvelles exigences technologiques utilisées au sein des EPLE imposent d'une part la nécessité de créer des emplois adaptés (opérateurs techniques, webmaster, techniciens en informatique...), d'autre part de respecter la charte des pratiques de pilotage et, enfin, de prescrire quelques incontournables :

- attribuer des moyens pérennes tant humains que financiers pour assurer la maintenance de ces environnements ;
- donner la priorité à l'utilisateur final, c'est-à-dire l'établissement ;

- autoriser l'accès à l'environnement numérique grâce à une identification unique ;
- permettre la rationalisation des flux d'information à destination des EPLE et des personnels de direction ;
- permettre aux établissements d'utiliser les applications de manière modulaire, au fur et à mesure de leurs besoins ;
- maîtriser « politiquement » la technique informatique mise en œuvre pour éviter les dérives technicistes ;
- développer une interface nationale unique permettant tous les échanges (import et export) entre les bases de données ministérielles ou académiques et les outils de recueil et de saisie choisis par les établissements ;
- avoir l'obligation d'intégrer toutes les futures applications nationales à cette interface ;
- intégrer, lors de la mise en œuvre de nouvelles applications, un accompagnement au changement (didacticiel, aide à la prise en main...) et formation en tant que de besoin, dans les meilleurs délais ;
- réunir des groupes de travail académiques pour la rédaction de cahiers des charges adaptés aux situations locales.

**Vote du congrès  
324 pour  
Unanimité**

N.D.L.R. :

Le texte prospectif de la commission « métier » sera publié dans le prochain numéro de *Direction*.

## Éducation & pédagogie

*La commission du congrès a réuni, le 9 mai 2012, 90 participants représentant toutes les académies. Elle était présidée par Christian Macheteau, secrétaire académique de la section de Poitiers, et animée par Isabelle Bourhis, secrétaire nationale, assistée de Catherine Petitot, secrétaire générale adjointe, Éric Krop, Lysiane Gervais, Serge Guinot et Corinne Laurent, membres de la commission du bureau national.*

### COLLÈGE, RELEVER LE DÉFI DU SOCLE COMMUN

#### TEXTE D'ORIENTATION

La loi d'orientation et d'avenir de l'école du 23 avril 2005 inscrivant l'obligation pour tout élève de maîtriser le socle commun de connaissances et de compétences, de valeurs et attitudes en fin de scolarité obligatoire et la nécessité de sa validation pour l'obtention du diplôme national du Brevet, doit conduire à une trans-



formation radicale des études. Or, les résistances nombreuses aux nouveaux objectifs assignés à l'école autour de la formation de tous à un socle commun, les réticences, notamment en matière d'évaluation des élèves et de formation des enseignants, ont conduit à un retard considérable dans sa mise en place et mettent en cause la cohérence de notre système éducatif. Les bilans émanant du Haut Conseil de l'Éducation, de la mission parlementaire conduite par le député Jacques Grosperin confirment le retard de la mise en œuvre du socle commun de connaissances et de compétences, la disparité des avancées et la nécessité de faire évoluer la situation préoccupante du collège.

Les études internationales, aux résultats de plus en plus médiatisés, et particulièrement l'enquête PISA conduite sur les dix dernières années auprès de jeunes de 15 ans issus de 65 pays, mettent en lumière l'incapacité de notre école à faire progresser les élèves en grande difficulté majoritairement issus de milieux défavorisés. La position moyenne de la France dans ce classement s'explique par une augmentation symétrique des meilleurs et des plus faibles, largement corrélée aux origines sociales des élèves. Ce constat montre que notre système scolaire ne parvient pas à réduire les inégalités sociales et

représente un lourd obstacle pour permettre à notre pays de relever les défis de demain. La difficulté pour les enseignants à gérer l'hétérogénéité des élèves, les incidents parfois nombreux de vie scolaire qui surviennent dans les établissements, les souffrances et les inégalités engendrées, la déstabilisation de nombreux établissements dans le contexte de la « suppression de la carte scolaire » et de l'encouragement donné aux établissements privés participent aux moindres performances obtenues par nos collégiens.

Si le collège unique, construit en 1975, a permis indéniablement de démocratiser notre système éducatif, sa conception de « petit lycée » ne permet pas de lui donner une identité propre et prépare la sélection scolaire et sociale, qui lui est associée, vers les différentes voies du lycée. Il est donc urgent de définir, dans le cadre d'une architecture revisitée de notre système d'enseignement, et cohérente avec les évolutions législatives, les objectifs du collège afin d'assurer une véritable égalité de traitement entre les élèves.

#### Sortir d'une logique de sélection

Pour le SNPDEN-UNSA, la scolarité obligatoire doit désormais s'articuler autour du socle commun de connaissances et de

compétences dans un double objectif d'amélioration des résultats des élèves et de réponse aux demandes d'équité scolaire. Les travaux de l'OCDE montrent que les systèmes les plus efficaces sont les systèmes les plus démocratiques, les plus « intégrateurs » car ils élargissent le vivier des élites à venir : un premier palier, avec un socle commun garantissant un niveau minimum pour tous à la fin de la scolarité obligatoire, puis une deuxième étape, celle du diplôme, du CAP aux études supérieures.

Comme l'exprime Nathalie Mons, sociologue, les différentes études internationales convergent pour montrer que le collège différencié est associé à un niveau scolaire bas et à des différences sociales plus importantes que l'école unique. Le modèle d'école unique s'avère au final plus efficace et plus égalitaire. Cependant, ces modèles d'école unique comportent des caractéristiques communes : le postulat dans le principe d'éducabilité de chaque élève, un consensus politique entraînant l'adhésion des acteurs et une cohérence dans les réformes successives, accompagnés d'un ensemble de caractéristiques et d'organisation scolaire, tels le refus de classe de niveau, des redoublements peu efficaces, une pédagogie adaptée aux classes hétérogènes (tutorat et accompagnement), une ouverture sur des disciplines non académiques, une autonomie des établissements dans un cadre national prescriptif. Le SNPDEN-UNSA a toujours soutenu que la finalité du collège n'est pas la sélection. La question de l'orientation doit donc être posée ; elle doit nécessairement être disjointe de celle de l'acquisition du socle commun. Plusieurs hypothèses doivent être étudiées (orientation en fin de seconde, dissocier la troisième du socle, créer un cycle troisième-seconde...). Pour le SNPDEN-UNSA, l'épanouissement et la réussite de chacun des élèves nécessitent de sortir d'une logique de sélection des élites.

### Édifier le réseau « École du socle commun »

L'objectif de maîtrise du socle commun de connaissances et de compétences nécessite d'organiser la continuité école-collège afin de structurer la scolarité en termes de parcours continu de la maternelle à la fin de la 3<sup>e</sup>. C'est en structurant le réseau écoles-collège qu'il sera possible d'assurer une réelle continuité dans les apprentissages, dans la

construction de compétences, dans la pratique d'évaluation des élèves, dans le repérage et la prise en charge des élèves en difficulté, le collège devenant l'unité de référence, à l'image des réseaux de réussite scolaire, reliant les écoles élémentaires et maternelles d'où proviennent ses élèves.

### Piloter le réseau

Un comité de pilotage structuré autour du chef d'établissement et de l'inspecteur du premier degré, et la mise en place d'un conseil pédagogique inter-degrés associant les directeurs d'école peuvent permettre d'impulser et de partager des objectifs communs aux écoles et collège constituant le réseau. Cette mutualisation doit favoriser des échanges de pratiques, l'identification des compétences et connaissances non acquises et permettre l'anticipation des difficultés des élèves. Une réflexion quant à l'organisation des structures administratives doit être recherchée pour permettre des formations communes, et notamment sur le site du réseau constitué, des échanges de service entre premier et second degrés. De nouvelles formes de regroupement et de mutualisation sont donc nécessaires si l'on entend peser par la formation sur les changements de pratiques pédagogiques donnant sens au pilotage partagé.

### Favoriser la mixité sociale et scolaire

La recherche de mixité scolaire et sociale doit guider la délimitation

des réseaux et de la carte scolaire dans le cadre de territoires définis. L'appartenance à un réseau commun et une connaissance par les parents des différents communautés éducatives constituent très probablement des facteurs efficaces contre l'évitement de la carte scolaire. Les outils mutualisés de repérage de compétences rendus lisibles pour les parents, d'inscription entre les degrés d'enseignement sont aussi des éléments sécurisants pour les familles. Le pilotage partagé du réseau doit être connu des parents ; les réflexions menées en conseil pédagogique inter-degrés doivent être présentées dans les conseils d'administration et conseils d'école, validées le cas échéant, et trouvent de fait leur place dans les projets d'établissement et sauront les enrichir.

### Intégrer le socle commun dans les programmes

Il est nécessaire de refondre l'ensemble des programmes dans la logique du socle commun, de s'interroger sur ce qu'il est important de découvrir et d'acquérir, ce qui relève du disciplinaire et du transdisciplinaire, de l'organisation de ces enseignements dans l'emploi du temps et de la manière dont ils seront plus efficaces pour les élèves. Des programmes pluridisciplinaires, porteurs de sens pour les élèves, ont toute leur place dans cette nouvelle logique. Le rythme des enseignements mérite d'être discuté avec les organisations représentatives des enseignants ; la coloration des





enseignements artistiques, de langues anciennes, de sections européennes, correspondant à des choix motivés et des parcours d'élèves pourrait aussi être interrogée.

### Évaluer par compétences

Le SNPDEN-UNSA a toujours dénoncé le système de notation traditionnelle et la seule évaluation sommative qui, aujourd'hui, conduisent à stigmatiser les élèves dans leurs difficultés et à décourager leur désir de progresser. La validation des compétences se heurte à de nombreux obstacles : des familles toujours attachées aux notes, la confusion entre évaluation chiffrée et évaluation par compétences, la difficulté de l'appropriation de compétences transversales et de leur communication. Ce système doit laisser place à une évaluation formative, évaluation positive qui met en avant les acquisitions progressives dans les compétences et les connaissances des élèves. Les freins ne témoignent pas uniquement d'un refus de changement mais sont aussi le signe que des aménagements sont nécessaires.

Les réticences que nous rencontrons actuellement des familles et des personnels autour de l'évaluation par compétences sont en partie liées à un manque d'homogénéité et de lisibilité des acquis. Des outils guidant les enseignants dans le niveau d'acquisition des compétences seraient utiles et nécessaires quant à la recherche d'équité entre élèves. L'écriture des items des compétences

mérite notamment d'être revue afin que sa lecture soit compréhensible des parents. Cela signifie une approche commune des inspections générales afin de mettre fin au désarroi parfois des enseignants et à l'incompréhension des parents et des élèves.

Le livret personnel de compétences informatisé, véritable outil pédagogique, doit accompagner chaque élève du primaire à la fin de la scolarité obligatoire, les données étant accessibles et enrichies annuellement. Le développement d'outils informatiques performants doit être compatible avec la généralisation des espaces numériques de travail dans la double exigence de sécurité et de partage des données.

