



Syndicat National des  
Personnels de Direction  
de l'Éducation Nationale

numéro **166**

- « La revalorisation de notre profession doit passer par un dialogue social approfondi »  
Éditorial du secrétaire général

- Observatoire de la charte des pratiques de pilotage : bilan 2009

**2009**

MARS 2/10

# Direction

10€

Documents préparatoires au congrès de Biarritz

- Rapport d'activité du Bureau national
- Rapport financier
- Proposition de modification statutaire



Philippe  
GUITTET

# La revalorisation de notre profession devra nécessairement passer par un dialogue social approfondi et sans faux semblant.

Ce numéro de *Direction* est consacré au rapport d'activité et au rapport financier pour lesquels les adhérents seront appelés à voter dans le cadre de leur académie. Mais bien sûr, le travail du syndicat continue dans cette période particulièrement difficile. Ces rapports seront d'ailleurs complétés lors du congrès du SNPDEN du 11 au 15 mai à Biarritz.

La situation économique et sociale s'est profondément dégradée ces derniers mois.

Nous attendons toujours à l'échelle internationale, de véritables mesures réglementant le système financier, les paradis fiscaux et les mouvements de capitaux.

La relance proposée par le Président de la République et le Premier ministre est essentiellement organisée sur l'aide aux banques, au secteur automobile et sur des travaux publics qui n'auront qu'un effet retardé sur l'emploi.

Aucune véritable perspective d'avenir de refondation économique n'est réellement tracée, autour d'un projet social et écologique, favorisant la recherche et la formation. Aucune relance par la demande n'est opérée alors qu'elle aurait un effet plus immédiat. Aucune sécurisation des parcours professionnels n'est véritablement mise en place.

Pour le mouvement syndical, il est temps d'orienter la relance économique vers l'emploi, le pouvoir d'achat et la réduction des inégalités. Les mouvements enclenchés aux Antilles et dans les autres départements d'outre-mer sont un avertissement dont le gouvernement doit tenir compte.

Afficher comme seul leitmotiv qu'il faut poursuivre les réformes n'a pas de sens en soi. Quelle logique peut bien avoir l'objectif de suppression d'un poste sur deux de fonctionnaire partant en retraite, sans définir les besoins et les missions du service public ? Est-ce bien le moment de fragiliser notre modèle social ? C'est pour affirmer ces positions que, le 29 janvier, la mobilisation a connu un immense succès dans toute la France. Les explications de Nicolas Sarkozy, lors de sa longue intervention télévisée, n'ont pas répondu à cette attente.

Au moment où j'écris cet éditorial, une rencontre est prévue, le 18 février, avec les confédérations syndicales. En attendant, une nouvelle journée d'action est programmée pour le 19 mars. Nous y serons si,

entre-temps, aucune inflexion à la politique économique et sociale n'est engagée.

Le climat social s'est dégradé, parce que les mesures sont annoncées sans dialogue social approfondi. Ce fut le cas pour la réforme du lycée, pour celle des enseignants-chercheurs, c'est encore le cas avec la réforme de la formation des enseignants.

Dans notre secteur d'intervention, il a fallu pour notre syndicat mener une bataille sans relâche, pour qu'enfin les textes paraissent sur l'enseignement professionnel et qu'un engagement ministériel soit obtenu pour une application des grilles dans les dotations. La mise en œuvre dépend maintenant des recteurs : nous y serons très attentifs dans les académies.

Les stages d'anglais ont été décidés en urgence en janvier pour une mise en œuvre aux vacances de février. Rien n'obligeait à cette précipitation qui, encore une fois, repose sur les épaules des personnels de direction. En tout état de cause, comme nous l'avons écrit, nous nous en tenons à la charte de pilotage : toute activité annexe qui nécessite des moyens particuliers doit se traduire par une convention. Les moyens doivent être ceux de « *l'École ouverte* » comme s'y était engagé à deux reprises devant nous le directeur de cabinet du ministre.

Mais ce n'est pas tout : ce fut l'annonce de l'expérimentation en seconde dans une centaine d'établissements avec 500 ETP à la clef. Nous avons immédiatement indiqué que cette annonce avait été très maladroite dans le sens où elle reprenait tous les éléments d'une réforme en principe abandonnée. Comme le prévoit la loi Fillon de 2005, toute expérimentation doit partir de l'établissement, et non pas sur injonction des autorités académiques. C'est comme cela que nous avons invité les personnels de direction à procéder, pour éviter de voir les projets rejetés par les conseils d'administration.

Certains recteurs se sont engagés pour une procédure de concertation à grand tapage. Pour notre part, nous avons demandé une grande prudence sur ce sujet pour éviter qu'il ne serve de prétexte aux lycéens pour relancer leur mouvement au moment où les universités sont en effervescence. Il est d'autant plus urgent d'être prudent que le lien avec la mission de Richard Descoings ne semble pas bien établi.

...SUITE À LA PAGE 6

...SUITE DE L'ÉDITO PAGE 3...

C'est toujours sans véritable concertation qu'a été annoncée la mise en place de médiateurs scolaires. Certes, nous comprenons que les contrats aidés permettent un traitement social du chômage, mais dans le cas précis, nous avons indiqué que les missions qui leur étaient confiées ne pourraient pas être assumées par des personnels sans qualification et sans formation. Alors, si nous embauchons des contrats aidés, soyons très attentifs à la rédaction de leur contrat et aux missions qu'ils sont en capacité d'endosser.

Toutes ces mesures, après une période difficile de luttes lycéennes, et au moment où la gestion quotidienne des collèges et des lycées professionnels devient de plus en plus difficile, ne peuvent qu'ajouter à l'exaspération des personnels de direction.

Et ce n'est pas l'annonce, sans concertation préalable, d'un « code de la paix scolaire », qui pourra nous rassurer. Les annonces imprudentes, sur les mesures à prendre, du magistrat en charge de ce dossier montrent une méconnaissance totale du fonctionnement des établissements.

Au moment où nous faisons le bilan de la charte de pilotage (cf. observatoire page 25) le 3 mars avec Pierre-Yves Duwoye, Secrétaire général du ministère, au moment où nous engageons des discussions sur l'évaluation, la formation et l'évolution de nos carrières, nous ferons valoir à chaque fois la complexité de nos missions rendues encore plus difficiles dans un monde médiatisé où les annonces ministérielles tendent à s'accélérer sans prendre le temps de l'expertise avec ceux qui devraient être des partenaires incontournables, les organisations syndicales.

Lors d'une rencontre informelle qui s'est tenue le 6 février, nous avons fait part à nos interlocuteurs des mandats adoptés lors du conseil syndical national de novembre dernier.

Les discussions ont commencé sur la question de l'évaluation des personnels le 11 février.

Un calendrier de travail sera établi entre la direction de l'Encadrement et les organisations syndicales représentatives pour que l'essentiel de nos travaux puisse se dérouler entre le début mars et la mi-mai 2009, soit avant notre congrès.

Dans ces discussions qui s'ouvrent, nous restons fidèles à notre ligne syndicale d'organisation qui a certes la volonté de rechercher consensus et compromis mais qui ne le fera pas à n'importe quelle condition. Au moment où Rolland Jouve, conseiller social du ministre, nous indique que les missions des personnels de direction vont évoluer puisque l'on entre dans une période de réforme de l'offre éducative, avec un EPLE ouvert sur une plus large période et doté de davantage d'autonomie, au moment où le différentiel de rémunération avec les enseignants tend à se réduire, il est clair que nous abordons cette concertation de manière déterminée. Toute évolution positive ne peut que s'inscrire dans la continuité du protocole de 2000 et du statut de 2001, du relevé de décisions et de la charte de pilotage de 2007.

SNPDEN  
21 RUE BÉRANGER  
75003 PARIS  
TÉL. : 01 49 96 66 66  
FAX : 01 49 96 66 69  
MÊL : SIEGE@SNPDEN.NET

Directeur  
de la Publication  
PHILIPPE GUITTET  
Rédacteur en chef  
DONATELLE POINTEREAU  
Rédacteur en chef adjoint  
NORBERT GOSSET  
Secrétaire de rédaction  
JOËLLE TORRES

Conception/Réalisation  
JOHANNES MÜLLER

Publicité  
ESPACE M.  
TÉL. 04 92 38 15 55  
Chef de Publicité  
FABRICE MAURO

Impression  
IMPRIMERIE SIC,  
5-7 RUE CLAUDE CHAPPE  
77 400 LAGNY  
TEL. : 01 64 12 17 17

DIRECTION –  
ISSN 1151-2911  
COMMISSION PARITAIRE  
DE PUBLICATIONS  
ET AGENCE DE PRESSE  
0309 S 08103

DIRECTION N° 166  
MIS SOUS PRESSE  
LE 23 FÉVRIER 2009

Abonnement  
100 € (10 NUMÉROS)  
PRIX DU NUMÉRO : 10 €

INDEX  
DES  
ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX	
EDUCATION	4, 5
AVENANCE	
ENSEIGNEMENT	10, 11
OMT	13
SCOLA CONCEPT	15
CONSEIL GENERAL IDF	17
CAMIF	21
TENQI	23
SODEXO	75
INCB	76

Toute reproduction, représentation, traduction ou adaptation, qu'elle soit partielle ou intégrale, quel qu'en soit le procédé, le support ou le média, est strictement interdite sans autorisation écrite du SNPDEN, sauf dans les cas prévus par l'article L.122-5 du Code de la propriété intellectuelle.

# S O M

## 3 ÉDITORIAL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

• « La revalorisation de notre profession devra nécessairement passer par un dialogue social approfondi et sans faux semblant. »

## 8 AGENDA

## 9 COMPTE RENDU DU BN

## ACTUALITÉS

- Mission d'information parlementaire sur le lycée.
- Du ménage dans les circulaires
- Programme d'actions 2009 pour l'Éducation
- Une conférence mal à propos
- Immense réussite pour la mobilisation du 29 janvier
- Une charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique
- La diversité vue sous l'angle présidentiel

## 18 RENCONTRES

- Le SNPDEN a été reçu par l'association des régions de France
- Le SNPDEN a rencontré le SE-UNSA

## 20 STAGES DE LANGUES

- Stages de langues : pas de convention, pas de stage !

## 22 CONCERTATION SUR LA RÉFORME DU LYCÉE

- Lettre du SNPDEN à Richard Descoings, chargé de la mission de concertation sur la réforme du lycée.

# m a i r e

- 24** RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE
- Deux informations adressées aux SA et SD relatant deux moments successifs de la négociation sur la réforme de la voie professionnelle. Cette action menée par le SNPDEN a trouvé sa concrétisation dans l'engagement de la DGESCO et la publication des textes au JO.
- 25** OBSERVATOIRE DE LA CHARTE DES PRATIQUES DE PILOTAGE
- L'observatoire de la charte des pratiques de pilotage offre pour la deuxième année consécutive un panorama de son application par les académies. Cette année 26 académies sur 30 ont répondu, au lieu de 24 l'an passé.
- DOSSIER : PRÉPARATION DU CONGRÈS DE BIARRITZ**
- 32** RAPPORT D'ACTIVITÉ DU BUREAU NATIONAL
- 41** RÉCAPITULATIF DES AUDIENCES DEPUIS LE CONGRÈS DE DIJON
- 42** COMMISSION VIE SYNDICALE
- 45** CAPN
- 47** COMMISSION CARRIÈRE
- 50** SOUS-COMMISSION FIN DE CARRIÈRE RETRAITES
- 52** COMMISSION MÉTIER
- 54** COMMISSION ÉDUCATION & PÉDAGOGIE
- 60** RAPPORT FINANCIER
- 63** PROPOSITION DE MODIFICATION STATUTAIRE - ARTICLE S33
- 64** QUEL PROFIL POUR LES DIRECTEURS DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES EN EUROPE ?
- Allocution de Françoise Charillon, lors d'une conférence de l'Internationale de l'Éducation dans le cadre de l'OCDE, qui s'est tenue à ARE en Suède du 2 au 4 décembre.
- 65** CHRONIQUE JURIDIQUE
- Bilan des activités de la cellule juridique
  - Questions des adhérents
    - Autorisation d'absence pour examens des assistants d'éducation
    - Le contrat de performance énergétique
    - « Main courante »... et conseil de discipline
- 69** LISTE DES MEMBRES DU CSN
- 71** MOUVEMENT À L'ÉTRANGER
- 73** QUESTIONS des parlementaires et RÉPONSES des ministres.
- 74** DERNIER OUVRAGE REÇU...