Le maintien dans sa forme actuelle du brevet (DNB), que l'on pouvait admettre dans un temps transitoire, n'a plus de sens dès lors que l'ensemble de la scolarité obligatoire est bâtie sur la logique du socle commun. Parce que la maîtrise du socle commun impose de réels acquis dans différents apprentissages, et non une moyenne établie à partir de niveaux de compétences pouvant être extrêmement hétérogènes entre eux mais permettant d'obtenir une moyenne de 10, l'obtention du brevet, certification terminale, doit exclusivement être liée à la maîtrise du socle commun.

### Réorganiser les rythmes scolaires : un temps de travail globalisé, des difficultés mieux maîtrisées, des talents optimisés

Lors des auditions sur les rythmes scolaires, le SNPDEN-UNSA a refusé de limiter sa réflexion au seul rééquilibrage du calendrier de l'année scolaire, dans la mesure où la question du rythme d'apprentissage sur une semaine d'études d'un collégien (apprentissages, travail personnel...) est un élément fondamental pour une école plus juste et plus efficace. Un meilleur équilibre sur l'ensemble de l'année scolaire est bien évidemment à rechercher et les enseignements émanant des études de chrono-biologistes nécessitent d'être pris en compte ; le principe de l'alternance de sept semaines de travail et deux semaines de congé doit être mis en place. Pour lutter efficacement contre les déterminismes sociaux, l'accompagnement personnalisé, l'aide aux devoirs, la remédiation et la formation à l'orientation doivent être intégrés dans l'emploi du temps des élèves et des professeurs. L'intégration de ces plages horaires doit permettre d'aider chaque élève à progresser et de traiter

particulièrement les insuffisances des acquis. Cette préoccupation rejoint bien évidemment la question des missions des enseignants, des modalités de travail collectif et de leur formation.

### Permettre des parcours personnalisés

Pour le SNPDEN-UNSA, le collège unique, reconnu plus efficace et plus égalitaire par de nombreux chercheurs, ne signifie pas un parcours unique. Pour garantir à tous les élèves l'acquisition du socle commun, le collège doit avoir la possibilité de rechercher les parcours les mieux adaptés pour la valorisation des talents de chacun. La conception de ces parcours personnalisés doit être une alternative au doublement systématique de classe peu efficace et parfois même source de désapprentissage et de perte d'intérêt pour le jeune. Un parcours plus personnalisé doit permettre à l'élève de retrouver de l'intérêt pour sa formation, respectant l'obligation d'obtention du socle commun et une poursuite de scolarité dans l'établissement.

Les sections et structures adaptées (SEGPA, ULIS, classes-relais...) doivent dès lors et sans exclusive, réaffirmer leur légitimité, leur pertinence dans la réussite du collège unique. La prise en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers s'inscrit dans cette logique et permet de rester dans le cadre de dispositifs collectifs sans externaliser le traitement de la difficulté. Cela suppose une réelle formation des enseignants et des intervenants et l'assurance de moyens adaptés aux besoins. L'objectif est de donner à chacun les moyens de poursuivre des études les plus abouties possibles.

### Définir les objectifs des évaluations nationales

L'objectif des évaluations nationales mérite d'être clarifié au regard de son utilité pour les différents niveaux des acteurs. Les évaluations des élèves sont pertinentes en début d'année scolaire pour permettre aux enseignants de mettre en place les remédiations nécessaires ; des évaluations nationales sont indispensables pour permettre de se doter d'indicateurs pertinents au service d'un pilotage national et de régulations le cas échéant. L'engagement de la France dans les études internationales est de ce point de vue essentiel.

### Reconnaître l'autonomie des collèges

Le SNPDEN-UNSA demeure très attaché aux programmes et horaires



nationaux des élèves. Mais les acteurs locaux doivent être en mesure d'adapter les moyens nécessaires dévolus aux établissements aux besoins des élèves. Différentes études sociologiques menées sur des comparaisons internationales d'organisations des systèmes éducatifs montrent qu'une part d'autonomie laissée aux acteurs locaux, dans un cadre prescriptif national, est un élément déterminant de l'efficacité.

Si nous souhaitons donner plus de responsabilités aux collèges et permettre à leur conseil d'administration et conseil pédagogique de définir des politiques adaptées à leurs publics, il est indispensable que de réelles marges de manœuvre leur soient reconnues et que les moyens soient accordés de façon pluriannuelle. La mise en place d'un financement qui prenne davantage en compte de façon continue le recrutement social des établissements constituerait un pas important pour la recherche de mixité.

Sortir d'une logique de sélection du collège au profit d'une formation de tous les élèves au socle commun de connaissances et de compétences, dans le cadre de la scolarité obligatoire réellement articulée autour d'un réseau premier degré et collège, constitue une priorité du SNPDEN-UNSA au nom de l'équité et de la performance de notre système d'enseignement.

**Vote du congrès  
322 pour, 2 abstentions**

### **MANDAT: APPRENTISSAGE**

Le SNPDEN-UNSA est favorable à la diversité des voies de formation afin

d'offrir à chacun une solution adaptée à ses vœux et à ses compétences. Le service public de l'Éducation nationale doit devenir un acteur majeur dans la mise en œuvre de formations de qualité par la voie de l'apprentissage public. Cette voie de formation, parmi d'autres, doit concourir à l'élévation du niveau global de qualification mais en aucun cas devenir un passage obligatoire pour la finalisation des études professionnelles.

Si le SNPDEN-UNSA est favorable à un développement de l'apprentissage, il dénonce sa progression à marche forcée auprès des publics les plus jeunes et les plus fragiles, tout particulièrement auprès des collégiens pour lesquels la maîtrise du socle commun de connaissances et de compétences est inscrite dans la loi. Sans exclure les formations de niveau V offrant de réelles possibilités d'insertion, le SNPDEN-UNSA affirme que les perspectives de développement se situent clairement au niveau IV, III et au-delà. Il souhaite un accroissement des possibilités d'accueil au sein des EPLE dans des sections dédiées à un public exclusif d'apprentis et également des structures permettant une mixité des publics et des parcours, telle qu'elle se met en œuvre dans les lycées des métiers. Le SNPDEN-UNSA demande qu'à tous les niveaux de formation un apprenti puisse réintégrer un cursus sous statut scolaire.

Le développement volontariste de l'apprentissage public nécessite l'assouplissement des conditions d'ouverture de sections, d'accès et d'accueil des apprentis aux formations scolaires existantes, l'attribution de postes gagés et la pérennité financière des structures, ce qui suppose un

engagement fort de l'État et des régions. Cela implique la création de CFA de l'Éducation nationale selon un maillage géographique suffisant. Les principes de la collecte et de la redistribution de la taxe d'apprentissage doivent être modifiés en conséquence. Le soutien administratif et juridique, indispensable au développement de l'apprentissage dans une part croissante d'EPL, doit être systématiquement installé dans chaque académie.

**Vote du congrès  
324 pour  
Unanimité**

### **LYCÉE ET ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR**

**MANDAT:  
ARTICULATION  
LYCÉE - ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR BAC-3 / BAC +3**

Permettre à un nombre croissant d'étudiants de valider un niveau d'études supérieur, conformément aux objectifs de Lisbonne et en réponse aux attentes sociales et économiques, nécessite que notre système d'enseignement articule clairement le lycée avec l'enseignement supérieur. Les réformes des lycées doivent y concourir dans le cadre d'une politique volontariste de l'Éducation nationale déclinée dans chaque académie.

Former les lycéens à davantage d'autonomie, de maîtrise des connaissances et des compétences, notamment en matière d'orientation, de citoyenneté, exige des objectifs clairs et accessibles sur l'ensemble du territoire. Le diplôme du baccalauréat doit être conçu en cohérence avec ces réformes. Le SNPDEN-UNSA considère que l'autonomie, la responsabilisation des élèves, notamment dans les démarches d'apprentissage et d'évaluation, nécessite une formation initiale et continue accrue des enseignants. Le suivi par les équipes pédagogiques et le rôle des professeurs principaux sont essentiels dans la construction et l'accompagnement du projet d'étude des élèves au sein du dispositif d'orientation active. Cet engagement mérite d'être reconnu et encouragé.

Une meilleure perméabilité entre les lycées et les établissements d'enseignement supérieur améliorerait leur connaissance réciproque et renforcerait l'articulation entre ces niveaux d'ensei-





gnement; cela nécessite d'admettre et de favoriser des complémentarités de service entre ces différents degrés d'enseignement par leur ministère de tutelle.

Pour le SNPDEN-UNSA, dans le cadre des politiques académiques, le recteur-chancelier des universités doit favoriser les coopérations pédagogiques afin que tous les lycées, quel que soit leur territoire ou leur carte de formation, puissent s'inscrire dans un réseau leur permettant d'entraîner une communauté éducative dans l'esprit de cette continuité. Ce sont les conventions de coopération pédagogiques, respectueuses de l'autonomie des EPLE et des universités, qui doivent fixer les objectifs, les champs et les modalités de partenariats.

Le SNPDEN-UNSA demande que les orientations de bacheliers professionnels en enseignement supérieur et en STS précisément, conformément aux textes en vigueur, s'inscrivent dans le cadre de dispositifs « passerelle ». Des moyens supplémentaires doivent être fléchés dans les dotations horaires des lycées concernés afin que ces projets soient préparés en amont en classe de terminale professionnelle et en classe de STS.

Les principes qui gouvernent l'admission dans l'enseignement supérieur, par le biais du portail national APB, méritent d'être réaffirmés, notamment l'intégration de toutes les formations dans ce dispositif; les instances doivent être consultées et le SNPDEN-UNSA entend prendre toute sa place. Une meilleure lisibilité, une totale transparence et l'accroissement des chances pour chaque jeune d'obtenir son meilleur vœu, principes qui ont fondé notre participation très active à la mise en œuvre de ce portail national, ne sauraient être mis à mal.

**Vote du congrès**  
**324 pour**  
**Unanimité**

### **MANDAT: COMPLÉMENTARITÉS DES FORMATIONS POST-BAC**

Une plus grande réussite des étudiants et une élévation globale de leur niveau d'études nécessitent de renforcer les complémentarités entre les classes post-bac des lycées et les cursus universitaires. Pour le SNPDEN-UNSA, l'expérimentation actuellement menée en STS et circonscrite à cinq champs de formation, autour de la

modularisation, l'accueil et l'accompagnement des étudiants doit permettre de déboucher rapidement sur une évolution de la structuration des études et de leur évaluation afin que les étudiants, majoritairement issus de séries technologiques, bénéficient aussi d'un système qui permette des réorientations et des poursuites d'études. La pleine inscription des STS dans le schéma LMD doit aussi favoriser les réorientations d'étudiants engagés en université ou IUT, sans que cela n'induisse l'attente de la rentrée scolaire suivante au risque que le découragement ou les difficultés financières des jeunes étudiants n'aboutissent à un abandon d'études parfois irréversible.

Le SNPDEN-UNSA a toujours soutenu la recherche de complémentarités et la mutualisation de compétences entre les lycées et les universités dans le respect de leur autonomie respective. Les EPLE sont régis par des modes de gouvernance parfois méconnus des universités. C'est la raison pour laquelle le SNPDEN-UNSA demande d'être associé, par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et le ministère de l'Éducation nationale, aux réflexions présidant à la « réingénierie » de diplômes pour lesquels les compétences des formations post-bac sont engagées. Le



SNPDEN-UNSA refuse que, par mépris ou ignorance des compétences des lycées, ces derniers assurent une sous-traitance des formations pour lesquelles ils n'auraient pas été associés.

**Vote du congrès**  
**324 pour**  
**Unanimité**

### **MANDAT: FORMATION CONTINUE**

Le SNPDEN-UNSA dénonce l'obstination du ministère à imposer, sans consultation des organisations syndicales représentatives et des collectivités territoriales, la transformation des GRETA en GIP. Le SNPDEN-UNSA demande un moratoire des initiatives en cours, que le ministère renonce à cette réorganisation en l'état et que les discussions soient reprises de toute urgence en vue de permettre un réel ancrage de la formation continue dans les EPLE et que soient étudiées, de manière approfondie, réaliste et humaine, les questions liées aux finances, aux emplois, au périmètre et à la gouvernance. Ces interrogations, laissées en suspens par les nouveaux textes, ne permettent pas au service public d'Éducation de prendre toute sa place dans la formation tout au long de la vie. Dans un contexte extrêmement concurrentiel, qui nécessite des adaptations géographiques et d'ingénierie régulières, il est fondamental de construire une architecture nouvelle qui permette au service public d'adapter, par sa réactivité et son implantation, une offre à tous les niveaux de formation sans abandonner les publics et les territoires socialement les plus fragilisés.

**Vote du congrès**  
**324 pour**  
**Unanimité**

N.D.L.R. :

Le texte prospectif de la commission « éducation & pédagogie » sera publié dans le prochain numéro de *Direction*.



# Carrière

*Sur la base des travaux menés en commission « carrière » le mercredi 9 mai (103 présents et 31 sections académiques représentées), le congrès a examiné des propositions de motions portant sur les thèmes de la retraite et de la protection sociale dans un premier temps (6 motions). Il a ensuite examiné et débattu le contenu de 13 textes renvoyant à des questions relatives à la situation des personnels de direction en activité.*

## RETRAITE ET PROTECTION SOCIALE

Philippe Girardy, membre de la commission « carrière » du bureau national, rapportait les travaux relatifs aux retraites et aux droits sociaux. Il a rappelé que, depuis 2010, la partie « retraite et droits sociaux » est totalement intégrée aux travaux de la commission « carrière » dont elle ouvre les débats afin que tous les adhérents, actifs comme retraités, puissent y participer. Il a insisté sur le fait que l'avenir des retraites, en particulier, concerne avant tout les actifs et il a lancé un appel aux secrétaires académiques pour que les débats sur la retraite et la protection sociale aient toute la place qu'ils méritent dans les travaux des CSA et des AGA. Ces questions doivent être d'autant moins négligées qu'elles touchent l'ensemble de nos adhérents et leur famille et que la situation économique amènera le nouveau gouvernement à faire des choix engageant l'avenir de notre protection sociale, à moyen et long terme.

Dans ces circonstances, le syndicat se devait de réaffirmer nos positions afin que les décisions qui seront prises soient aussi proches que possible de nos engagements et de nos valeurs. Pour aussi injuste qu'elle

soit déjà, la loi du 9 novembre 2010 n'a pas encore produit tous ses effets et n'a pas encore « été totalement appliquée ». C'est ainsi que son article 16 prévoit qu'« à compter du premier semestre 2013, le comité de pilotage des régimes de retraite organise une réflexion nationale sur [...] une réforme systémique de la prise en charge [...] du risque vieillesse. Parmi les thèmes de réflexion figure [...] les conditions de la mise en place d'un régime par points ou en comptes notionnels ».

Actuellement, le système de retraite des fonctionnaires est un système « par répartition » et « par annuités ». Les pensions de retraite y sont considérées comme le prolongement du salaire d'activité. C'est un système à « prestations définies » qui s'engage sur un certain taux de remplacement et permet au fonctionnaire de connaître le niveau de sa future pension à l'avance. Ce niveau sera le même pour des durées d'assurance et des salaires de fin de carrière identiques. A l'inverse, les systèmes « par points » sont dits « à cotisations définies » qui n'ont pas d'obligation de résultat ni d'engagement sur le montant de la future pension, qu'il n'est pas possible de connaître à l'avance puisqu'il dépend de la valeur du « point de retraite » au moment de la liquidation. Les régimes « à comptes

notionnels », comme celui en vigueur en Suède actuellement, y ajoutent la notion d'« espérance de vie » de la génération à laquelle appartient l'assuré : pour conserver un niveau de pension satisfaisant, celui-ci doit reculer l'âge de son départ si l'espérance de vie de sa génération augmente. Ces deux systèmes sont des systèmes « égoïstes » (chacun construit sa retraite individuellement), d'où la notion de « solidarité génération-



nelle et inter-générationnelle » est exclue, et sont très éloignés des principes qui ont présidé à la création de notre système de retraite.

Nota Bene: un dossier d'information très complet sur ces deux systèmes est disponible sur le site du SNPDEN.

### MOTION 1 NON À UN SYSTÈME PAR POINTS

L'article 16 de la loi du 9 novembre 2010 prévoit l'organisation « d'une réflexion nationale [...] sur les objectifs d'une réforme systémique [...] du risque vieillesse [...] dont les conditions de mise en place d'un système par points ou en comptes notionnels », à compter du premier semestre 2013. Le congrès du SNPDEN-UNSA, réuni à Lille le 11 mai 2012, s'oppose vigoureusement à cette proposition qui signifierait :

- une individualisation renforcée des pensions, contraire à nos valeurs de solidarité et d'équité ;
- un risque de baisse de leur niveau : ces régimes « à cotisations définies » n'ont pas d'obligation de résultat ; ils ne permettent pas de connaître le montant des pensions à l'avance et ce montant est la variable d'ajustement pour équilibrer ces systèmes ;
- un report de l'âge de départ et un allongement de la durée de

cotisation en raison de la prise en compte de la notion d'« espérance de vie ». Le congrès mandate le bureau national pour qu'il défende cette position avec l'UNSA et l'ensemble des organisations de salariés.

### Vote du congrès 317 pour Unanimité

L'article 41 de la loi du 9 novembre 2010 prévoyait qu'avant le 30 septembre 2011, le gouvernement remettrait au parlement « un rapport relatif à la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'État ». Même si cette disposition n'a pas été appliquée (élections ?), elle demeure inscrite dans la loi et peut être mise en œuvre à tout moment.

Actuellement, les pensions de retraite des fonctionnaires font l'objet d'une ligne spécifique, inscrite au budget de l'État : elles sont considérées comme « un salaire continué, en récompense des services rendus à la Nation ». Leur financement est donc assuré et seul un vote du parlement permettrait une baisse de leur niveau. Au contraire, une caisse de retraite se doit d'être équilibrée. Or, en raison des décisions du gouvernement précédent (RGPP, non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, privatisations totale ou partielle d'EDF, GDF, La Poste, France Télécom, etc.), le nombre de cotisants fonctionnaires est en forte baisse : 1,35 actif pour un retraité en 2010, 1,05 prévu pour 2015. Faute de cotisations suffisantes, il y a un risque important de baisse des pensions pour assurer l'équilibre financier d'une éventuelle « caisse de retraite des fonctionnaires ».

### MOTION 2 NON À UNE CAISSE DE RETRAITE DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT

L'article 41 de la loi du 9 novembre 2010 prévoit le dépôt d'un rapport relatif à la création « d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'État ».

Le congrès du SNPDEN-UNSA, réuni à Lille le 11 mai 2012, s'oppose vigoureusement à cette proposition qui pourrait aboutir à une baisse des pensions pour assurer l'équilibre financier de la caisse. Il exige le maintien de l'inscription des retraites des fonc-

tionnaires dans le budget de l'État car elles représentent un véritable « salaire continué », en lien avec la carrière statutaire des agents, « en rémunération des services publics qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions » (art. L1 du *Code des pensions civiles et militaires de l'État*). Le congrès mandate le bureau national pour qu'il défende cette position auprès de l'UNSA et de l'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires, actifs et retraités.

### Vote du congrès 317 pour Unanimité

La « réforme » de 2010 a déjà des répercussions importantes dans la Fonction publique : en 2004, 19 % des fonctionnaires des catégories « sédentaires » partaient en retraite après 60 ans. En 2010, ils étaient 53 %. Le taux moyen de liquidation des pensions a baissé de 2,7 % et 17 % des pensionnés subissent une décote moyenne de 67 € par mois.

Dans son « Livre blanc » publié le 13 février 2012, la Commission européenne reprenait les pires thèses libérales en préconisant un report de l'âge de départ et une part supplémentaire de capitalisation. En France, les chantres de la pseudo « équité » public-privé proposent de s'attaquer à la pension de réversion des fonctionnaires et au calcul de leur pension sur le salaire des six derniers mois, entre autres mesures inacceptables. Dans ces conditions, il paraît indispensable que le SNPDEN-UNSA rappelle ses positions telles qu'elles ont été réaffirmées à plusieurs reprises depuis le congrès de Biarritz.

### MOTION 3 RÉAFFIRMER NOS POSITIONS

Le congrès du SNPDEN-UNSA, réuni à Lille le 11 mai 2012, rappelle avec force, dans la continuité des motions votées à Biarritz, les positions constantes de notre syndicat en matière de retraite :

- Maintien du système actuel par répartition ;
- Possibilité de partir avant l'âge légal, dès lors que l'on a atteint le maximum de durée de cotisation ;
- Prise en compte de certaines situations spécifiques (parents de 3 enfants, carrière courte et/ou fractionnée) ;



- Rétablissement de la possibilité de rachat des services auxiliaires;
- Maintien d'une solidarité générationnelle et inter-générationnelle, fidèle à nos valeurs et aux principes qui ont prévalu lors de la création de notre système de retraite;
- Calcul de la pension sur l'indice de traitement détenu durant les six derniers mois d'activité;
- Montant de pension identique et connu à l'avance pour des carrières, des durées d'assurance et des indices de traitement identiques;
- Niveau de pension correspondant à l'importance des responsabilités exercées au nom et au service de l'État;
- Pension de réversion au moins égale à 50 % sans condition d'âge ni de ressources.

Le congrès mandate le bureau national pour défendre ces positions auprès de l'UNSA et de l'ensemble des organisations syndicales de fonctionnaires, actifs comme retraités.

**Vote du congrès  
317 pour  
Unanimité**

Alors que la valeur du point d'indice de la Fonction publique est bloquée depuis deux ans, certains voudraient opposer les retraités aux salariés et aux jeunes qui « paie-



raient pour eux » (cf. *Le Monde* du 24 novembre 2011). Or, ce n'est pas en appauvrissant les uns que l'on améliorera la condition des autres: il faut que tous se battent pour améliorer l'ensemble des salaires et des pensions et lutter contre le chômage.