# agenda

## MERCREDI 4 MARS

Assemblée nationale.  
Mission réforme du lycée.

## MARDI 10 MARS

Bureau national.

## MERCREDI 11 MARS

Stage syndical,  
Cellule juridique,  
Commission de vérification des comptes,  
Commission nationale de contrôle.

## JEUDI 12 MARS

Stage syndical.

## MERCREDI 1<sup>ER</sup> AVRIL

Bureau national.

## JEUDI 2 AVRIL

Bureau national,  
Mutations sur postes de chef  
d'établissement.

## VENDREDI 3 AVRIL

Mutations sur postes de chef  
d'établissement.

## MERCREDI 8 AVRIL

Cellule juridique.

# décisions BN

## Bureau National du 3 février 2009

### PRÉPARATION DU CONGRÈS DE BIARRITZ

#### MODIFICATION STATUTAIRE

Proposition d'une nouvelle rédaction de l'article S 33 des statuts. Cette modification sera portée à la connaissance des adhérents sur le site du SNPDEN avant le 10 février.

#### RAPPORT D'ACTIVITÉ ET RAPPORT FINANCIER

Adoption à l'unanimité par le BN du rapport d'activité et du rapport financier 2006-2009 qui seront soumis ensuite, dans les académies, au vote des adhérents.

#### RAPPEL

Les résultats des votes dans les académies seront transmis au siège national pour le 30 avril.

#### SUBVENTION

Conformément à l'article R 22, alinéa 3, le BN fixe à 2000 euros la somme attribuée à chaque liste pour ses frais de fonctionnement.

#### RECUEIL DES CHRONIQUES DE LA CELLULE JURIDIQUE

Le bureau national propose de mettre le document en ligne, accompagné d'un volume de présentation, et envisage la possibilité de réaliser ensuite une publication.

#### RENCONTRES

- Le SNPDEN rencontre Richard Descoings chargé de mission sur la réforme du lycée le 3 février.
- Christine Legay représentera le SNPDEN à la conférence de l'UNESCO sur l'illettrisme le 16 février à Lyon.
- Hélène Cahn-Rabaté assistera au colloque de la FAS (fédération des autonomes de solidarité), concernant les procédures civiles, le 18 février à Paris.

Valérie  
FAURE

## MISSION D'INFORMATION PARLEMENTAIRE SUR LE LYCÉE

Après la nomination le 12 janvier de Richard Descoings, directeur de l'Institut d'études politiques de Paris, à la tête d'une mission chargée de « *conduire la concertation* » pour la réforme des lycées, réforme dont le Président de la République a fixé l'échéance à « *septembre 2010* », une mission d'information parlementaire sur le même objet a été proposée et validée le 20 janvier dernier par la commission des Affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale. Cependant, ces missions « *ne seront pas en concurrence* » a déclaré Benoist Apparu, député UMP de la Marne\* qui en a été désigné rapporteur. L'activité de la mission parlementaire se déploiera « *en parallèle* » mais sans lien avec les consultations opérées de son côté par Richard Descoings; elle aura en fait pour objectif de permettre aux députés de participer à la réflexion.

« *Au regard de l'importance technique, politique et budgétaire de ce dossier, nous avons considéré que l'Assemblée ne pouvait rester à l'écart du débat sur le lycée* », a expliqué le futur rapporteur, « *d'autant qu'il s'agit d'une mesure purement réglementaire qui ne fera pas l'objet d'un projet de loi et ne sera donc pas examinée par le Parlement* ».

Composée de 11 députés - 6 de la majorité dont le rapporteur et 5 de l'opposition -, cette mission, en attente de la désignation de son président, aura donc en charge d'auditionner les syndicats enseignants, lycéens... chefs d'établissement sans doute, ainsi qu'un certain nombre d'experts tels que le ministre de l'Éducation nationale par exemple ou encore Richard Descoings... Au programme entretiens, consultations, déplacements dans les établissements, organisations de tables rondes..., voire réalisation de sondages.

Tout comme il a pris contact avec Richard Descoings, rencontré au siège du syndicat le 3 février dernier, le SNPDEN a également effectué une

demande d'audience auprès de Benoist Apparu, afin de lui présenter ses analyses et propositions sur l'évolution du lycée et de son organisation.

Cette nouvelle mission d'information devrait rendre ses conclusions en mai, date également prévue pour la publication du rapport d'étape de la mission Descoings dont le rapport final doit être rendu pour le mois d'octobre.

\* ancien rapporteur de la loi Pécresse sur l'autonomie des universités

## DU MÉNAGE DANS LES CIRCULAIRES

Sur demande de François Fillon, qui estime que « *la prolifération* » des circulaires nuit à la cohérence de l'action gouvernementale, et veut ainsi en éviter l'éparpillement, un décret oblige les administrations à les publier sur un site internet unique.



Il est vrai que cette prolifération des circulaires a toujours fait l'objet de critiques répétées et unanimes...

Mais, à en lire le décret 2008-1281 du 8 décembre dernier et son rapport de présentation publiés au journal officiel du 10 décembre, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2009, cela en sera fini de leur prolifération anarchique, fini le casse tête des lettres circulaires qui se multiplient, se suivent, se superposent, se ressemblent parfois avec plusieurs sur le même sujet, à tel point qu'on ne sait plus laquelle doit réellement s'appliquer!

Les circulaires et instructions ministérielles adressées aux établissements et services de l'État devront être tenues à la disposition du public sur un site internet unique créé à cet effet.

« *Classées et répertoriées de manière à faciliter leur consul-*

*tation* », elles devront y être publiées pour être applicables. Dans le cas contraire, « *les services ne [pourront] en aucun cas s'en prévaloir à l'égard des administrés* », indique le décret. L'article 2 précise en outre que les circulaires et instructions déjà signées seront « *réputées abrogées si elles ne sont pas reprises sur le site* ».

Selon le rapport de présentation dudit décret, il ne s'agit pas « *de prétendre interdire catégoriquement l'usage* » des circulaires ou d'en réduire le nombre, car « *en tant qu'elles unifient l'interprétation que fait l'administration du droit positif, [elles] sont un instrument de sécurité juridique et d'égalité devant la loi* », mais leur rassemblement « *en un site unique* » devrait permettre « *en outre de [les] actualiser plus facilement, de supprimer celles qui sont obsolètes, de reprendre en un ensemble clair des instructions éparses* », en un mot de nous faciliter la vie!

Voilà en tout cas qui a de quoi réjouir les administrés, et ce ne sont pas les chefs d'établissement qui s'en plaindront (enfin si ces dispositions sont réellement mises en œuvre!), eux qui quotidiennement font les frais de multiples circulaires nationales, académiques ou mêmes départementales qu'ils doivent mettre en œuvre sans les moyens adéquats, et qui se mêlent souvent de codifier ce qui devrait relever de l'autonomie pédagogique des établissements.

Mais, voilà qui a de quoi aussi inquiéter les administrations, car la mise en œuvre d'un tel décret implique un énorme travail d'archivages et de rationalisation, et exigera surtout un « *effort d'auto-discipline* ».

## PROGRAMME D'ACTIONS 2009 POUR L'ÉDUCATION

À l'occasion d'une conférence de presse le 22 janvier dernier, le ministre de l'Éducation nationale a présenté un point d'étape sur les mesures de l'année écoulée ainsi que le programme d'actions à venir pour 2009. « *Réformer l'école c'est la condition indispensable pour la rendre plus juste et pour donner à nos enfants toutes*

les chances de devenir des êtres libres, auteurs de leur destin. L'intérêt des élèves, l'attente des familles, la considération due au monde enseignant : telles sont les trois préoccupations permanentes de tout ministre de l'Éducation nationale » a ainsi déclaré Xavier Darcos.

Une grande partie de son discours a été consacrée aux différents dossiers menés par son ministère ces derniers mois. Indiquant que toute sa politique était dictée par un objectif de lutte contre l'injustice sociale, il a ainsi tour à tour expliqué, voire justifié, le bien-fondé de la réforme de l'école primaire, des évaluations, de la mise en place du service minimum d'accueil, de la rénovation de la voie professionnelle, de l'assouplissement de la carte scolaire, de l'accompagnement éducatif ou encore des premiers effets de la revalorisation enseignante... Et il a estimé « *fort naturelles les nombreuses réactions suscitées* » par ces réformes récentes car « *chaque fois qu'on touche à l'école, on suscite passions et discussions* ». Mais « *l'évolution de la société oblige à lutter contre les conservatismes et à faire progresser l'école* », qui « *intimement liée au pacte républicain* », n'est « *pas un service public comme les autres* » a-t-il ajouté.

« *Après ce tour d'horizon des réformes engagées* », le ministre s'est employé à présenter les nouveaux chantiers des mois à venir.

Ainsi, outre la poursuite de la concertation sur la réforme du lycée, confiée à Richard Descoings, et la mise en œuvre de toute une série de nouveaux services relatifs à l'orientation, avec notamment la mise en place dès la rentrée 2009 d'une plate forme téléphonique d'aide à l'orientation, la rénovation du site internet de l'Onisep en intégrant un système de géolocalisation actualisée des formations, un renforcement de l'action des conseillers d'orientation psychologues ou encore la mise en œuvre dans les lycées volontaires d'expérimentations autour de semaines d'orientation..., le ministre a annoncé la création dès le mois de juin « d'une nouvelle académie virtuelle » qui proposera notamment en téléchargement gratuit l'intégralité des enseignements du CP à la terminale ainsi que d'autres services tels que l'aide scolaire à distance...

Le ministre a également évoqué la réalisation du code de la paix scolaire, pour lequel des propositions lui ont été faites par Laurent Huet en charge du dossier, et parmi lesquelles figurent la création d'une « commission (encore une !) disciplinaire consultative » ou

encore l'introduction de « mesures d'utilité collective de réparation », « en guise de sanction ou d'alternative à une sanction »... Sur ce sujet, le SNPDEN déplore, une fois de plus, un manque de concertation préalable et les annonces imprudentes du magistrat en charge du dossier, qui témoigne d'une méconnaissance totale du fonctionnement des établissements.

Mais, de toutes les propositions avancées par le ministre, celle qui a particulièrement retenue l'attention des médias et des syndicats concerne la lutte contre l'absentéisme, et l'annonce du recrutement sur contrats aidés de 5 000 « médiateurs de réussite scolaire », chargés d'assurer « l'interface entre l'école et les parents ». Opérationnels dès le mois de mars, ces médiateurs « devront comprendre les ressorts sociaux et familiaux des quartiers d'où proviennent les élèves ». Leur action sera notamment ciblée sur les 100 établissements où le phénomène est le plus flagrant - avec pour objectif que d'ici un an le nombre d'élèves absentéistes ait diminué de 30 % - et sur les 215 quartiers prioritaires du plan banlieues.