En outre, il faut rappeler le rôle social et économique important que jouent les retraités: tout abaissement de leur niveau de vie a des conséquences sur l'économie, en général. Même si les pensions ont été revalorisées le 1<sup>er</sup> avril 2012 (1,8 % + 0,3 % de rattrapage), leur augmentation est loin de compenser la cascade de hausses des dépenses « contraintes » (« pré-engagées » selon le nouveau terme de l'INSEE): gaz, carburants, fioul, électricité, alimentation, santé, mutuelles, etc. Fin mars 2012, l'inflation était déjà de + 2,3 % sur un an, contre 1,8 % prévu par le précédent gouvernement, dont certains soutiens ont proposé de bloquer les pensions à partir de 1.000 €... Dans ces conditions, le congrès du SNPDEN-UNSA a tenu à réaffirmer sa position constante.

### MOTION 4 POUVOIR D'ACHAT

Compte tenu de l'absence de négociations générales sur les rémunérations et du blocage actuel de la valeur du point d'indice, le congrès du SNPDEN-UNSA, réuni à Lille le 11 mai 2012, dénonce avec force les thèses de ceux qui veulent opposer les retraités, prétendus « nantis », aux jeunes et aux salariés qui « paieraient pour eux ».

Il rappelle que plus d'un million de retraités perçoivent moins que le seuil de pauvreté (954 € par mois) et que tous jouent un rôle social et économique essentiel pour le pays.

En 2012, comme les années précédentes, la revalorisation des pensions au 1<sup>er</sup> avril (1,8 % + 0,3 % de rattrapage) est inférieure à l'inflation « officielle » et loin de compenser l'augmentation réelle du coût de la vie. L'évolution des retraites simplement alignée sur l'indice INSEE actuel ne peut qu'aboutir à une baisse du pouvoir d'achat des retraités.

Le congrès revendique une revalorisation annuelle des salaires et des pensions. Pour les pensions, cette revalorisation devrait être basée sur un indice revu et corrigé, prenant en compte l'augmentation réelle du coût de la vie et des « dépenses contraintes » des pensionnés.

Il mandate le bureau national pour qu'il intervienne auprès de l'UNSA et des organisations de retraités pour que soient engagées les actions nécessaires.

**Vote du congrès  
317 pour  
Unanimité**

Lors de la campagne présidentielle de 2007, Nicolas Sarkozy s'était engagé à apporter une solution à la question du financement de la « perte d'autonomie » (terme que nous préférons à celui de « dépendance »). Après plusieurs reports et de multiples colloques, cet engagement (comme tant d'autres...) n'a pas été tenu et le problème reste entier: en 2012, le coût global de la perte d'autonomie était estimé à 24 milliards par an, dont 4,5 milliards à la charge des départements.

Or ces montants ne peuvent que croître puisque le nombre de malades augmente chaque année: 4 millions de Français devraient atteindre 80 ans et plus en 2020. Dans le même temps, les dépenses supportées par les malades et/ou leurs familles deviennent insupportables, qu'ils soient à domicile ou en établissements spécialisés. Les dernières estimations chiffrent à 300 millions par an les besoins supplémentaires de financement. Le congrès a donc tenu à rappeler les positions constantes du SNPDEN-UNSA et de l'ensemble des organisations syndicales sur cette question majeure de santé publique.

### MOTION 5 PERTE D'AUTONOMIE

Le congrès du SNPDEN-UNSA, réuni à Lille le 11 mai 2012, rappelle que près d'un quart de nos concitoyens aura au moins 60 ans en 2020 et 4 millions auront 80 ans et plus. Dans ces conditions, il rappelle la nécessité et l'urgence d'assurer un financement équitable et pérenne de la perte d'autonomie. Il estime que cette question demande une réponse collective, solidaire et publique, dans le cadre de la Solidarité nationale et faisant appel à l'ensemble des revenus.

Il mandate le bureau national pour défendre cette position auprès de l'UNSA et de l'ensemble des organisations de salariés actifs comme retraités.



### Vote du congrès 317 pour Unanimité

Le 12 avril dernier, le président de la Mutualité française déclarait : « Tous les signaux vont dans le sens d'une augmentation des difficultés d'accès aux soins [...] les taux de remboursement de l'Assurance-Maladie sont devenus une fiction [...] si nous ne réagissons pas, c'est tout notre système de protection sociale qui sera en péril : il est grand temps de restaurer la solidarité entre les malades et les bien-portants : c'est toute la finalité de la Sécurité sociale ». Cette déclaration ne fait que confirmer la triste réalité de la situation actuelle de notre système de santé :

- près de 30 % de nos concitoyens disent avoir dû renoncer à des soins pour des raisons de coût, de délais trop importants ou d'éloignement ;
- 4 millions d'entre eux n'ont pas de complémentaire-santé ;
- la Sécurité sociale ne rembourse plus que 51 % des dépenses de médecine de ville ;
- les dépassements d'honoraires, les forfaits hospitaliers, les remboursements de médicaments, etc. se sont multipliés ;
- les « déserts médicaux » en région et dans certains quartiers sont de plus en plus nombreux, etc.

Pendant ce temps, alors que l'espérance de vie augmente (81 ans pour les hommes, 85 ans pour les femmes), l'espérance de vie « sans incapacité » diminue : entre 2008 et 2011, elle est passée de 62,7 à 61,9 ans pour les hommes et de 64,6 à 63,5 ans pour les femmes. Comme le président de la MGEN, le SNPDEN-UNSA considère qu'« il ne faut pas que le droit à la santé se transforme insidieusement en passe-droit et devienne un privilège ».

### MOTION 6 DROIT À LA SANTÉ

Constatant que près de 30 % de nos concitoyens disent avoir dû renoncer à des soins, le congrès du SNPDEN-UNSA, réuni à Lille le 11 mai 2012, s'élève avec force contre :

- les discriminations créées par les « déserts médicaux » que sont devenus certains quartiers et certains territoires ;
- les « dépassements d'honoraires » et les taxes sur les mutuelles-santé

- qui contraignent de plus en plus de nos concitoyens à renoncer à une protection médicale suffisante ;
- les divers remboursements, forfaits et autres vignettes de couleur qui font que la Sécurité sociale ne rembourse plus que 56 % des dépenses de santé ;
- la mise en place d'un jour de carence pour les fonctionnaires qui constitue une atteinte à leur statut et remet en cause les nécessaires relations de confiance entre l'État et ses agents.

Le déficit de la Sécurité sociale amène certains organismes et certaines officines à proposer des solutions remettant en cause les principes de solidarité qui ont été à la base de sa création.

Dans ces conditions, le congrès rappelle que le « droit à la santé » fait partie des droits fondamentaux de tous les citoyens,

Il appelle l'UNSA à entreprendre les actions nécessaires avec les autres organisations syndicales afin d'obtenir une réforme profonde de la Sécurité sociale et de son financement pour permettre à chacun « d'être soigné selon ses besoins et de participer selon ses moyens ».

### Vote du congrès 317 pour Unanimité



## CARRIÈRE

En préambule au congrès, les sections académiques avaient fait parvenir des contributions nombreuses sur l'ensemble des questions renvoyant à nos carrières. Le projet de nouveau statut avait en particulier permis de recueillir des travaux préparatoires solides avec des propositions très structurées. Les apports académiques et le débat en commission ont permis au congrès de valider la démarche d'élaboration mise sur les rails à Biarritz et de se prononcer sur une « feuille de route statutaire » faisant largement consensus. Ainsi le projet de nouveau statut des personnels de direction suivant sera-t-il porté par nos instances à compter de ce congrès de Lille.

### MOTION 7 PROJET STATUTAIRE

Compte tenu du consensus se dégageant tout aussi bien des contributions académiques que des réponses individuelles faites en ligne par les syndiqués, le SNPDEN-UNSA se donne pour mandat d'obtenir des autorités ministérielles la promulgation d'un nouveau statut spécifique des personnels de direction reposant sur le schéma directeur comportant les principes généraux joints en annexe. C'est ce projet statutaire qui sera l'objet essentiel de la feuille de route « carrière » du bureau national pour 2012-2015. Ce projet sera donc porté par le bureau national de manière prioritaire en ouverture de la session 2012/2013 du dialogue social puis durant toute la période courant jusqu'au congrès national de 2015.

### ANNEXE STATUT

- Un corps organisé en 2 classes, une classe d'accueil organisée en 9 échelons avec un indice terminal à 881 (premier chevron hors-échelle A) et une hors-classe à 5 échelons avec un indice terminal à 1058 (3<sup>e</sup> chevron hors-échelle B) ;
- une promotion à la hors-classe possible au bout de 6 ans à condition d'avoir atteint le 9<sup>e</sup> échelon de la classe d'accueil avec un ratio promu/promouvables de 50 % ;
- la suppression du butoir au B3 ;
- le reclassement des personnels de direction 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> classes et celui des « reçus concours » s'effectuent dans

- la classe d'accueil à l'échelon comportant un indice immédiatement supérieur à celui détenu ;
- le reclassement des personnels de direction hors-classe s'effectue à l'échelon correspondant au temps passé dans la hors-classe ;
  - la conservation à titre personnel de la rémunération correspondant à l'indice avant reclassement ;
  - un système indemnitaire remis en cohérence et revalorisé pour sa partie BI et une partie fixe de l'IF2R améliorée en valeur et resserrée en 4 niveaux ;
  - une obligation de logement par NAS ;
  - un recrutement par concours, liste d'aptitude (limitée en %) et détachement ;
  - un concours unique composé d'une épreuve écrite d'admissibilité et d'une épreuve orale d'admission ;
  - une titularisation au bout d'un an de stage mais une formation initiale étalée sur 2 années scolaires ;
  - le maintien ou la mise en place d'une formation continue de qualité, adaptée à l'évolution du métier et de nos missions de manière homogène sur le territoire national ;
  - une lettre de mission commune à l'équipe de direction arrêtée par l'autorité académique sur la base du diagnostic partagé de l'établissement ;
  - une évaluation réalisée pour tous (chefs et adjoints) par les supérieurs hiérarchiques (DASEN ou recteur) tous les 3 ans, s'appuyant sur des critères clairs définis nationalement, et formulée à l'issue d'un entretien contradictoire. Cette évaluation doit être harmonisée pour servir à la fois pour les opérations de promotion, de mutation, et pour déterminer la part variable de l'IF2R. Elle devra être susceptible de recours devant les instances paritaires

**Vote du congrès**  
**317 pour**  
**Unanimité**

Toutefois, pour répondre aux demandes croissantes exprimées par les syndiqués, le congrès a également considéré qu'il était maintenant nécessaire de se tourner vers les syndicats de l'encadrement de sa fédération UNSA-Éducation, tous très fortement majoritaires dans leurs champs de syndicalisation, pour examiner avec eux les possibilités d'aller, à terme, vers un

corps commun de l'encadrement de l'Éducation nationale.

### **MOTION 8** **VERS UN CORPS** **D'ENCADREMENT SUPÉRIEUR** **DE L'EN**

Considérant certaines contributions académiques et une partie des réponses individuelles des syndiqués qui demandent une réflexion sur la mise en place d'un corps d'encadrement supérieur de l'EN, le SNPDEN-UNSA se donne pour mandat d'établir des contacts exploratoires avec les syndicats de l'encadrement de sa fédération (SNIA-IPR, SIEN, AI) sur cette problématique. Un point régulier de l'avancée de cette question sera fait lors des CSN dans la période 2012/2015 de manière à ce que ce dossier puisse être, au besoin, mis en débat lors de notre congrès national de 2015.