Vaste programme et délicate mission pour des personnels recrutés sur emploi précaire et sans formation !

## UNE CONFÉRENCE MAL À PROPOS

Si la lutte contre l'absentéisme scolaire est jugée comme un souci légitime de la part des syndicats, ces derniers pensent cependant unanimement qu'elle ne pourra pas être assumée par des personnels sans qualification et sans formation, employés sur emploi précaire, et qu'elle « *nécessite une prise en charge par de vrais professionnels de l'éducation* ».

De plus, « *si l'on veut vraiment lutter contre l'absentéisme, il faudrait parler avant tout du travail qui est déjà mené en partenariat avec les communes, avec la police, avec les assistantes sociales...* » a déclaré Philippe Guittet interrogé sur le sujet par l'AEF.

La médiation à l'école ne s'improvise pas, elle demande de vraies compétences ! Quelle légitimité et autorité auront ces personnels sans formation ? Quid de leurs missions ? Quid de leur positionnement par rapport aux autres personnels des établissements ?

Qui plus est, les syndicats jugent que Xavier Darcos « *ne manque pas d'air* », en proposant de créer - dans un contexte de suppressions d'emplois statutaires - ces « 5 000 postes

de contrôleurs de l'absentéisme scolaire », au nom du principe de l'aide aux élèves en difficulté, après avoir pourtant annoncé la suppression de milliers de postes d'enseignants, la suppression de postes « *rasés* » qui venaient en aide aux élèves en difficulté, ainsi qu'une réduction des moyens des associations complémentaires œuvrant au quotidien auprès des jeunes dans les quartiers dont il est question.

La mesure dont l'efficacité leur semble douteuse a donc été unanimement condamnée !

Et ce d'autant que l'annonce a encore une fois précédé la discussion et primé sur la réflexion, sans concertation préalable avec les organisations représentatives des personnels et les fédérations de parents d'élèves.

Ainsi, lors de la réunion de l'EFN du 9 février dernier, l'UNSA-Éducation s'est-elle notamment prononcée pour un refus de participation au vote des conseils d'administration des établissements sur le recrutement de ces « *médiateurs* », exigeant l'ouverture d'une concertation sur ce lourd dossier de l'absentéisme et du décrochage scolaire.

La fédération juge de plus que « le ministre ne peut [pas non plus] continuer à multiplier le recours à des précaires pour des missions permanentes » et exige également « *l'ouverture rapide d'une concertation sur l'exercice de ces missions, leur pérennisation et plus globalement la politique des contrats aidés à l'Éducation nationale* ».

Si l'annonce sur les médiateurs a été de très loin l'annonce la plus critiquée des propos du ministre sur le système éducatif, en fait c'est l'ensemble de son discours qui a fait l'objet d'une salve de critiques.

Cette conférence de presse a ainsi été vue comme un exercice d'autosatisfaction du ministre sur son action passée, exercice jugé mal venu et inutile. Pour l'UNSA-Éducation, il s'agit là encore « *d'effets d'annonce* » montrant que finalement « *le président de la République n'a tenu qu'une partie de sa promesse : des milliers de postes ont été supprimés et les conditions de travail se dégradent* ».

Le SE UNSA y voit un « *bilan sans perspectives* ». Qualifiant cette conférence - centrée majoritairement sur l'action passée - « *d'étrange* », le syndicat a ainsi constaté que les quelques annonces ont égrené pour l'essentiel des dispositifs déjà actés mais dont certains n'ont toujours pas été réalisés et déplore « *que le plus gros patron de France n'ait pas eu un mot à dire sur*

*l'extraordinaire tension que sa politique a installé parmi ses personnels* ». Selon lui, le ministre doit comprendre qu'il faut en finir avec l'empilement des annonces médiatiques et ouvrir de vraies négociations en particulier sur un agenda partagé des réformes.

Le SNPDEN s'est également déclaré déçu par ce discours ministériel et déplore qu'une fois de plus il n'ait pas été consulté sur les différents points abordés qui concernent pourtant « directement » les personnels de direction.

Le discours de Xavier Darcos et ses annonces pour 2009 n'ont ainsi en rien dissipé le malaise actuel qui s'est installé au sein de la communauté éducative et les syndicats se sont déclarés « plus que jamais » mobilisés pour la grève du 29 janvier.

## IMMENSE RÉUSSITE DE LA MOBILISATION DU 29 JANVIER

La journée de mobilisation interprofessionnelle du 29 janvier pour l'emploi, les salaires et la défense du service public, organisée à l'appel de l'intersyndicale CGT – CFDT – FO – CFTC – CGC – FSU – UNSA et Solidaires, a connu un succès incontestable dans toute la France, puisque des millions de salariés du privé et du public, parmi lesquels de nombreux jeunes, des demandeurs d'emplois, des retraités... ont manifesté et fait grève.

Les manifestations qui ont eu lieu ce jour là ont ainsi rassemblé entre 1,1 million (selon les forces de l'ordre) et 2,5 millions de manifestants (de source syndicale). Et malgré ces divergences de chiffres entre forces de l'ordre et syndicats, les cortèges étaient de manière indéniable particulièrement fournis, tant dans les grandes villes de France que dans les villes de taille moyenne qui atteignaient pour la plupart des chiffres de mobilisation plutôt inhabituels.

Sans surprise, c'est le service public qui a constitué « les plus grosses cohortes de manifestants » avec, selon les chiffres officiels, un quart des fonctionnaires des 3 fonctions publiques en grève (soit 25,9 % contre 20 % lors de la dernière journée de grève FP du 20 novembre 2007), dont 33,1 % dans la Fonction publique de l'État.

Pour l'Éducation nationale, le taux de grévistes était de 37,1 %. Et si le ministère communiquait à la mi-journée des taux de participation à la grève de l'ordre de 48 % dans le primaire et de 28 % dans le second degré, les syndi-

cats annonçaient eux des chiffres plus importants avec, selon le SNUIPP, près de 67 % de grévistes dans le primaire et 58 % selon le SNES dans le secondaire. Là encore, malgré ces divergences de chiffres, les deux sources s'accordaient tout de même à souligner que le mouvement était de toute façon plus suivi qu'en novembre dernier.



Pour les principaux leaders syndicaux, cette mobilisation fut donc un succès incontestable, témoignant de l'ampleur du malaise social, « des inquiétudes et de l'exaspération face aux injustices sociales », et traduisant la tension créée par la politique gouvernementale et son choix d'un « plan de relance concentré sur le soutien à l'investissement et aux entreprises ». Et, alors que ce succès exigeait une réponse urgente de la part du gouvernement, le communiqué diffusé par l'Élysée à l'issue de cette journée et les déclarations du président de la République se sont révélés loin d'être à la hauteur des revendications exprimées.

Et si Nicolas Sarkozy, a effectivement indiqué qu'il jugeait « légitime l'inquiétude » qui s'est exprimée, provoquée selon lui par « la crise d'une ampleur sans précédent », imposant donc aux pouvoirs publics « un devoir d'écoute et de dialogue », il n'a cependant pas fait la moindre concession et n'a à aucun moment laissé entendre qu'il y aurait un quelconque changement de cap dans sa politique. Au contraire, il a déclaré que cela confortait le gouvernement dans sa « grande détermination à agir », confirmant au passage la rencontre déjà prévue courant février avec les organisations syndicales et patronales afin de « convenir des réformes à conduire en 2009 et des méthodes pour les mener à bien ».

Au lendemain de l'intervention télévisée du chef de l'État, les organisations syndicales qui attendaient des annonces concrètes et l'ouverture de vraies discussions, ont alors affiché

leur grande déception, prévoyant de se retrouver le 9 février pour apprécier la portée du discours présidentiel et en « tirer les conséquences » pour la suite du mouvement.

Au moment où ces lignes sont bouclées, les huit confédérations viennent de se réunir. Considérant que les annonces gouvernementales face à la crise restaient « loin des attentes et des exigences de la mobilisation du 29 janvier et de la déclaration intersyndicale du 5 janvier », elles ont décidé d'appeler à une nouvelle journée d'action nationale fixée au jeudi 19 mars. Et, même si elles considèrent que « le sommet social » prévu à l'Élysée le 18 février constitue une étape importante, elles regrettent cependant que le président maintienne « pour l'essentiel ses orientations » et « jugent indispensable de maintenir la pression dans l'unité d'action ». Les organisations ont par ailleurs prévu de se retrouver le 23 février pour apprécier ce qui sortira de la réunion du 18, et éventuellement revoir le sens et les modalités de la nouvelle journée de mobilisation prévue en mars.

Se retrouvant pleinement dans la déclaration commune interprofessionnelle du 9 février, les organisations syndicales de la Fonction publique se sont également inscrites dans la décision de cette nouvelle journée d'action. Les fédérations de l'Éducation en ont fait de même.

Si d'ici le 19 mars aucune inflexion à la politique économique et sociale n'est engagée, le SNPDEN sera partie prenante de cette nouvelle journée d'actions, tout comme il l'a été le 29 janvier dernier. (cf. édito page 3)

## UNE CHARTE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le ministre du Budget, Éric Woerth, le secrétaire d'État chargé de la Fonction publique, André Santini, et Louis Schweitzer, président de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) ont signé le mardi 2 décembre dernier une charte pour la promotion de l'Égalité dans la Fonction publique.

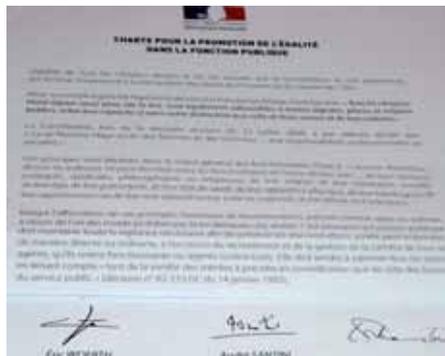
Ayant vocation à s'appliquer aux trois fonctions publiques, cette charte qui doit être le reflet de la diversité, constitue un engagement moral fort dans le sens des valeurs devant guider « l'action des administrations et des agents ». Car, si en apparence « tous les textes sont en place » et si « la France a

évolué en matière de diversité », « des progrès restent à accomplir » a déclaré Éric Woerth lors de la signature de cette charte.

Le communiqué du Ministère précise ainsi que l'objectif général est « de promouvoir l'égalité [...] et de prévenir toutes formes de discriminations, en ce qui concerne l'accès à la fonction publique dans ses différentes modalités, le déroulement des carrières, et l'exercice du droit à la formation ou les cessations définitives de fonctions ou d'activités » et de « faire en sorte que le service public soit davantage à l'image de la population ».

La charte se décline ainsi autour de six grands engagements :

- Agir en amont du recrutement pour promouvoir l'égal accès de tous aux emplois publics ;
- Veiller aux conditions de recrutement pour répondre aux besoins sans discriminer ;
- Rénover les parcours professionnels des agents et garantir l'égalité de traitement dans tous les actes de gestion ;
- Sensibiliser et former les agents de l'administration ;
- Informer les administrations pour diffuser les bonnes pratiques en matière de prévention des discriminations ;
- Mettre en œuvre et suivre la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique.



Si les 8 organisations syndicales de la Fonction publique ont jugé que cette signature allait « dans le bon sens », elles ont cependant déploré, dans une lettre commune adressée à Éric Woerth et André Santini, le fait de « ne pas être véritablement reconnues parties prenantes » sur le sujet et regrettent notamment de ne pas « avoir été associées à l'élaboration de cette charte, contrairement à ce qui est indiqué dans les discours liminaires ».

L'intégralité de cette charte est consultable sur le site de la réforme de la fonction publique [www.ensemble-fonctionpublique.org](http://www.ensemble-fonctionpublique.org).

## LA DIVERSITÉ VUE SOUS L'ANGLE PRÉSIDENTIEL

Dès septembre 2009, « 25 % des places de classes préparatoires aux grandes écoles [devront] être réservées aux meilleurs lycéens boursiers », chiffre porté à 30 % à la rentrée 2010. C'est un des souhaits émis pour l'Éducation nationale par le Président de la République lors de son discours en faveur de la diversité et de l'égalité des chances prononcé le 17 décembre dernier à l'École polytechnique de Palaiseau.

Après une longue intervention solennelle et très idéaliste sur « le miracle de la République », son modèle, ses valeurs et principes, et ce qu'elle est et doit être pour la France, Nicolas Sarkozy a dressé un bilan des dérives actuelles de la société dont le modèle d'intégration ne fonctionne plus et qui ne parvient plus à réduire les inégalités. C'est pourquoi il souhaite aujourd'hui relever le défi de la diversité et prôner une politique volontariste pour rétablir l'égalité des chances. « Je veux avant tout une mobilisation de tout l'appareil de l'État, de toutes les administrations et de tous les ministères. Je veux que l'État soit exemplaire dans la mise en œuvre des politiques en faveur de l'égalité des chances, dans la lutte contre les discriminations, dans la promotion de la diversité, en matière de transparence sur les résultats ».

Et, selon lui, cette égalité réelle des chances passe avant toute chose par l'école.

Après avoir cité en exemple diverses initiatives qui ont permis de progresser dans ce domaine, telles que celles de Sciences Po, de l'institut Montaigne, du Lycée Henry IV, ou encore plus récemment des « cordées de la réussite », Nicolas Sarkozy a indiqué ce qu'il souhaitait pour l'Éducation nationale : « Chaque enseignant, chaque chef d'établissement doit se sentir investi de la responsabilité de repérer et d'accompagner vers les filières d'excellence les élèves d'origine modeste qui en présentent le potentiel... Je veux que l'Éducation nationale se mobilise pour encourager ces jeunes, convaincre leurs familles et susciter leurs candidatures ».

Outre le pourcentage annoncé de places de CPGE réservées aux boursiers, le président souhaite que « dans tous les lycées qui préparent aux concours des grandes écoles » soient créés, sur le modèle de ce qui a été fait au lycée Henry IV, des classes préparatoires de mise à niveau. Et pour accompagner les boursiers de « ces

filières exigeantes », il souhaite qu'y soient développés « des internats d'excellence », qui devront offrir « un tutorat assuré par des élèves de grandes écoles, un suivi personnalisé pris en charge par les enseignants, ainsi que des compléments disciplinaires ».

Pour le président, l'excellence doit aussi passer par les universités et il prévoit l'inscription dans les contrats d'établissements avec les universités des créations d'emplois étudiants pour assurer un tutorat renforcé en faveur des boursiers de première année.

Il s'agit là de l'essentiel des mesures avancées pour l'Éducation, mais bien sûr, la diversité sociale passe aussi par le monde politique, celui du travail, la télévision... Plus de diversité aussi du côté Fonction publique, avec en 2009 le développement ou la création de « classes préparatoires intégrées » dans les écoles de fonctionnaires, afin d'aider les jeunes de conditions modestes à préparer les concours.

C'est Yazid Sabeg, en tant que commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, qui a été chargé de cette mission, pour laquelle un plan d'actions devrait être présenté d'ici la fin du mois de mars. « Je trouverai des solutions pour ouvrir les systèmes de formation de nos élites aux élèves issus des quartiers aujourd'hui en difficulté » a indiqué Yazid Sabeg lors de son audition à l'Assemblée nationale le 21 janvier, citant pour ce faire le « soutien individualisé des lycéens », « la simplification des filières du lycée », « la modification des modes de sélection et de recrutement des grandes écoles » ou encore « le partenariat avec la conférence des grandes écoles ou des universités »...

## EN BREF

► Le SNPDEN se déclare solidaire de tous les personnels en poste dans les établissements scolaires de Guadeloupe, qui doivent actuellement exercer leurs fonctions dans des conditions difficiles, alors que l'île est « paralysée » depuis le 19 janvier par un mouvement social d'une grande ampleur, impliquant grèves, manifestations, mouvements de protestations, dans certains cas, fermetures d'établissements. Depuis le 5 février, il semblerait que le mouvement se soit étendu à la Martinique.

► Depuis le 20 janvier dernier, Annick Merlen a succédé à Jacques Maurice à la tête de la FGR-FP, après une décennie d'exercice de ce dernier aux fonctions de secrétaire général.

# Rencontre entre le SNPDEN et l'Association des Régions de France

*Une délégation du SNPDEN conduite par Philippe Guittet, son secrétaire général, et comprenant Philippe Tournier et Catherine Petitot, secrétaires généraux adjoints, Michel Richard, secrétaire national, et Pascal Bolloré, a été reçue à notre demande par Jacques Auxiette, vice président de l'ARF, dans les locaux de l'association le 2 décembre 2008.*

Dans son propos introductif, Jacques Auxiette insiste sur l'extrême nécessité à améliorer dans le contexte présent la gouvernance des politiques publiques. Il estime que nous avons à confirmer et à affirmer nos positions dans une démarche de concertation où nous exprimerons une prise de position commune au SNPDEN et à l'ARF. Il insiste sur la question du lien formation/emploi qui détermine la compétitivité des territoires.

Le Secrétaire général du SNPDEN pose la question: qui fait quoi? dans la relation EPLE/État et collectivités territoriales. Il énonce que l'État est de moins en moins décideur et le plus souvent prescripteur de normes, ce qui ne manque pas d'alimenter la concurrence entre la représentation territoriale de l'État et l'exécutif des collectivités territoriales.

Il précise que pour le SNPDEN il existe une différence importante entre les notions de compétences partagées et celles de compétences liées. Le SNPDEN estime qu'il serait nettement profitable de s'orienter vers une compétence unique liée à l'autonomie de l'établissement et garante d'efficacité.

Il est abordé ensuite la question de la gestion des ressources humaines des personnels TOS

qui sont désormais dans leur majorité des personnels territoriaux ou en détachement. Il faut rappeler que depuis la loi du 13 août 2004, ces personnels sont placés sous l'autorité hiérarchique de la collectivité territoriale et sous l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement. Le SNPDEN et l'ARF sont d'accord pour réfléchir à des plans de formation des personnels de direction sur les relations chef d'établissement/collectivité territoriale. Dans un autre domaine, les deux organisations souhaitent poursuivre leurs réflexions en commun sur le nombre de représentants des collectivités territoriales dans les instances de l'EPLÉ, et sur les missions des gestionnaires.

Nous concluons cette rencontre par la création d'un groupe de travail comprenant 5 représentants du SNPDEN et 5 représentants de l'ARF dont l'objectif serait d'évaluer l'existant et de proposer des évolutions dans le cadre des textes réglementaires actuels.

Nous pensons que l'ordre du jour de cette première réunion pourrait s'organiser autour d'un état des lieux de l'application de la convention liant l'EPLÉ à sa collectivité de rattachement mais également d'une analyse du contenu des pratiques de ces

conventions ainsi qu'une réflexion sur les missions et les attributions du chef d'établissement et du gestionnaire par rapport aux compétences transférées par la loi du 13 août 2004.

Ultérieurement nous pourrions envisager une charte des pratiques de pilotage de l'EPLÉ avec sa collectivité territoriale locale de rattachement, le SNPDEN se situant bien davantage sur le concept de partage des compétences plutôt que celui de compétences partagées.

Nous souhaitons baliser le terrain des compétences et ainsi mieux garantir la place de l'autonomie de l'EPLÉ.

# Un poste de permanent à pourvoir

*Un poste de permanent sera vacant au siège du SNPDEN à compter de l'année scolaire 2009-2010. Tout adhérent peut postuler. Le syndicat prend en charge le différentiel de rémunération et assure le logement.*

*Ce poste de permanent consiste principalement en un rôle d'assistant du secrétariat général, de gestion du siège du syndicat (ressources humaines, agenda, logistique), de relations avec les adhérents et les responsables syndicaux, de relations avec le ministère, la presse et les autres organisations.*

*Les candidatures doivent mentionner l'itinéraire de formation, le parcours professionnel, les compétences développées, les responsabilités syndicales éventuellement assurées. Elles sont reçues par courrier au siège jusqu'au 4 avril 2009:*

**SNPDEN**  
Candidature  
21 rue Béranger  
75003 PARIS

*Pour toute information complémentaire, merci d'appeler le 0149966666*

# Rencontre entre le SNPDEN et le SE-UNSA

Le 24 novembre 2008, le SNPDEN représenté par Philippe Guittet, Hélène Cahn-Rabaté, Donatelle Pointereau, Jean-Claude Lafay et Michel Richard, a reçu dans ses locaux à Paris une délégation du SE-UNSA-Éducation conduite par son secrétaire général Luc Bérille. Les deux organisations syndicales ont échangé leurs points de vue sur les thèmes suivants :

- La réforme du Lycée
- La formation des maîtres
- Le mouvement revendicatif à l'Éducation nationale
- La création de l'EPEP.

Dans un propos introductif Luc Bérille indique qu'il existe une opposition de fond entre une profession (celle des professeurs des écoles) et leur ministre de tutelle. Un fossé s'est creusé en termes de conception du métier qui a entraîné une radicalisation des personnels syndiqués.

En ce qui concerne le second degré, le SE est particulièrement attentif au contexte électoral (scrutin des élections professionnelles du 2 décembre 2008) et souhaite évoquer les difficultés à avoir une position commune sur le lycée.

Le débat montre que les positions de nos deux organisations sur la réforme de la classe de seconde ne sont pas complètement opposées sur le fond et que nous partageons les mêmes points de vue sur les questions laissées sans réponse par le ministre. Le SNPDEN rappelle toutefois son attachement au groupe classe dont le SE souhaite la disparition.

Pour ce qui est de la réforme du lycée professionnel, le SNPDEN constate qu'il ne demeure que deux organisations syndicales enseignantes dans le comité de suivi même si elles constituent à elles deux une représentativité (SNETAA et SGEN), et qu'il restera en vigilance sur la question du maintien de la préparation spécifique du BEP dans au moins un EPLE par bassin d'éducation.

Sur le sujet de la rénovation de la formation des maîtres (recrutement au niveau master 2), nos deux organisations constatent qu'elles partagent la même approche sur ce point. Le Secrétaire général du SE précise qu'il a une préférence pour la formation en IUFM sanctionnée par un master 2. Ensemble, nous sommes favorables à ce que le contenu des concours comprenne davantage d'aspects de pratiques professionnelles.

Le dernier point abordé concerne la création des EPEP. Philippe Guittet rappelle que le SNPDEN a souhaité que s'ouvre un débat autour du concept d'EPLE du socle commun. Il estime qu'il serait nettement préférable de réfléchir à un type de fonctionnement proche de celui des réseaux « *ambition réussite* ».