**Vote du congrès**  
**317 pour**  
**Unanimité**

Comme à chacun de nos congrès, la question du classement des EPLE a occasionné des propositions d'avancées. Alors que nous allons entrer dans la phase finale de la préparation du classement à valoir pour le 1<sup>er</sup> septembre 2013, le congrès a considéré devoir valider une nouvelle étape de progression pour le classement 2016 si celui-ci devait être repris dans des formes proches du système actuel.

### **MOTION 9** **CLASSEMENT** **DES ÉTABLISSEMENTS**

Dans l'attente d'une réflexion aboutie conduite par nos instances à propos de la cotation des emplois et pour répondre aux demandes émanant des académies, le SNPDEN-UNSA se donne dans l'intervalle pour mandat spécifique en terme de classement des établissements de métropole des DOM-TOM et de l'étranger d'obtenir :

- l'extinction de la 1<sup>re</sup> catégorie pour les collèges et les lycées professionnels ;
- la création d'une 4<sup>e</sup> catégorie exceptionnelle pour les collèges et LP de plus de 1.000 élèves ;
- une nouvelle répartition des pourcentages entre les 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup>

catégories avec une augmentation du nombre d'EPLE classés en 3<sup>e</sup> catégorie dans le cadre d'une enveloppe financière ouverte ;

- en cas de direction de 2 (ou +) établissements, que la catégorie de l'EPLE le mieux classé de l'ensemble soit appliquée uniformément à l'ensemble de l'équipe de direction (chef et adjoint(s)).

**Vote du congrès**  
**316 pour, 1 abstention**

Cependant, il apparaît de plus en plus que les formes actuelles de classement sont mises en cause et il semble utile qu'une réflexion soit engagée pour dégager des propositions d'évolution vers la notion de « cotation des emplois ». Ce concept étant particulièrement novateur et en rupture forte avec le système actuel, le congrès a considéré qu'il serait utile de lancer le travail prospectif dans nos rangs de manière à construire des modalités alternatives. Le travail initial élaboré par la commission « carrière » du bureau national servira de « rampe de lancement » à cette démarche.

### **MOTION 10** **VERS UN SYSTÈME ALTERNATIF** **AU CLASSEMENT ?**

La commission « carrière » du bureau national propose de lancer une réflexion sur la question générale d'une cotation des emplois en vue du congrès de 2015. Le travail sera mené par les académies de manière à nourrir les travaux de la commission « carrière » à l'occasion des CSN longs.

### **ANNEXE À LA MOTION**

Les éléments de réflexion suivants pourraient servir à nourrir le débat :

- le remplacement de l'actuel classement des établissements par une cotation des emplois plus simple (chefs/chefs-adjoints, tous types d'établissement confondus) et pérenne (reprise du principe de la « clause de sauvegarde » mais à titre permanent) ;
- une rémunération indemnitaire qui prendrait mieux en compte les multiples tâches qui sont de plus en plus dévolues aux personnels de direction et éviterait les pertes de salaire lors d'une mutation sur un

poste de catégorie inférieure. La rémunération indemnitaire ne serait plus liée au poste mais à l'emploi ;

- ce nouveau régime indemnitaire serait susceptible de mieux rendre compte de la complexité de l'EPL qui devrait être définie par plusieurs facteurs comme la taille (nombre d'élèves), l'internat, la demi-pension, le lycée polyvalent, l'EPL multi-sites, l'ambition « réussite », les types de formations et leurs diversités, la cité scolaire... sans discrimination du type d'EPL (collège, lycée ou LP).

**Vote du congrès**  
**288 pour, 19 abstentions**  
**10 contre**

La dernière campagne de promotion a montré une érosion (en valeur absolue) du nombre de promotions à la 1<sup>re</sup> classe (665 en 2012 contre 706 en 2011 et 822 en 2010) et un palier pour les promotions à la hors-classe (415 en 2012 pour 415 en 2011 et 462 en 2010). Dans l'attente des évolutions statutaires à venir (le projet de décret modificatif de notre statut devait être examiné par le Conseil d'État le 22 mai 2012) et des modifications prévues des règles de promouvabilité, le congrès a retenu la motion suivante concernant les ratios de promotion applicables à notre corps.

#### **MOTION 11** **RATIOS DE PROMOTION**

Au regard de l'arrêté du 29 février 2012 fixant les taux de promotion applicables au corps des personnels de direction pour 2012, 2013 et 2014 (27,9 % pour la 1<sup>re</sup> classe et 20 % pour la hors-classe), le SNPDEN-UNSA réaffirme sa volonté de voir ces taux fixés respectivement à 35 et 25 % dans le cadre du statut actuel.

**Vote du congrès**  
**317 pour**  
**Unanimité**

Le constat est fait d'une grande diversité de mise en place des lettres de mission pour les personnels de direction et d'un retard évident de l'application de cette disposition spécifiquement pour les chefs d'établissement-adjoints. Compte tenu de ces éléments et eu égard à sa volonté de voir évoluer positivement ce dossier pour les personnels de direction dans leur ensemble, le SNPDEN considère devoir

faire évoluer sa position sur ce point et adopte la position suivante :

#### **MOTION 12** **LETTRE DE MISSION**

Compte tenu de l'existence d'un corps unique de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande qu'une lettre de mission unique et commune soit mise en place pour l'ensemble des chefs d'établissement et chefs d'établissement-adjoints exerçant sur un même établissement ou dans des établissements formant une cité scolaire.

**Vote du congrès**  
**310 pour, 7 abstentions**

Le constat est fait une fois de plus par de multiples sections académiques du décalage existant entre les frais engagés par les personnels de direction à l'occasion des opérations de mutation et les prises en charge autorisées par la réglementation existante. Dans l'incapacité à faire évoluer celle-ci, le congrès prend l'initiative de proposer un système complémentaire qui serait de nature à permettre une meilleure prise en charge des frais engagés lors d'un changement de résidence.

#### **MOTION 13** **INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE** **ADDITIONNELLE**

Eu égard aux blocages relatifs aux conditions réglementaires d'application des indemnités de frais de changement de résidence, à l'inadéquation constatée du niveau financier de prise en charge de nos obligations statutaires de mobilité et de résidence, le SNPDEN-UNSA propose que soit instituée pour les personnels de direction une indemnité spécifique additionnelle de changement de poste ou de départ en retraite. Cette indemnité forfaitaire pourrait prendre en compte une mutation sur le territoire national selon 3 niveaux : mouvement intradépartemental, intra-académique ou interacadémique. Pour les départs en retraite, le 3<sup>e</sup> niveau serait appliqué de manière générale.

**Vote du congrès**  
**317 pour**  
**Unanimité**



Il existe une demande forte des personnels de direction de voir reconnu leur engagement professionnel par une certification universitaire de niveau Master. Les modalités actuellement mises en place sont réduites, coûteuses, chronophages, difficilement compatibles avec l'exercice et, de fait, on constate que peu de personnels de direction s'engagent dans cette démarche ou vont à son terme. Il apparaît donc nécessaire d'envisager une proposition autre qui soit à la fois plus adaptable à nos pratiques effectives de direction et plus attractive pour les personnels.

#### **MOTION 14** **MASTER**

Compte tenu du faible développement des Master MADOS et de leur inadéquation avec l'exercice des fonctions de direction, le SNPDEN-UNSA revendique que soit étudié un système plus souple et mieux adapté conduisant par équivalence à une reconnaissance universitaire de niveau M2 pour les personnels de direction titulaires. Ce système pourrait s'appuyer entre autres sur une valorisation du concours de personnels de direction, sur la VAE et sur une certification modulaire et devrait être mis en œuvre par au moins une université par académie, de manière à permettre l'équité de traitement sur l'ensemble du territoire national et à un coût réduit.

**Vote du congrès**  
**316 pour, 1 abstention**



La phase 2011/2012 du dialogue social mené avec la DGRH prévoyait que soit envisagées pour les directeurs adjoints de SEGPA des modalités particulières et spécifiques d'intégration volontaire dans le corps des personnels de direction. Le principe devait être proche de celui retenu pour les directeurs d'EREA et d'ERPD (liste d'aptitude réservée), dispositif dont la mise en place concrète est liée à la promulgation attendue des textes (voir ci-avant). Compte tenu du retard pris sur cet ordre du jour, le congrès tient à rappeler notre tutelle à ses engagements sur ce point particulier.

### **MOTION 15 DIRECTEURS ADJOINTS DE SEGPA**

Compte tenu du retard pris sur l'ordre du jour du dialogue social 2011/2012, le SNPDEN-UNSA demande à la DGRH de faire dans les meilleurs délais des propositions pour permettre que soit institué un dispositif réglementaire autorisant l'intégration volontaire des directeurs adjoints de SEGPA dans le corps des personnels de direction sous la forme d'une liste d'aptitude spécifique ouverte de manière pluriannuelle.

**Vote du congrès  
312 pour, 5 abstentions**

La situation des faisant fonction de personnels de direction est d'une manière générale considérée comme peu satisfaisante. Ces personnels servent l'institution en assurant au quotidien les missions de direction mais n'en retirent au final ni considération financière satisfaisante ni reconnaissance fonctionnelle convenable lorsqu'ils envisagent d'intégrer durablement notre corps. Le congrès considère donc qu'il importe de faire des propositions susceptibles d'envoyer un signal fort à ces personnels au regard de la réalité de leur investissement professionnel à nos côtés.

### **MOTION 16 RECONNAISSANCE DES FAISANT FONCTION**

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande l'attribution d'une indemnité financière

compensatrice spécifique homogène sur l'ensemble du territoire.

**Vote du congrès  
317 pour  
Unanimité**

### **MOTION 16 bis RECONNAISSANCE DES FAISANT FONCTION**

De manière à reconnaître l'exercice des faisant fonction de personnels de direction, le SNPDEN-UNSA demande la mise en place pour ces personnels d'un mode d'accès spécifique au corps des personnels de direction sous la forme d'un « concours réservé ».

**Vote du congrès  
239 pour, 35 abstentions  
43 contre**

Un projet de décret instituant une IFRR pour les personnels de direction est en cours de signature. Les négociations menées par le SNPDEN-UNSA avec la DGRH dans le cadre du dialogue social ont permis de faire fortement évoluer le projet initial. Le cadre retenu est donc plus proche des positions définies par nos mandats du congrès de Biarritz. Compte tenu de cette actualité et au regard des écarts demeurant entre le contenu prévu à ce jour pour cette IFRR et nos revendications particulières dans ce domaine, le congrès donne sur ce dossier le mandat suivant au bureau national :

### **MOTION 17 IFRR**

Le SNPDEN-UNSA revendique que, d'une part, la partie fixe de la nouvelle IF2R fasse l'objet d'une revalorisation financière dès l'année 2013 et que, d'autre part, la répartition de cette partie fixe en 6 catégories de répartition du total ISS et IRD définies en fonction des postes et des emplois (contre 8 auparavant) soit ramenée à 4 dans un premier temps. Ces deux points devront être inscrits à l'ordre du jour du dialogue social 2012/2013.