Philippe Guittet s'interroge sur le peu de réactions des organisations syndicales du 1er degré au projet de création de l'EPEP. Pour le SE-UNSA la réaction est limitée en raison de la proximité du scrutin des élections professionnelles et Luc Bérille insiste sur la distinction fondamentale, de son point de vue, entre les publics accueillis.

Les deux délégations se sont engagées à poursuivre leurs échanges à la fois sous forme de réunions bilatérales et dans le cadre de la vie fédérale.

# Stages de langues : pas de convention, pas de stage

Alors que va s'ouvrir le rendez-vous annuel de suivi de la mise en œuvre de la charte de pilotage, des autorités académiques cherchent à imposer la mise en place des stages de langues en dehors de toute règle de droit (ce qui présente un risque pour les établissements qui accepteraient). Elles prétendent qu'il s'agirait d'une activité d'enseignement « normale », ce qui n'est pas sérieux : facultatifs, se déroulant sur des périodes de vacances scolaires, sans cadre réglementaire, ces stages sont bien des actions complémentaires qui, selon la charte de pilotage (BO n° 8 du 22 février 2007), relèvent d'une convention. D'ailleurs, l'article R421-2 du Code de l'éducation (identique à l'article 2 du décret 85-924 du 30 août 1985) stipule sans ambiguïté :

**« Les collègues, les lycées, [...] disposent, en matière pédagogique et éducative, d'une autonomie qui porte sur : [...] 8° Sous réserve de l'accord des familles pour les élèves mineurs, les activités facultatives qui concourent à l'action éducative organisées à l'initiative de l'établissement à l'intention des élèves [...] »**

La signature d'une convention entre les établissements et le rectorat donne un cadre juridique à ces stages, assure le consentement des acteurs et « sécurise » un financement actuellement le plus souvent à l'état de promesse (les collègues des lycées « *Ambition réussite* » attendent toujours le versement de l'indemnité promise à deux reprises depuis près d'un an).

Dans ces conditions, le Bureau national élargi aux secrétaires académiques réuni le 4 février a confirmé la position du SNPDEN qui peut se résumer par une consigne claire et nette : **pas de convention, pas de stage.**

Accepter la mise en place des stages dans les conditions qu'on cherche à nous imposer signifierait de consentir à devoir satisfaire n'importe quelle injonction, dans n'importe quelle condition. La manifestation du 26 novembre 2006 et la signature, par le ministre lui-même, de la charte des pratiques de pilotage visaient un autre fonctionnement : il faut imposer le respect des engagements pris et, tout simplement, du droit. Les cas de pression ou de menace doivent être signalés aux responsables académiques du SNPDEN.

## ANNEXE : EXEMPLE DE CONVENTION

Voici un exemple de ce que peut être une convention pour un stage ici organisé par deux lycées pour le compte de tous les lycées du bassin.

### Article R 421-2 du Code de l'éducation

*Convention pour la mise en œuvre de stages pratiques de langue entre - le rectorat de l'académie de (xx), représentée par (xx), recteur/rice d'académie, commanditaire et le (xx), établissement public représenté par (xx), président/e de son conseil d'administration d'une part, - le (xx), établissement public représenté par (xx), président/e de son conseil d'administration d'autre part, prestataires, dans le cadre des actions complémentaires relevant du conventionnement conformément à la note du 24 janvier 2007 (BO n° 8 du 22 février 2007)*

**Article 1 :** les lycées (xx) et (xx) conviennent ensemble de mettre en place des stages de pratique orale de la langue anglaise aux vacances d'Hiver et de Printemps de l'année scolaire 2008-2009, à raison d'un minimum de trois groupes et d'un maximum de six groupes à chacune d'entre elles

**Article 2 :** l'accès à ces stages est ouvert aux élèves de lycées (xx), (xx), (xx), etc. L'inscription des élèves issus d'établissements dont des personnels interviennent est prioritaire sous réserve de modalités issues des conventions particulières mentionnées à l'article 3.

**Article 3 :** les inscriptions, l'organisation pédagogique des stages et le suivi des présences sont assurés par les lycées (xx) et (xx). Des conventions particulières définiront, en tant que de besoin, les modalités pratiques de mise en œuvre des stages prévus à l'article 1, entre les établissements prestataires et les EPLE relevant de l'article 2.

**Article 4 :** le rectorat de l'académie de (xx) assure le financement des personnels selon le « barème de Montpellier ». Ces rémunérations concernent les heures d'enseignement à raison de (xx) heures par groupe, une indemnité horaire équivalente à l'amplitude de l'ouverture pour un personnel assurant l'accueil, la sécurité et l'entretien, une indemnité horaire équivalente à l'amplitude de l'ouverture pour un personnel assurant la vie scolaire (et/ou) d'un personnel de direction\*.

**Article 5 :** les lycées (xx) et (xx) assurent le financement des dépenses pédagogiques, de communication et de viabilisation.

**Article 6 :** l'emploi des personnels TOS se fait dans le cadre des conventions de mise à disposition passées entre le conseil régional de (xx) et les lycées (xx) et (xx)

**Article 7 :** la dénonciation de la présente convention peut survenir en cas de non application d'une de ses clauses par une des parties signataires.

\* Si cela induit un temps de présence supplémentaire. Le temps peut également être compensé : il est rappelé que le texte sur notre temps de travail autorise des périodes de congés durant la période scolaire.

# 2009

## Portez un regard sur CAMIF Collectivités



Créée en 1983, CAMIF Collectivités est devenue, grâce à la confiance que lui accorde ses clients depuis plus de 25 ans, un acteur majeur de la distribution auprès des collectivités. Puisant ses valeurs dans la tradition de l'économie sociale, l'enseigne a conservé de ses racines mutualistes une culture d'entreprise basée sur l'écoute et le service client. Constituée en société distincte, autonome en moyens et en personnel depuis 1996, CAMIF Collectivités a ses propres obligations d'équilibre de résultat pour assurer son développement. Elle y a répondu en 2008 comme les années précédentes.



«Leader sur le marché de l'éducation avec 47% de notre CA réalisés sur ce secteur, CA-

MIF Collectivités est un acteur de référence sur cette activité. Cependant, depuis la crise CAMIF et sa forte médiatisation, nous avons subi une baisse d'activité générale. En effet, nombre de nos clients, très représentés au sein de l'éducation, font l'amalgame entre les 2 entités : CAMIF Particuliers et CAMIF Collectivités. Certains d'entre eux font malheureusement partie des clients lésés. Nous sommes conscients des grandes difficultés qu'engendre cette situation et les déplorons. Nous faisons confiance aux instances juridiques qui traitent ce dossier dans la mesure de leurs moyens. CAMIF Collectivités se doit de continuer à exister pour exercer son métier, remplir son rôle auprès de ses clients et préserver l'emploi de ses 330 collaborateurs. L'année 2008 affiche un résultat positif de l'ordre de 2 à 3 M€ nous permettant de poursuivre notre activité à court terme et nos projets à moyen terme. La présence à nos côtés et le soutien de nos salariés, clients, fournisseurs, prestataires..., est pour CAMIF Collectivités un élément essentiel pour assurer la pérennité de l'entreprise.»

C. Bureau  
Directeur Général CAMIF Collectivités

### L'éducation, un secteur en évolution

«CAMIF Collectivités s'inscrit dans l'actualité de l'Education Nationale, à la fois très forte et dense, en raison des différentes mesures gouvernementales prises l'an passé et du programme d'actions prévu sur 2009. La réforme de l'école est un axe incontournable à prendre en compte par les enseignants et les élèves qui doivent ensemble s'adapter à ces nouvelles évolutions», poursuit C. Bureau.

### Zoom sur l'année écoulée

Le dépôt de bilan de CAMIF Particuliers, en novembre 2008, a affecté profondément les clients et le personnel de CAMIF Collectivités en raison des tristes conséquences qu'il occasionne pour les salariés et sociétaires de l'enseigne CAMIF dédiée aux particuliers. De son côté, CAMIF Collectivités, entité autonome, poursuit son activité. «CAMIF Collectivités, spécialiste de l'équipement auprès des acheteurs publics et associatifs, a livré 200 000 commandes en 2008. Les résultats positifs de l'entreprise, comme ceux des années précédentes, nous permettent ainsi de financer nos investissements à venir, de poursuivre et pérenniser notre présence sur nos différents marchés (éducation, collectivités, médico-social) en privilégiant toujours la relation et la satisfaction clients», indique l'enseigne.

**«Pérenniser une relation de confiance établie depuis plus de 25 ans»**

### Les engagements de la direction

Un certain nombre de clients se demandent s'ils peuvent continuer à commander auprès de CAMIF Collectivités. La direction de l'enseigne tient à les rassurer et précise que «toutes les commandes sont honorées et les livraisons assurées. Aucun règlement n'est réclamé à la commande, mais seulement après livraison du produit ou du service effectué. Pour 75% de nos flux en livraison directe de chez nos fournisseurs, nous sommes en lien permanent avec ces derniers afin de respecter les délais sur lesquels nous nous sommes engagés. Pour les 25% au départ de nos entrepôts, nous avons dû externaliser certaines fonctions internes en logistique, ce qui a occasionné un retard de nos livraisons. Désormais, elles sont effectuées sans problèmes dans les délais annoncés. Enfin, notre S.A.V. propose toujours une prestation complète quels que soient les produits, à court et long terme, nos gammes étant suivies dans le temps.»

### Une marque dédiée aux collectivités



Leader sur le marché de la distribution auprès des collectivités, et grâce au lien étroit qu'elle entretient avec ses clients, CAMIF Collectivités a acquis une connaissance pointue de leurs besoins. Aussi, afin de coller au plus près des exigences de qualité, de solidité et de sécurité des collectivités, l'enseigne lance cette année sa marque propre : CCE. «Enseignement, bureau, restauration, hébergement... notre gamme de produits mobilier exclusifs allie qualité, prix compétitifs et esthétique», explique-t-on au sein de CAMIF Collectivités.

### Une démarche en faveur de l'environnement

Sensible à la protection de la planète, CAMIF Collectivités, qui vient juste d'être certifiée ISO 14001, entreprend de nombreuses actions en faveur du développement durable. «Nous menons une politique rigoureuse, aussi bien en interne que dans la sélection de nos prestataires extérieurs, en faveur de l'économie d'énergie, la sauvegarde des forêts, le recyclage des produits et le choix de fournisseurs certifiés ISO» souligne CAMIF Collectivités qui a également élaboré sa propre charte CAMIF Collectivités Eco-conception.

### 2009 : s'orienter vers une plus grande satisfaction clients

Avec ses 60 000 clients issus du monde public et associatif et plus de 200 000 commandes annuelles traitées pour le compte d'établissements collectifs, CAMIF Collectivités poursuit son activité avec professionnalisme grâce à sa politique commerciale basée sur la qualité, le service, la proximité. «Ces fondamentaux démontrent sa fiabilité et sa pérennité, éléments essentiels dans un contexte économique actuellement difficile. Ses solides convictions en

**«Répondre aux besoins de nos clients et les servir durablement»**

matière d'innovation, de responsabilité sociale et de développement durable, structurent ses actions avant tout tournées vers le client.» Avec une orientation particulière vers de nouveaux marchés, notamment le secteur médico-social, une ouverture à l'international et une stratégie internet renouvelée, CAMIF Collectivités affiche clairement son ambition : pérenniser une relation basée sur la satisfaction clients.

# Lettre à Richard Descoings

Extraits de la lettre de Philippe GUITTET, secrétaire général du SNPDEN, adressée le 19 janvier 2009 à Richard DESCOINGS, Directeur de l'IEP de Paris, chargé de la mission de concertation sur la réforme du lycée.

Monsieur le directeur

[...]

Nous souhaiterions vous rencontrer rapidement pour vous présenter nos analyses et nos propositions sur l'évolution du lycée, de son organisation, et nécessairement des missions et des conditions d'exercice du métier des personnels qui y travaillent.

Nous vous transmettons d'ores et déjà notre point de vue..., sur les conditions de reprise de la réflexion dans un cadre que nous souhaitons collectif.

*De manière générale, nous soulignons d'emblée que la nécessité d'une réforme du lycée prend son sens des objectifs qu'elle se donne : favoriser l'accès d'un plus grand nombre de lycéens aux voies générales et technologiques, définir les conditions de leur réussite, faciliter leur parcours scolaire, et leur permettre ainsi d'accéder en plus grand nombre, de manière plus égalitaire, et dans de meilleures conditions, aux diplômes de l'enseignement supérieur.*

.../...

Les mesures prises doivent être toutes justifiées au regard de ces objectifs et d'eux seuls, et en même temps compatibles avec l'organisation pratique des établissements, sans céder à des effets de mode ou d'affichage, sans rechercher non plus l'adhésion des uns et des autres par empilement des concessions aux lobbies de toute sorte, au risque de perdre de vue l'objectif initial et de susciter d'autres demandes ou protestations.

D'autre part, si les hypothèses à étudier se concrétisent en termes de structures, d'horaires et d'organisation pédagogique, il n'est pas possible de placer en dehors du débat les questions de programmes, de méthodes pédagogiques, d'évaluation, et donc d'évolution du

*métier en particulier du métier et des missions des enseignants : on développe à défaut les inquiétudes, les rumeurs et les frustrations. La question de la revalorisation de leur métier est à mettre en relation avec cette évolution de leurs missions, et ne peut se réduire à des mesures individuelles.*

*C'est pourquoi nous avons apporté notre adhésion aux points de convergence, et souhaitons que soit recherchée l'adhésion des organisations syndicales majoritaires sans lesquelles le débat perd contact avec les réalités et le possible, et sans lesquelles l'adhésion nécessaire des personnels ne peut d'ailleurs être obtenue. Un travail d'analyse et de synthèse utile ne peut non plus se faire sans confronter les points de vue, la méthode des contacts bilatéraux systématiques avec le ministère ou ses chargés de mission a montré de ce point de vue ses limites et ses dangers.*

Pour autant, le travail effectué par M. de Gaudemar offre des points d'appui qui devraient permettre d'explorer plus à fond les hypothèses à retenir, à condition de repartir sur une vue d'ensemble de la formation en lycée.

1. Il faut prendre acte tout d'abord des caractéristiques de notre enseignement supérieur. Formations universitaires, de classes préparatoires aux grandes écoles, d'écoles d'ingénieurs ou de management, d'IEP, constituent la poursuite d'études privilégiée mais différenciée d'études générales de portée théorique, avec des composantes spécialisées et des dominantes ; un équilibre entre spécialisation et capacité à mobiliser des connaissances et compétences communes, entre travail personnel et travail commun et à définir, plus proche sans doute du modèle universitaire qu'il ne l'est

actuellement. Les formations professionnalisantes à bac +2 (BTS, DUT) ou à bac +3 (licences professionnelles) se situent plutôt dans la continuité de formations également généralistes, mais qui valorisent l'application des connaissances et compétences ; nous sommes attachés à ce modèle qui démontre aujourd'hui son efficacité pour la réussite de ses élèves et de ses étudiants, que l'on désigne par « voie technologique », et qui n'exclut pas des poursuites d'études en licence ou même, par le biais des classes préparatoires technologiques, en grandes écoles. Les formations professionnalisantes au niveau V et IV viennent pour leur part de faire l'objet d'une revalorisation, et ne sont pas exclues des poursuites d'études, principalement en BTS.

.../...

2. Le cycle terminal des lycées devrait donc se caractériser, non par le système actuel des menus obligés qui durcit l'orientation en fin de seconde, avec des options facultatives dispersées, mais par une articulation entre enseignements de culture générale, enseignements de spécialisation qui détermineraient des dominantes et dont le choix et la combinaison pourraient relever du choix des élèves, et enseignements complémentaires choisis également par les élèves, qui pourraient être transversaux par rapport aux dominantes. De ce point de vue, les hypothèses avancées par M. de Gaudemar nous paraissent acceptables dans leur conception générale.

Ces dominantes détermineraient des parcours spécialisés soit dans les sciences, soit dans les « humanités », soit dans les

sciences sociales, et sous une double forme : plus théorique (formations générales), ou appliquée (formations technologiques). La recherche est celle d'une meilleure accessibilité et d'un meilleur équilibre, mais la perspective même des enseignements supérieurs et du monde professionnel oblige à construire des cohérences plutôt que de l'empilement.

C'est pourquoi la plupart des enseignements communs (lettres, histoire, philosophie, langues vivantes) ne peuvent être considérés comme indifférents, dans leurs programmes et leurs méthodes, à la dominante choisie ; il n'en est pas de même pour l'EPS, qui peut comme les enseignements complémentaires et d'ouverture, constituer un enseignement transversal.

3. Si l'on en arrive ensuite à la classe de seconde, nous pensons pouvoir maintenir les hypothèses déjà avancées de semestrialisation, de modularité et de répartition entre trois blocs horaires complémentaires.

Selon nous, semestrialisation et modularité prennent leur sens l'un de l'autre, et ont l'avantage d'anticiper le modèle principal de l'enseignement supérieur (qui devrait d'ailleurs être étendu aux deux années de STS et de CPGE) : il s'agit de permettre la mise en place, sur un horaire hebdomadaire conséquent, d'apprentissages

plus diversifiés, et de construire des programmes et des évaluations adaptés. Une partie des enseignements prolongerait les apprentissages du collège dans la continuité de l'année scolaire (français, mathématiques, langues, sciences expérimentales, EPS) ; l'autre, modulaire et semestrielle, constitue le champ des apprentissages nouveaux, selon les quatre domaines retenus (l'EPS constituant un domaine supplémentaire et non un enseignement technologique !), et doit permettre au lycéen de préparer en toute connaissance de cause son orientation : les domaines nouveaux au moins (sciences industrielles, de laboratoire, de gestion, sciences sociales) devraient être explorés obligatoirement et, si choix il y a (nous sommes plutôt favorables en principe à un parcours systématique), il devrait être encadré ; enfin, les heures d'accompagnement et de projet devraient permettre aux lycéens d'effectuer des choix plus libres et individualisés – y compris pour approfondir des enseignements...

.../...

En termes d'horaires, dès lors que le Président de la République a réaffirmé que la réforme se ferait à coût horaire constant (quitte à y gagner à terme en termes de rationalisation et de baisse du taux de redoublement), il nous paraît souhaitable de travailler d'emblée et simultanément sur l'ho-

raire/professeurs et sur l'horaire/élève : cela lèverait les inquiétudes et permettrait plus de liberté dans les propositions. L'horaire/professeurs pourrait être ainsi de 42 heures en seconde et 30 heures pour l'élève – ce qui nous paraît un maximum ; sur le différentiel pourraient s'imputer les groupes réduits de langues et de laboratoire, ainsi que les heures d'accompagnement que le cabinet n'avait pu, en l'état, définir.

Concernant l'organisation de l'année, les choix des élèves sur les modules semestriels devant être fixés à l'inscription (avec possibilité de modifier ce choix pour le second semestre sous réserve de faisabilité), la « semaine intermédiaire » nous paraît une hypothèse à abandonner – nul n'a pu nous dire à quoi elle serait utile, c'est pour nous une source de difficultés et probablement de temps perdu. Les quatre temps de bilan scolaire pourraient être, à la mi-semestre, celui des rencontres individuelles parents/professeurs/élèves ; à la fin du semestre, celui du conseil de classe de bilan intermédiaire ; à la mi-semestre à nouveau, celui du conseil en orientation avec de nouvelles rencontres avec professeurs principaux et COP ; à la fin du second semestre, le bilan annuel et les décisions d'orientation...

Suite à cette lettre, le SNPDEN a rencontré Richard Descoings au siège du syndicat le 3 février 2009.



Jean Claude  
LAFAY

# La réforme de la voie professionnelle

Informations adressées aux secrétaires académiques et départementaux

Paris, le 26 janvier 2009

## MISE EN PLACE DE LA RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE: LE SNPDEN DEMANDE AU MINIMUM L'APPLICATION DES TEXTES

Lors de la réunion du groupe national du 22 janvier 2009, l'ensemble des organisations signataires (SNETAA, SGEN, SNPDEN, I & D), a manifesté un fort mécontentement sur la manière dont la réforme se met en place dans les académies.

Il est choquant de constater le zèle avec lequel sont supprimées les formations au BEP, sans que les créations de CAP suffisent à couvrir l'engagement pris de garantir au moins une formation à des diplômés de niveau V dans chaque bassin de formation (dans les filières correspondant aux bacs pro préparés), sans que non plus le moindre dispositif alternatif soit proposé.

Mais il y a pire: les grilles horaires officielles, qui sont sur le point d'être publiées, risquent d'avance de n'être pas appliquées par des services académiques qui les trouvent trop généreuses... Nous observons déjà des disparités entre les académies, particulièrement sur la prise en compte de ces nouvelles grilles horaires: dotations insuffisantes, horaire pour l'accompagnement annoncé en HSE alors qu'il s'agit d'un horaire réglementaire pour permettre aux établissements, dans le cadre de leur autonomie, de déterminer son attribution en fonction des projets pédagogiques pour permettre la réussite du plus grand nombre d'élèves.

Il est inacceptable de faire des économies par rapport aux textes officiels et nous

avons dénoncé avec force ces annonces en demandant au ministère un rappel à l'ordre.

Nous avons demandé la parution rapide des textes, de la circulaire de cadrage sur la rénovation de la voie professionnelle, et leur application au niveau académique.

Le Secrétaire général du ministère et le DGESCO se sont engagés à activer la publication des textes officiels, actuellement à la signature. Ils ont rappelé que cette réforme doit aussi permettre de donner du sens à l'autonomie des établissements, notamment dans la mise en œuvre des grilles horaires (groupes à effectif restreint, accompagnement...) qui doit être adaptée aux situations des établissements.

Un dispositif de communication se met en place: courrier adressé aux principaux de collège, séminaires nationaux et interacadémiques en direction des DAET, SAIO, puis corps d'inspection et personnels de direction, qui devraient avoir lieu le 9 mars.

Nous avons demandé la présence de représentants de la DGESCO à ces différents séminaires, notamment pour les questions relatives aux grilles horaires.

La réflexion du groupe national se poursuit sur le contrôle en cours de formation à la fois sur les questions de contenus, de modalités, et de reconnaissance financière pour les enseignants.

Paris, le 11 février 2009

## LE SNPDEN A EXIGÉ DES RECTIFICATIONS SUR LE CALCUL DES DHG POUR LA VOIE PROFESSIONNELLE

Le BN élargi aux SA du 4 février a décidé de réagir fortement face aux mauvaises conditions de préparation de la rentrée dans l'enseignement professionnel.

En dehors de tous les problèmes qui se posent, nous ne pouvions accepter que les moyens prévus pour les nouvelles grilles horaires de la voie professionnelle, qui ont été obtenus dans la négociation, ne soient pas attribués par certains recteurs.