**Vote du congrès  
307 pour, 10 abstentions**

La formation initiale des personnels de direction stagiaires repose de

manière très importante sur le chef d'établissement d'affectation dans la mesure où la quasi-totalité de ces personnels est affectée sur un emploi de chef d'établissement-adjoint. Or, force est de constater que cette mission, positionnée comme éminemment stratégique en terme de formation par les textes réglementaires de cadrage, fait l'objet d'un refus permanent de reconnaissance financière de la part de notre tutelle. Le congrès considère cette situation comme particulièrement discriminatoire et tient à rappeler sa volonté de voir enfin reconnue cette mission de manière particulière.

### **MOTION 18 CHEF D'ÉTABLISSEMENT D'AFFECTATION**

Au regard de l'investissement demandé au plan professionnel, les fonctions de chef d'établissement d'affectation d'un personnel de direction stagiaire doivent être reconnues comme doivent l'être celles de personnels de direction référent ou tuteur. Le SNPDEN-UNSA revendique pour ces deux missions une reconnaissance financière à parité sous la forme du versement d'une indemnité spécifique, mise en place d'une manière uniforme et équitable sur l'ensemble des académies.

**Vote du congrès  
317 pour  
Unanimité**

Le secrétaire national tient, devant le congrès réuni, à féliciter et à remercier ses camarades membres de la commission « carrière » du bureau national (Christel Boury, Laurence Colin, Maryannick Debuire, Laurence Poncet, Philippe Girardy et Jean-Marc Philippe) pour leur investissement et leur engagement à ses côtés durant ce mandat. Il rappelle qu'il se tiendra disponible, avec les membres du bureau national nouvellement élu, pour se rendre à la rencontre de l'ensemble des académies afin de participer, à la demande, à toutes les formes de travail en commun souhaitées sur les thèmes « carrière ».

## Vie syndicale

*La commission « vie syndicale » s'est réunie sous la présidence d'Isabelle Gouleret, secrétaire académique de Lyon. Toutes les académies étaient représentées. 76 collègues y ont participé. Parmi eux, 21 assistaient pour la première fois à un congrès (soit environ 30 %).*

*À partir des contributions des académies rassemblées par thème dans un document, la commission « vie syndicale » avait amorcé un canevas de synthèses servant de support à l'élaboration des motions en commission. Les débats ont été fouillés, approfondis et constructifs et les textes initiaux ont été largement remaniés et le croisement des regards a permis de trouver, dans la plupart des cas, un très large accord. Les positions de fond de notre syndicat, par rapport à la laïcité, sont parfaitement établies et le congrès de Biarritz a permis d'élaborer des motions claires sur le sujet. Le congrès de Lille aura donc à prendre en compte les éléments nouveaux intervenus depuis 2007 quant au rôle de la laïcité dans la mise en œuvre de la politique gouvernementale et dans le débat public.*

Quatre éléments principaux ont retenu notre attention :

- l'émergence de la laïcité comme une des composantes essentielles du débat politique, notamment à l'occasion des élections présidentielles ;
- les attaques répétées, de la part des plus hautes instances de l'État, contre la laïcité tout en prétendant vouloir la défendre ;
- le renforcement, dans le cadre de l'accélération de la mise en œuvre du libéralisme à l'École, du dualisme scolaire et l'accroissement des aides apportées aux établissements privés, constitués en un réseau concurrençant frontalement le service public, avec les aides de l'État et des collectivités territoriales ;
- l'importance des prises de position et de l'action du SNPDEN qui ont été les éléments moteurs pour obtenir la promulgation de la loi du 15 mars 2004 interdisant le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics. Il a fallu vaincre de très nombreuses réticences ou oppositions, y compris parmi ceux

qui se réclamaient du combat pour la laïcité, en particulier dans le monde enseignant et dans le monde politique au-delà des clivages habituels. Cela confère à nos prises de position un poids tout à fait singulier et nous donne une responsabilité particulière pour promouvoir la laïcité, toute la laïcité mais rien que la laïcité.

Ce combat est essentiel pour nous. Des poisons à diffusion lente ont été instillés, comme le disait Philippe Tournier dans son discours d'ouverture, dans notre société. Il est indispensable d'administrer les antidotes adaptés. C'est pourquoi, dans la dernière période, le SNPDEN a œuvré activement pour défendre les valeurs de la laïcité, en exposer la pertinence et l'actualité, dans le contexte actuel, pour interpeller les parlementaires, les relais d'opinion et l'opinion publique. Un numéro spécial de *Direction* s'est fait l'écho, en janvier 2010, de ces actions.

Les contributions des académies, transmises par les SA au siège, portent essentiellement sur 3 thèmes :

- La place de la laïcité dans notre République,



- Le périmètre d'application de la loi de 2004,
- Le renforcement du dualisme scolaire et les propositions du SNPDEN.

À partir de ces contributions, la commission « vie syndicale » a élaboré les propositions de motions qui seront soumises au congrès, après étude en commission « vie syndicale ».

### LA PLACE DE LA LAÏCITÉ DANS NOTRE RÉPUBLIQUE

La laïcité a, actuellement, un statut paradoxal dans l'opinion

publique. D'une part, toutes les composantes de l'échiquier politique se réclament d'elle et en font un thème central dans le corpus des valeurs qu'ils défendent. Mais, d'autre part, l'extrême-droite et le président sortant l'ont instrumentalisée pour en faire un levier de stigmatisation de l'immigration et de la communauté musulmane, en contradiction totale avec ce qu'elle porte comme valeurs.

Il faut donc réaffirmer avec la plus grande vigueur que la laïcité n'a aucunement vocation à constituer un facteur de clivage et de division mais qu'elle constitue au contraire un garant de l'indivisibilité de la République qui exprime le projet d'une vision collective de l'avenir de notre société, en la fédérant et non en la divisant.

Toutes les instances syndicales doivent combattre ce détournement de la laïcité et la promouvoir au contraire comme valeur de rassemblement structurée autour de trois axes :

- la liberté de conscience ;
- l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de sexe ou d'origine ;
- l'apprentissage de l'appartenance à une société et à un avenir commun comme l'accueil des différences dans le respect des valeurs de la République.

Ce combat pour rappeler, inlassablement, ce que représente la laïcité dans notre tradition républicaine est d'autant plus important que, sous couvert de la promouvoir, le président sortant n'a eu de cesse de la vider de son sens. C'est ainsi qu'après les discours de Latran et de Ryad attribuant davantage de mérite au prêtre qu'à l'instituteur, il a déclaré à Bordeaux que la laïcité était « épuisée », « guettée par le fanatisme » et qu'il a pu prôner une « laïcité positive » qui doit assumer « les racines chrétiennes de la France ». La laïcité se trouve ainsi vidée de son contenu et le cap de la confusion entre le politique et le religieux clairement fixé.

Au contraire, la laïcité refuse le communautarisme et le différentialisme qui clivent la société. Elle a vocation à être un facteur de rassemblement et de cohésion. À travers le sordide débat sur l'identité nationale, la polémique sur la viande halal, le vote des étrangers résidant en France, la laïcité est instrumentalisée au service d'une cause en contradiction totale avec sa raison d'être. Il s'agit de diviser, d'opposer les communautés, de cliver la société.

La laïcité constitue donc un enjeu fort de la conduite des politiques publiques en France :

- **au niveau idéologique :** pour les raisons énoncées ci-dessus, la laïcité

revisitée a servi d'alibi à la confusion entretenue entre le politique et le religieux et à la volonté de faire changer la nature des relations entre l'État et les communautés religieuses. Par ailleurs, la valorisation du dualisme scolaire a constitué le versant « éducation » du libéralisme et s'est articulé de façon cohérente avec les attaques menées contre la régulation des affectations dans les établissements scolaires ;

- **au niveau politique et stratégique :** la laïcité a été utilisée pour opposer des communautés aux autres, pour justifier la politique conduite à l'égard des étrangers ;
- **au niveau économique :** la montée en puissance de l'enseignement privé permettait d'accélérer le rétrécissement du périmètre d'intervention de l'État tel que programmé dans la RGPP.

À ce titre la laïcité occupe une place centrale dans notre stratégie syndicale.

### MOTION 1

La laïcité est au cœur du débat public. Le SNPDEN-UNSA constate que, particulièrement pendant ces cinq dernières années, elle a été détournée jusqu'au plus haut niveau pour en faire un levier de stigmatisation de toute une partie de la population, en contradiction totale avec ce qu'elle porte comme valeurs.

Le SNPDEN-UNSA réaffirme, avec la plus grande vigueur, que la laïcité n'a aucunement vocation à constituer un facteur de clivage et de division mais qu'elle constitue au contraire le meilleur garant de l'indivisibilité de la République qui exprime le projet d'une vision collective de l'avenir de notre société, en la fédérant et non en la divisant.

Le SNPDEN-UNSA appelle toutes les instances syndicales à redoubler d'efforts pour combattre ce détournement de la laïcité et la promouvoir comme valeur de rassemblement structurée autour de trois axes :

- la liberté de conscience,
- l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de genre ou d'origine,
- la fraternité et l'appartenance à une société et à un avenir commun dans le respect des différences et des valeurs de la République.

La laïcité est la clef de voûte de la République et de ses valeurs universelles. Elle doit s'appliquer sur l'ensemble des territoires de la République, sans exception. Elle structure notre société, est indissolublement liée à

notre histoire. Le SNPDEN-UNSA en appelle aux plus hautes autorités de la France et, en premier lieu, au président de la République pour apporter leur soutien sans faille à la laïcité qui fonde notre République comme son École.

**Vote du congrès  
324 pour  
Unanimité**

### MOTION 2

Le SNPDEN-UNSA rappelle que l'action éducative est, par essence, laïque. C'est pourquoi il estime qu'il est nécessaire de mettre en œuvre au niveau national une pédagogie de la laïcité, dans le cadre des missions pédagogiques et éducatives de l'école.

Les personnels de l'Éducation nationale doivent être préparés, dès leur formation initiale, à exercer leurs missions pour atteindre cet objectif.

Le SNPDEN-UNSA demande que ces actions constituent une priorité du système éducatif.

**Vote du congrès  
323 pour, 1 abstention**

### LE PÉRIMÈTRE D'APPLICATION DE LA LOI DE 2004

Dans le quotidien de nos établissements et malgré les avancées de la loi du 15 mars 2004, les personnels de direction ont dû faire face à de nouvelles provocations et revendications religieuses de la part des usagers du service public. Des difficultés persistent, liées au péri-





mètre d'application de la loi de 2004 : la tenue des intervenants occasionnels, des accompagnateurs, les stagiaires GRETA, l'organisation des examens, la cantine... Une décision du TA de Bobigny a conclu à l'interdiction pour une mère d'élève accompagnant un groupe d'élèves de porter le voile. Toutefois, rien n'est réglé, sur le fond, au plan réglementaire et certains personnels de direction sont confrontés à des situations particulièrement délicates à gérer. De même, au niveau des enseignements (éducation civique, histoire, SVT, EPS), le principe de laïcité est parfois remis en cause pendant les temps d'enseignement...

### MOTION 3

Le SNPDEN-UNSA constate que la mise en œuvre de la loi du 15 mars 2004 relative à l'interdiction du port de signes ou tenues manifestant une appartenance religieuse a démontré qu'elle est, dans les faits, comme nous l'avons défendu, utile et nécessaire pour la liberté des personnes comme pour la préservation des liens sociaux.

Toutefois, l'exclusion du champ d'application de cette loi d'un certain nombre d'usagers ou d'intervenants dans les EPLE provoque des tensions liées à la disparité des obligations ainsi créées.

Le SNPDEN-UNSA considère que tout intervenant extérieur dans le temps scolaire, à titre bénévole ou rémunéré, doit, en raison de sa qualité d'agent public occasionnel agissant auprès de l'ensemble des élèves, respecter les obligations inscrites dans la loi du 15 mars 2004.

Les apprentis et stagiaires de formation continue des EPLE qui sont

accueillis dans les mêmes conditions d'enseignement doivent également être concernés par l'application de cette loi.

Le SNPDEN-UNSA demande donc au gouvernement de proposer au parlement une extension du champ d'application de la loi de mars 2004.

**Vote du congrès  
315 pour, 8 abstentions,  
1 contre**

### MOTION 4

Le SNPDEN-UNSA exige la neutralité absolue des lieux dans lesquels les candidats sont amenés à préparer ou passer des examens ou concours. De même, les surveillants et les examinateurs doivent être soumis à cette même obligation.

**Vote du congrès  
323 pour, 1 abstention**

### LE RENFORCEMENT DU DUALISME SCOLAIRE ET LES PROPOSITIONS DU SNPDEN

La politique de destruction d'emplois budgétaires conduite ces dernières années a considérablement affaibli et fragilisé le service public d'éducation. Dans le même temps, les établissements privés ont été épargnés. Ils auront ainsi échappé à plus de 8.000 suppressions d'emplois. En outre, les encouragements au consumérisme éducatif et à ces structures concurrentes de notre École, parfois même érigées en modèle, n'ont pas cessé. Une évaluation doit être faite de la contribution apportée par les établissements privés sous contrat, en termes de lutte contre les inégalités et les discriminations et en termes de conséquences sur la qualité générale du service public.

La question de la nécessité d'une contractualisation des aides financières aux établissements publics sous contrat au regard du respect des objectifs que la République assigne à son école qui avait été posée à Biarritz reste pleinement d'actualité. Un document adressé par la commission « vie syndicale », dans le cadre de la préparation du congrès, établit de façon très claire que les comparaisons dans lesquelles se complaisent les médias sur les résultats des établissements publics et privés ne prennent pas en compte les très grandes disparités des conditions dans lesquelles évolue chacun, au niveau des moyens mais également au niveau des modalités de recrutement des élèves, de gestion des procédures

disciplinaires, des obligations de suivi des élèves, des inscriptions au bac...

De plus, les résultats aux examens ne rendent pas compte de la contribution des établissements à la construction du lien social, de l'apprentissage du vivre-ensemble permis par la mixité sociale et dans le rejet du vivre entre-soi, de l'enfermement, de l'isolement des jeunes dans leurs différences. Il revient à l'État républicain de faire respecter leur signature par les établissements privés sous contrat qui doivent en respecter les termes, les attentes et les limites qui constituent le contrat républicain.

La motion proposée ne constitue pas un aboutissement mais bien un point d'étape. Il est indispensable de poursuivre et d'approfondir cette réflexion en y associant des chercheurs qui ont réalisé des études comparatives sur le fonctionnement des établissements publics et privés.

### MOTION 5

Le SNPDEN-UNSA rappelle son attachement à la réduction des différences dans l'accès au savoir par l'égalité des conditions d'études. Il constate que l'accroissement des aides apportées par l'État et les collectivités territoriales aux établissements privés renforce au contraire les inégalités en matière d'éducation, contribue à instaurer une concurrence déloyale et à installer les établissements privés sous contrat en position dominante dans un contexte de montée du consumérisme scolaire.

Tout en réaffirmant son attachement au principe de financement d'un système éducatif laïc et unifié, le SNPDEN-UNSA, dans l'attente des modifications législatives qu'il revendique, exige le renforcement immédiat du contrôle des établissements privés par la puissance publique sur l'exécution des obligations liées à leur contrat.

Le congrès mandate le bureau national pour porter fortement cette exigence auprès du gouvernement, des recteurs, des collectivités territoriales et pour défendre trois principes qui doivent prévaloir dans le fonctionnement des établissements publics et des établissements privés :

- équité,
- cohérence,
- éthique, dans la transparence.

Le SNPDEN-UNSA demande au ministre de l'Éducation nationale et aux collectivités territoriales de soutenir fortement et de promouvoir l'enseignement public en défendant ces principes. Le principe d'une totale transparence quant aux modalités d'attribution des moyens,



de communication de l'ensemble des indicateurs de résultats et de vérification des bases élèves doit être de règle et faire l'objet d'une information de l'ensemble de la communauté éducative.

### Équité

Les mêmes obligations doivent s'imposer aux établissements privés comme à ceux du public :

- Les affectations des élèves se feront selon les mêmes calendriers que dans le public. Elles devront obligatoirement être intégrées dans « Affelnet » par leur soin ou par l'autorité académique et aucun droit de pré-inscription ne sera demandé aux familles. Seuls les élèves en possession d'un « exeat » seront inscrits.
- Les inscriptions dans les établissements privés sous contrat ou le retour des élèves vers un EPLE se font dans le respect des décisions d'orientation des chefs d'établissement ou des commissions d'appel.
- Les collectivités territoriales ne financeront pas de dépenses facultatives et encore moins d'investissement.
- L'attribution des dotations d'enseignement se fera de façon équitable, la part relative des établissements privés sous contrat ayant été fortement épargnée par une suppression en valeur relative moindre de 8.000 postes dans le cadre de la RGPP avec de surcroît un avantage lié à l'amendement du sénateur Carle (décembre 2010).
- Les établissements privés sous contrat participent à l'organisation des épreuves d'examen, comme centre associé à un centre situé dans l'EPLE le plus proche.

### Cohérence

- Les missions assurées par les établissements privés doivent être cohérentes avec le fonctionnement et les objectifs du service public.
- Les établissements privés sous contrat seront intégrés dans le dispositif de présentation des contrats d'objectifs. Leurs dotations feront l'objet d'une modulation en fonction du respect des mêmes proportions que les EPLE pour l'accueil des boursiers, des CSP défavorisées, des publics en difficulté ou des élèves en situation de handicap.
- Les ouvertures et fermetures de sections et de spécialités se font en cohérence avec la carte des formations du public et après avis des CTA. Nulle ouverture ou fermeture de formation ne doit aboutir à faire de l'école privée un passage obligé.
- La formation des maîtres ne relève

que des établissements publics d'enseignement supérieur.

### Éthique

- Puisque des moyens publics sont attribués aux établissements privés sous contrat, ils doivent contribuer à l'amélioration de la mixité scolaire et sociale.
- Les exclusions définitives doivent respecter les procédures disciplinaires en vigueur.
- Les établissements privés sous contrat doivent assurer, au même titre que les établissements publics, le suivi de leurs élèves pendant un an.
- Tous les élèves accueillis doivent être inscrits aux examens sous statut scolaire au titre des établissements.

Enfin, le SNPDEN-UNSA demande l'instauration :

- d'un observatoire par académie chargé de veiller au respect de ces principes regroupant les autorités déconcentrées de l'État, les collectivités territoriales, les représentants des personnels de direction des EPLE et des établissements privés sous contrat ;
- d'une mission d'information parlementaire sur le respect de ces trois principes et sur l'évaluation du respect par les établissements de l'enseignement privé sous contrat des termes de leur signature dans le cadre des attentes et des limites constituées par le contrat républicain.

### Vote du congrès 323 pour, 1 abstention

L'exploitation et le détournement de la laïcité dans le débat public nous ont amenés à poser l'exigence de la faire vivre effectivement, pour ce qu'elle est, dans les établissements scolaires, lieu privilégié de formation au respect des valeurs républicaines. C'est pourquoi nous proposons au congrès le principe de l'envoi d'une adresse rédigée par la commission « vie syndicale » au Premier ministre et aux élus de la Nation.

### Adresse au Premier ministre et aux élus de la Nation

La laïcité fonde notre République comme notre école ; elle est au cœur du débat public.

Le SNPDEN-UNSA réaffirme avec vigueur que la laïcité constitue le meilleur garant de l'indivisibilité de la République qui exprime le projet d'une vision collective de l'avenir de notre nation en la fédérant. Elle n'a aucune vocation à constituer un facteur de clivage et de

division. Il estime absolument indispensable, pour en faire le creuset du vivre-ensemble, de la promouvoir comme valeur de rassemblement structurée autour de trois axes :

- la liberté de conscience,
- l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de genre ou d'origine,
- la fraternité et l'appartenance à une société et à un avenir commun dans le respect des différences et des valeurs de la République.

Le SNPDEN-UNSA vous demande donc de vous engager fortement pour faire vivre la laïcité dans le système éducatif :

1. En conduisant une politique forte de soutien au service public d'éducation,
2. En instituant comme une priorité de l'Éducation la mise en œuvre, dans le cadre des missions pédagogiques et éducatives de l'école, d'une pédagogie de la laïcité,
3. En mettant un terme à la concurrence déloyale des établissements privés sous contrat qui reçoivent des fonds publics,
4. En assurant immédiatement un contrôle des établissements privés sous contrat par la puissance publique sur l'exécution des obligations liées à leur contrat,
5. En soumettant les établissements privés sous contrat aux mêmes règles et obligations que celles définies par le *Code de l'éducation*, en demandant l'instauration d'un observatoire par académie et d'une mission d'information parlementaire,
6. En limitant réglementairement le financement par les collectivités locales aux seules dépenses obligatoires,
7. En utilisant les créations de postes nouveaux pour rétablir l'équité dans l'attribution des postes budgétaires entre les établissements publics et privés, l'application de la RGPP s'étant traduite par un déficit de plus de 8.000 emplois pour l'enseignement public,
8. En abrogeant le décret « Vatican-Kouchner » institué en violation de la loi du 18 mars 1880 donnant à l'État le monopole de la collation des grades et des titres universitaires,
9. En supprimant les exonérations fiscales pour les cours particuliers,
10. En élargissant le champ d'application de la loi du 15 mars 2004 aux intervenants extérieurs et aux apprenants.

Nous vous invitons à prendre le parti de l'enseignement public laïc à tous les niveaux. La laïcité est la clef de voûte

de la République et de ses valeurs universelles. Indissolublement liée à notre histoire, elle structure notre société. Le SNPDEN-UNSA en appelle à votre autorité pour lui apporter votre soutien actif et sans faille.