Le SNPDEN a fait savoir qu'il suspendrait sa participation au groupe de suivi et dénoncerait publiquement cette situation si l'injonction n'était pas faite aux recteurs de respecter les textes et la marge d'autonomie reconnue aux EPLE sur les moyens horaires attribués.

Cette annonce a été faite à la réunion du 6 février avec le Secrétaire général et la DGESCO.

Nous avons exigé:

- la parution des textes au JO,
- l'attribution de la totalité des moyens attribués par les grilles et le calcul du volume complémentaire d'heures professeurs, y compris pour les heures d'accompagnement en heures/années (HP ou HSA), et en aucun cas en HSE;
- des délais pour la remontée des TRMD lorsque les dotations auront été rectifiées.

Nous avons donné au ministère un délai d'intervention jusqu'au mercredi 11 février à 10 heures pour effectuer les mises au point nécessaires, et avons ensuite quitté la réunion, accompagnés par les autres délégations syndicales (I & D, SNETAA et SGEN).

Ce mercredi 11 février, nous nous sommes retrouvés au ministère.

Les textes sont parus au JO du 11 février.

Le Secrétaire général et la DGESCO nous ont annoncé qu'ils avaient fait, avec le cabinet, le tour des recteurs et des SGA pour leur signifier l'obligation d'attribuer les dotations des établissements sur la base des nouvelles grilles horaires et des calculs spécifiés, en heures/années et en aucun cas en HSE. Ils leur ont également recommandé d'accorder des délais pour la remontée des TRMD.



Philippe  
TOURNIER

## Observatoire de la charte des pratiques de pilotage

Notre ministère a de délicates attentions pour ses personnels de direction. Sans doute soucieux qu'ils n'oublient pas qu'ils avaient manifesté il y a deux ans notamment pour obtenir une autre « gouvernance », qu'un relevé de conclusions avait été négocié incluant une « charte des pratiques de pilotage »<sup>1</sup>, le ministère envisageait sans sourciller de mettre en place les « stages d'anglais » durant les vacances dans des conditions qui en étaient, justement, le contraire. Mais, nous avons toujours dit et écrit que si la charte était « la condition nécessaire mais non suffisante pour que les pratiques changent effectivement », « l'empressement des autorités, la bonne volonté de leurs collaborateurs » n'étaient pas naturellement acquises<sup>2</sup>: dans le monde où, hélas, nous vivons, un « engagement de l'État » n'est pas suffisant pour qu'il se réalise. Il faut l'y aider un peu: c'est le sens de la poursuite du combat syndical autour de la mise en œuvre effective de la « charte des pratiques de pilotage » à l'occasion de ces stages d'anglais, aujourd'hui comme il y a peu, autour de ceux dans les lycées « Ambition réussite », comme demain probablement, au sujet de quelques nouvelles lubies passagères mais momentanément impérieuses<sup>3</sup>. C'est aussi dans cette démarche de poursuite de l'action syndicale que le bureau national a instauré un « observatoire » dont l'objet est de fournir un panorama aussi objectif que possible de la situation et de son évolution. Cette année, 26 académies sur 30 ont répondu (24 l'an passé). Vous trouverez les données dans les pages suivantes mais voici une analyse générale qu'on peut en faire.

### UNE VOLONTÉ INÉGALE ET VOLATILE

La première chose qui saute au regard est l'inégalité sur le territoire<sup>4</sup> mais aussi (et peut être plus grave encore) la volatilité des situations. En effet, la mise en œuvre de la charte des pratiques de pilotage oscille de la volonté de jouer le jeu d'une nouvelle « gouvernance » (mais en fonte rapide: 27 % l'an passé, 10 % cette année) au refus de faire quoi que ce soit (7 % en 2008, 3 % cette année). Le standard se stabilise autour d'aca-

démies qui se montrent « molles mais ont joué le jeu » (37 % contre 10 % en 2008). Associé au fait que la présence de groupes dits « Blanchet » a progressé (de 57 % à 67 % mais 10 % ne disposent toujours d'aucune structure de concertation!), on pourrait se dire que, finalement, les choses vont le chemin, un peu lentement, un peu cahin-caha, mais avancent.

Hélas, l'autre aspect est le caractère zigzagant des évolutions: il suffit qu'un recteur (ou un secrétaire général d'académie car leur attitude est cruciale en la matière) change, pour qu'une

situation prometteuse s'embourbe (ou l'inverse). Le grave affaiblissement de l'institution à laquelle s'emploient avec constance, et aujourd'hui avec zèle, ses dirigeants<sup>5</sup>, entraîne une « personnalisation » des fonctions: la permanence de l'institution s'efface derrière l'action des individus<sup>6</sup>. Nous en avons là une manifestation tangible: les deux tiers des académies ont ainsi changé de situation en un an et, là où ce changement est radical, l'association avec un changement d'acteurs est explicite. Cela veut donc dire, en

1 BO n°8 du 22 février 2007

2 Direction n° 156, mars 2008, pages 24 et suivantes

3 Il faut être lucide: il y a peu de probabilités que cela cesse dans les années qui viennent quel que soit le ministre. Ce ne sont pas des dysfonctionnements: c'est un système et c'est par rapport à lui qu'il faut se positionner si on veut agir efficacement.

4 Le SNPDEN disposerait, évidemment, de la possibilité de publier un « classement » nominatif de l'action des rectorats ce qu'il s'interdit de faire en l'état actuel des choses.

5 Dans une interview à l'AEF (en date du 13 février), un très bon connaisseur du système, Bernard Toulemonde, relevait que l'institution franchissait actuellement des étapes peut-être irréversibles de décomposition: « le système se délite, une situation anarchique s'installe » concluait-il.

6 Le même phénomène touche la direction d'établissement ou l'enseignement dans la classe: des psychosociologues y voient une des causes majeures de l'angoisse croissante des individus mis dans une situation de responsabilité personnelle extrême, sans la protection collective qu'apportait une institution respectée.

termes d'action syndicale, qu'obtenir des textes nationaux qui nous agrément n'est qu'une étape dans un processus qui se prolonge par une action locale active et toujours vigilante<sup>7</sup>.

## CE QUI PROGRESSE, CE QUI RÉGRESSE

Sur les dix thèmes de la charte des pratiques de pilotage, le dernier reste bien le dernier : « *organiser le pôle administratif de l'établissement* » (23 %). Comme l'an passé, tout ce qui coûte est en bas du classement mais, nouveauté, maintenant rejoint par ce qui coûte intellectuellement comme « *engager une réflexion globale sur l'EPL* », dégringolant de 5 places à l'avant dernière. Cependant, on peut relever que des avancées très positives ont lieu sur des choses concrètes qui pèsent sur notre environnement quotidien de travail comme « *apporter une information et une assistance juridiques* » (+15 points), « *mutualiser certains services* »

(+14 points), « *maîtriser les flux d'informations* » (+7 points), « *améliorer les dispositifs informatiques* » (+6 points) et même, finalement, « *organiser le pôle administratif de l'établissement* » qui, bien que toujours dernier, progresse cependant de 5 points.

Ce sont des progrès concrets que visait la charte des pratiques de pilotage mais les résultats de cet observatoire brossent aussi une évolution « *systémique* » inquiétante : au-delà de progrès techniques, la dégradation des relations « *politiques* » entre les EPLE et les services déconcentrés n'est pas enrayée. En effet, les trois thèmes qui reculent le plus sont rien de moins que « *renforcer les moyens du pilotage pédagogique* » (-3 points), « *engager une réflexion globale sur l'EPL* » et « *améliorer la communication et la concertation entre les différents acteurs et partenaires de l'EPL* » (-9 points). Pendant ce temps, on laisse négligemment se hisser à la première place, maintenant loin devant, « *la qualité des relations de l'EPL avec la collectivité* » (65 %, plus dix points)...

## DES NUAGES S'AMONCELLENT À NOUVEAU

Dans un excellent article intitulé « *les chefs d'établissement au travail : hétérogénéité des tâches et logiques d'action* »<sup>8</sup>, la sociologue Anne Barrère écrit : « *les chefs d'établissement sont dans l'ensemble plus post-bureaucratiques que leurs hiérarchies* ». L'observatoire des pratiques de pilotage illustre ce déphasage croissant dont l'affaire des stages d'anglais, pour terminer et après avoir commencé par eux, est une bonne illustration. Alors qu'ils devraient être organisés dans le cadre de conventions<sup>9</sup>, des autorités académiques ont des haut-le-cœur insurmontables à en signer car cela ne siérait point à leur position<sup>10</sup>. Elles font surtout irrésistiblement penser à quelque duchesse qui s'inquiéterait avant toutes choses de son droit de tabouret alors que le peuple gronde dans la rue<sup>11</sup>...

## LES RÉSULTATS 2009 DE L'OBSERVATOIRE DE LA CHARTE DES PRATIQUES DE PILOTAGE

Les données collectées auprès des secrétaires académiques permettent d'avoir des informations complètes et exploitables pour 26 académies sur 30.

Ces données ont été agrégées autour de deux approches : des pourcentages d'académies engagés et des taux de réalisation ici qualifiés d'indices.

Ces derniers sont calculés selon les grilles ci-dessous :

INDICE DE VOLONTÉ	
Les autorités académiques ont bien joué le jeu depuis le début et continuent aujourd'hui	100 %
Les autorités académiques ont joué le jeu au début mais semblent plus en retrait aujourd'hui	75 %
Les autorités académiques se sont toujours montrées assez molles mais ont joué le jeu	50 %
Les autorités académiques ont été indifférentes et il a fallu insister pour engager des discussions	25 %
Les autorités se sont montrées sourdement ou ouvertement hostiles à tout débat	0 %
INDICE DE RÉALISATION	
Ce point est opérationnel	100 %
Ce point est acté et partiellement opérationnel	80 %
Ce point est acté sur le principe mais la réalisation n'est pas encore patente	40 %
Ce point est l'objet de discussions bien avancées	40 %
Ce point est l'objet de discussions mais encore assez vagues	20 %
Ce point n'a pas encore été abordé dans les discussions	0 %
Les autorités refusent d'aborder ce point	0 %

Les indices de réalisation concernent chacun des douze points agrégés autour des quatre « *principes* » (les quatre et cinq sont fusionnés) à raison de trois à chaque fois.

<sup>7</sup> Et, si on n'y prend pas garde, souvent à recommencer... Dans un tout autre domaine, ne vient-on pas d'en voir une manifestation saisissante, qui a tout l'air d'un délitement, quand des académies décident de ne pas mettre en œuvre des grilles horaires nationales des baccalauréats professionnels parce qu'elles ne leur plaisaient pas pendant que d'autres s'en accommodaient, ce qui signifie que des recteurs n'étaient pas très inquiets de ne point obéir ce qui tranche avec le zèle craintif déployé, parfois par les mêmes, autour de questions comme les stages d'anglais ou les médiateurs...

<sup>8</sup> Dans le numéro de février de « *travail et formation en éducation* », en ligne à l'adresse <http://tfe.revues.org/index698.html>

<sup>9</sup> Et conformément à l'article R 421-2 du code de l'Éducation : « *Les collèges, les lycées disposent, en matière pédagogique et éducative, d'une autonomie qui porte sur les activités facultatives qui concourent à l'action éducative organisées à l'initiative de l'établissement à l'intention des élèves* ».