**Vote du congrès  
322 pour, 2 abstentions**

**MOTION  
D'ORIENTATION GÉNÉRALE**

La commission propose au congrès d'adopter la motion d'orientation générale dont le texte suit. Ce texte étant très explicite ne nécessite pas d'explication de vote préalable.

**MOTION 6**

Notre société connaît des bouleversements importants et, dans un monde qui bouge, le syndicalisme se doit de prendre en compte ces évolutions, sous peine de devenir inaudible et condamné à l'impuissance. Nous l'avons analysé, en particulier dans un important texte d'orientation sur la vie du syndicat au CSN de novembre 2009.

Parmi les caractéristiques de la conduite des politiques publiques depuis 2007, nous avons mis en exergue les suivantes :

- une volonté de bouleverser le panorama politique et social du pays (réforme des retraites, RGPP, formation des maîtres...),
- l'immédiateté érigée en dogme de la conduite des politiques publiques,

- dans le mouvement permanent,
- le déplacement du centre de gravité du système éducatif vers le local,
- la nécessaire modernisation de la Fonction publique et l'amélioration de son efficacité.

Nous avons identifié les exigences qui en découlaient pour notre organisation syndicale :

- renforcer notre capacité d'influence,
- mieux outiller nos collègues pour apporter des réponses adaptées sur le terrain, en cohérence avec nos prises de position syndicales,
- veiller, sans relâche, au renforcement de notre organisation et de sa capacité à peser sur les évolutions en cours.

Même si le contexte politique a profondément changé, nous restons confrontés exactement aux mêmes exigences.

La volonté de changement affichée par le nouveau gouvernement va requérir l'intervention des organisations syndicales dont la capacité à porter des propositions solides et cohérentes sera décisive. La rapidité des décisions à venir nous posera les mêmes obligations en termes de délais pour définir nos positions. Enfin les évolutions à venir dans la Fonction publique s'inscrivent toujours dans la perspective d'un resserrement des cadres statutaires et donc d'une recomposition de notre champ de syndicalisation.

Cela nous impose de poursuivre nos efforts autour des thèmes suivants :

- la formation,
- la communication interne et externe,

- le renforcement de notre syndicalisation,
- la prise en compte de ces données nouvelles dans la vie de notre syndicat et leur traduction au niveau de nos statuts,
- la poursuite et le renforcement de notre participation à l'activité de notre fédération, l'UNSA-Éducation, à tous les niveaux et en y associant les syndiqués,
- l'articulation entre les instances nationales et locales du SNPDEN-UNSA.

**Vote du congrès  
323 pour, 1 abstention**

**LE SNPDEN, UN SYNDICAT  
AU SERVICE DE TOUS  
ET DE CHACUN**

**COMMUNIQUER  
ET ACCOMPAGNER**

**Nouveaux supports,  
nouveaux enjeux**

La communication syndicale a été radicalement bouleversée dans les dix dernières années. De nouveaux supports sont apparus, toujours plus variés, toujours plus techniquement aboutis. Le BN, comme les académies, s'est emparé, à différents degrés, de ces nouveautés : sites Internet national et académiques, *Lettre de Direction*, listes de diffusion mais aussi *Facebook* ou *Twitter* ont changé radicalement les rapports entre le syndicat et ses adhérents. Le gain en réactivité a été spectaculaire mais cette évolution nécessite une réflexion continue sur la politique de communication afin de préserver le sens et la cohérence du discours syndical.

La commission « vie syndicale » s'est emparée de ces enjeux. Les compétences étant très disparates, elle a d'abord fait porter sa réflexion sur l'aide technique à apporter aux académies, notamment pour la mise en place de leurs sites. Des « chargés de communication » en académie ont été mis en place, souvent gestionnaires de sites. Des échanges par mail, des rencontres, permettent de mutualiser les expériences. Tous les mandats des précédents congrès concernant la communication ont été menés à leur terme.

La charte proposée pour le nouveau BN évoque en bonne place cette question : « 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 ».





### Adapter la forme des échanges syndicaux

De fait, le sens et la forme de la relation entre le syndicat et ses adhérents ont fortement évolué. L'AGA n'est plus le moment privilégié où l'on vient chercher l'information. *Direction* est devenu un outil de référence, de réflexion mais n'est pas à même, du fait des délais de parution, de « coller » à l'actualité. C'est l'information qui vient à l'adhérent et non plus l'adhérent qui vient la chercher dans les réunions locales. La question se pose très vite de définir ce qui doit relever des académies. La communication nationale s'est nettement orientée vers une information directe aux adhérents sur les sujets généraux mais, avec l'émergence de nos « trente ministères », les académies ont un rôle crucial à jouer dans la communication de proximité et l'accueil des nouveaux adhérents.

### Maintenir et accentuer le pouvoir d'influence du syndicat

Dans une gouvernance qui multiplie les effets d'annonce, il est nécessaire d'imposer la présence du SNPDEN dans les médias et de le rendre incontournable comme force de proposition et de réaction. Être fort et le dire ne suffit plus, il faut aujourd'hui être évident. Comment le syndicat majoritaire peut-il être le plus visible possible ? Comment peut-il se faire entendre au-delà du cercle forcément restreint des personnels de direction ? La mesure de l'influence passe aujourd'hui au travers d'Internet, des blogs, des forums, des réseaux sociaux. Revers de la médaille, le syndicat est, sous la pression des médias, de plus en plus souvent sommé de s'exprimer sur tout, tout de suite, aussi bien au niveau local que national.

### S'adresser à tous, s'adresser à chacun

Le syndicat majoritaire a vocation à le rester ; un gros travail est nécessaire pour maintenir cette syndicalisation massive si atypique dans le paysage. Pour atteindre cet objectif, et compte tenu de l'individualisation croissante de la société, il faut aller au devant de chacun, tout en évitant l'écueil du fractionnement. Si les nouveaux médias d'information sont un vecteur privilégié, il est aussi nécessaire de tenir compte des attentes de chacun. Pour les entrants dans la fonction, le fait de se syndiquer n'est plus naturel et souvent le SNPDEN est leur premier syndicat. Il est indispensable d'imaginer une communication locale et nationale qui réponde à leurs préoccupations mais qui leur permette également

d'acquérir peu à peu une culture syndicale commune.

Il faut également accentuer les différences des « services » entre syndiqués et non syndiqués. C'est la meilleure façon d'inciter des collègues à adhérer. Le syndicat aujourd'hui se doit d'apporter une véritable « valeur ajoutée » à ses adhérents, au-delà de l'action syndicale au sens strict, et c'est une réflexion qui doit se prolonger par l'information, la formation, l'accompagnement professionnel, le soutien juridique, les services personnalisés.

Enfin, c'est l'une des particularités de notre syndicat que d'inclure les retraités au même titre que les actifs et il est nécessaire de réfléchir aux conditions de la poursuite de l'activité syndicale à la fin de l'activité professionnelle.

### Proposition de motions

Le congrès réuni à Lille en mai 2012 souhaite approfondir la notion d'un syndicat au service de tous et de chacun. Il propose que le bureau national poursuive les actions entreprises selon les deux axes « communiquer et accompagner ».

### MOTION 7 COMMUNIQUER

Le congrès mandate le bureau national pour :

- développer la communication externe du syndicat afin de renforcer notre présence dans les médias. Il propose d'aider les académies qui mettraient en place une cellule de veille afin de

répondre avec plus d'efficacité aux propos tenus dans les médias vis-à-vis des personnels de direction et de notre syndicat. Les outils à disposition des académies doivent être renforcés ;

- faciliter la communication interne et l'animation de la vie syndicale. Il demande à la fois le développement des supports existants et la poursuite d'une réflexion afin de se munir des outils de communication appropriés à la consolidation du syndicat et à une progression de la syndicalisation. Une charte de communication sera élaborée avec les académies ;
- développer un outil qui permette le partage de l'information, de la communication et le travail autour des différentes commissions et favorise les échanges entre national et académies, et entre académies ;
- envisager l'opportunité d'utiliser, en s'entourant de toutes les précautions nécessaires, tous les nouveaux moyens de communication qui apparaîtraient.

Car notre priorité, c'est de réussir à mieux faire partager nos valeurs et notre conception du métier.

**Vote du congrès**  
**324 pour**  
**Unanimité**

## MODIFICATION DES STATUTS

### Article S15:

Le secrétaire départemental et le bureau ont pour mission :

- d'assurer la représentation du syndicat auprès de ~~l'inspecteur d'académie~~ remplacer par :

~~de l'autorité académique départementalement compétente~~ et du conseil général ainsi qu'auprès des diverses instances et organismes départementaux ;

**Vote du congrès**  
**323 pour, 1 abstention**

### Article S19 (le conseil syndical académique):

Il comprend :

- les membres de droit : secrétaires départementaux, membres du bureau national, commissaires paritaires nationaux exerçant dans l'académie, commissaires paritaires académiques, ~~membres du CTA~~, (ajouter) ;

- les membres élus par les sections départementales ;
- les membres élus par la section académique en tenant compte des emplois occupés et des pensionnés.

**Vote du congrès**  
**324 pour**  
**Unanimité**

### SECTION II : LES INSTANCES NATIONALES

#### A. Le conseil syndical national

### Article S23:

Le conseil syndical national comprend :

1. [...]
2. des membres élus au niveau national :
  - les membres du BN, ~~titulaires et suppléants~~ (ajouter) ;
  - les commissaires paritaires nationaux titulaires et suppléants ;
  - ~~les membres du CTM, titulaires et suppléants~~ (ajouter).

**Vote du congrès**  
**323 pour, 1 abstention**

## MOTION 8 ACCOMPAGNER

Le congrès mandate le bureau national pour :

- accentuer l'accueil des futurs personnels de direction, en les accompagnant dès le début de leur préparation au concours, et favoriser leur appropriation des valeurs et de notre conception de l'équipe de direction ;
- se donner les moyens de « former les formateurs », en créant un réseau d'intervenants qui associe les retraités ;
- imaginer des solutions pour renforcer la syndicalisation et l'implication des retraités ;
- suivre attentivement les collègues changeant de territoire ou de fonction (accompagnement professionnel, syndicalisation) ;
- organiser la formation des adhérents et des cadres du syndicat au plus près de leurs besoins syndicaux et professionnels en développant le centre de ressources qui permet d'optimiser l'accompagnement des personnels de direction tout au long de leur carrière ;
- organiser en concertation avec toutes les académies une réflexion du syndicat permettant de faire avancer la participation des femmes dans nos instances représentatives.

**Vote du congrès**  
**324 pour**  
**Unanimité**

### Article S35:

Le bureau national est chargé :

- de la mise en application des décisions du congrès et du conseil syndical national ;
- [...]

~~\*\*Il se réunit au moins une fois par mois sur convocation du secrétaire général.~~ remplacer par **Il se réunit au moins dix fois dans l'année sur convocation du secrétaire général.**

**Vote du congrès**  
**324 pour**  
**Unanimité**

### Article S45:

- Le syndicat, au niveau national, [...]
- ~~Le bureau national (BN) diffuse un bulletin de liaison à l'intention des cadres du syndicat~~ (suppression)

**Vote du congrès**  
**323 pour, 1 abstention**