<sup>10</sup> Pensez donc, le représentant du ministre signer une convention avec un établissement ! Il faut noter l'incroyable arrogance du refus de certains rectorats (pas tous) comme si des autorités voulaient compenser la reculade humiliante de décembre sur la réforme du lycée en « *restaurant* » leur autorité sur les établissements. Les « *restaurations* » finissent pourtant généralement mal, ce qui se vérifie puisque dans ces académies, il n'y a à peu près aucun stage. Certaines, plus lucides, ont trouvé d'habiles et plus acceptables contournements mais qui ne règlent cependant rien sur le fond.

<sup>11</sup> Si vous vous passionnez pour le « *droit de tabouret* » qui occupa si fort Saint-Simon : [http://fr.wikipedia.org/wiki/Tabouret\\_\(monarchie\)](http://fr.wikipedia.org/wiki/Tabouret_(monarchie)).

## INDICATEURS SUR LA VOLONTÉ DE MISE EN ŒUVRE

INDICE DE VOLONTÉ

**53,08**

**RAPPEL 2008 : 61,46**

L'indice national de « bonne volonté » des autorités académiques a chuté de 61,46 % en 2008 à 53,08 % en 2009.

IMPRESSIONS GÉNÉRALES SUR L'ATTITUDE DES AUTORITÉS ACADÉMIQUES			RAPPEL 2008	
	EN %	EN NB	EN %	EN NB
Les autorités académiques ont bien joué le jeu depuis le début et continuent aujourd'hui	10	3	26,7	8
Les autorités académiques ont joué le jeu au début mais semblent plus en retrait aujourd'hui	16,7	5	16,7	5
Les autorités académiques se sont toujours montrées assez molles mais ont joué le jeu	36,7	11	10,0	3
Les autorités académiques ont été indifférentes et il a fallu insister pour engager des discussions	20	6	20,0	6
Les autorités se sont montrées sourdement ou ouvertement hostiles à tout débat	3,3	1	6,7	2
Données non disponibles	13,3	4	20,0	6

Enfin, peu d'académies jouent le jeu mais moins ne le jouent pas du tout. Les groupes dits « *Blanchet* » se généralisent (mais assez lentement) et sont plus souvent associés à des groupes techniques ce qui semble plutôt un gage d'efficacité.

DANS QUEL(S) CADRE(S) SE SONT DÉROULÉS LES ÉCHANGES AVEC LES AUTORITÉS ACADÉMIQUES SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE DE PILOTAGE ?			RAPPEL 2008	
	EN %	EN NB	EN %	EN NB
La commission dite « <i>Blanchet</i> »	66,7	20	56,7	17
Des groupes techniques	36,7	11	20,0	6
Des rencontres bilatérales	16,7	5	20,0	6
Une seule structure	50,0	15	50,0	15
Plusieurs structures	30,0	9	26,7	8

## INDICATEURS DE RÉALISATION

INDICE GÉNÉRAL DE RÉALISATION

**38,59**

**RAPPEL 2008 : 35,97**

Deux ans après sa parution, le taux de réalisation national de la charte de pilotage est de près de 39 % contre un peu moins de 36 % (si on fait une moyenne des différents points qui, cependant, ne se valent pas tous...). À ce train, les 80 % ne seraient atteints qu'en... 2025 (mais un ministre ne manquerait sûrement pas de souligner sur les plateaux de télévision que tout va bien puisque c'est une croissance de 7,2 % !)

### • LES INÉGALITÉS GÉOGRAPHIQUES

Les données de cet observatoire permettraient de publier un « *classement* » nominatif de l'action de rectorats mais le SNPDEN s'interdit une telle publication en l'état actuel des choses. Voici cependant une liste anonyme des 26 situations académiques connues, classées en situation décroissante. La colonne intitulée [ TOUT ] représente le résultat moyen de réalisation, les autres colonnes correspondant aux résultats sur les cinq principes (1. recentrer l'EPLÉ sur ses missions d'enseignement et d'éducation, 2. simplifier et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLÉ, 3. constituer progressivement de véritables pôles administratifs opérationnels dans les EPLÉ, 4. contribuer à la qualité des relations de l'EPLÉ et 5. améliorer la communication et la concertation, ces deux derniers fondus comme l'an passé).

TOUT	1	2	3	4 & 5	TOUT	1	2	3	4 & 5
71,67	53,33	73,33	80,00	80,00	43,33	13,33	80,00	13,33	66,67
70,00	26,67	66,67	86,67	100,00	41,67	53,33	40,00	0,00	73,33
70,00	86,67	66,67	60,00	66,67	38,33	40,00	20,00	40,00	53,33
59,17	33,33	73,33	60,00	70,00	38,33	20,00	33,33	33,33	66,67
56,67	53,33	66,67	13,33	93,33	38,33	66,67	40,00	20,00	26,67
54,17	33,33	86,67	53,33	43,33	37,50	33,33	53,33	40,00	23,33
53,33	26,67	53,33	46,67	86,67	35,00	26,67	20,00	26,67	66,67
53,33	40,00	73,33	40,00	60,00	32,50	10,00	46,67	6,67	66,67
48,33	20,00	53,33	33,33	86,67	30,83	16,67	33,33	33,33	40,00
44,17	26,67	60,00	40,00	50,00	23,33	13,33	20,00	13,33	46,67

TOUT	1	2	3	4 & 5
23,33	6,67	13,33	13,33	60,00
18,33	6,67	20,00	20,00	26,67
13,33	6,67	0,00	20,00	26,67
8,33	13,33	0,00	0,00	20,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
38,59	27,95	42,05	30,51	53,85

Il faut noter que si 27 % des académies ont un taux de réalisation à plus de 50 %, aucun point n'est encore l'objet d'une discussion quelconque deux ans plus tard dans deux d'entre elles (mais dont une vient, enfin, de créer une commission dite « *Blanchet* »)!

#### • UNE ÉVOLUTION INÉGALE

Voici les taux de réalisation des dix points de la charte du plus vers le moins.

		RAPPEL 2008	RANG 2008	ÉVOLUTION
10 - Contribuer à la qualité des relations de l'EPLÉ avec la collectivité	<b>65,4</b>	55,8	1	9,6
12 - Améliorer la communication et la concertation entre les différents acteurs et partenaires de l'EPLÉ	<b>53,1</b>	62,5	-1	-9,4
4 - Réguler les procédures d'enquêtes	<b>45,4</b>	45,8	0	-0,4
6 - Apporter une information et une assistance juridiques	<b>44,6</b>	30	3	14,6
11 - Donner un cadre aux relations de l'EPLÉ avec son environnement	<b>43,1</b>	45	-1	-1,9
5 - Maîtriser les flux d'informations	<b>36,2</b>	29,2	2	7
9 - Améliorer les dispositifs informatiques	<b>35,4</b>	29,2	2	6,2
1 - Renforcer les moyens du pilotage pédagogique	<b>33,9</b>	36,7	-3	-2,8
8 - Mutualiser certains services	<b>33,1</b>	19,2	2	13,9
2 - Intégrer les journées thématiques dans la politique éducative	<b>25,4</b>	25,8	0	-0,4
3 - Engager une réflexion globale sur l'EPLÉ	<b>25,2</b>	34,2	-5	-9
7 - Organiser le pôle administratif de l'établissement	<b>23,1</b>	18,3	0	4,8

#### CEUX QUI PROGRESSENT...

6 - Apporter une information et une assistance juridiques	<b>14,6</b>
8 - Mutualiser certains services	<b>13,9</b>
10 - Contribuer à la qualité des relations de l'EPLÉ avec la collectivité	<b>9,6</b>
5 - Maîtriser les flux d'informations	7,0
9 - Améliorer les dispositifs informatiques	6,2
7 - Organiser le pôle administratif de l'établissement	4,8

#### ...ET CEUX QUI RÉGRESSENT

4 - Réguler les procédures d'enquêtes	-0,4
2 - Intégrer les journées thématiques dans la politique éducative	-0,4
11 - Donner un cadre aux relations de l'EPLÉ avec son environnement	-1,9
1 - Renforcer les moyens du pilotage pédagogique	<b>-2,8</b>
3 - Engager une réflexion globale sur l'EPLÉ	<b>-9,0</b>
12 - Améliorer la communication et la concertation entre les différents acteurs et partenaires de l'EPLÉ	<b>-9,4</b>

Voici, dans le détail, la réalisation de ces différents points avec le rappel, à chaque fois, des objectifs syndicaux.

### PREMIER PRINCIPE : RECENTER L'EPLÉ SUR SES MISSIONS D'ENSEIGNEMENT ET D'ÉDUCATION

INDICE GLOBAL DE RÉALISATION

**27,95**

RAPPEL 2008 : **32,22**

#### 1. RENFORCER LES MOYENS DU PILOTAGE PÉDAGOGIQUE

Rappel des objectifs syndicaux

- Refuser d'intégrer dans les projets d'établissement tout standard académique en matière d'évaluation des établissements
- Inciter les établissements à se doter de systèmes d'évaluation et à fournir le rapport annuel

INDICE DE RÉALISATION

**33,85**

RAPPEL 2008 : **36,67**

	EN 2009	EN 2008
Points opérationnels tout ou en partie	6	7
Points en cours de discussions plus ou moins avancées	14	7
Points non encore objet de discussion	6	10
Données non disponibles	4	6

## 2. INTÉGRER LES JOURNÉES THÉMATIQUES DANS LA POLITIQUE ÉDUCATIVE

Rappel des objectifs syndicaux :

- Ne répondre à aucune sollicitation en dehors de cette nouvelle procédure.
- Attention, ce taux de réalisation faible est principalement dû au fait que ce point est plutôt de réalisation nationale et n'a que peu fait l'objet d'échanges dans les académies.

INDICE DE RÉALISATION		33,85		RAPPEL 2008 : 25,83	
		EN 2009			EN 2008
	Points opérationnels tout ou en partie	4			5
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	11			6
	Points non encore objet de discussion	11			13
	Données non disponibles	4			6

## 3. ENGAGER UNE RÉFLEXION GLOBALE SUR L'EPLÉ

Rappel des objectifs syndicaux :

- Obtenir une cartographie exacte et partagée des EPLE et de leurs équipes de direction.
- Exiger un plan de mise à niveau en trois ans des équipes de direction des EPLE au moins de 3<sup>e</sup> catégorie.
- Refuser tout redéploiement ne laissant qu'un seul personnel de direction ce qui est contraire aux objectifs du relevé de conclusions.
- Suivre la mise en place des EPLE multisites qui doivent comporter une équipe de direction complète, une administration renforcée et un correspondant par site, tout ceci devant être concomitant.
- Être très vigilant sur l'appel à des correspondants non personnels de direction (sur des sites géographiquement très proches du site support ou particulièrement petits).
- Aborder la question de la prise en charge du coût de déplacement pour les personnels de direction.

INDICE DE RÉALISATION		25,20		RAPPEL 2008 : 34,73	
		EN 2009			EN 2008
	Points opérationnels tout ou en partie	2			7
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	16			9
	Points non encore objet de discussion	8			8
	Données non disponibles	4			6

## DEUXIÈME PRINCIPE : SIMPLIFIER ET SÉCURISER LE FONCTIONNEMENT ADMINISTRATIF DE L'EPLÉ

INDICE GLOBAL DE RÉALISATION		42,05		RAPPEL 2008 : 35,00	
------------------------------	--	-------	--	---------------------	--

## 4. RÉGULER LES PROCÉDURES D'ENQUÊTES

Rappel des objectifs syndicaux :

- Donner des consignes très précises de non-réponse aux collègues dès qu'une enquête ne répond pas à ces critères
- Demander communication du programme annuel d'enquête académique ou départemental

INDICE DE RÉALISATION		45,38		RAPPEL 2008 : 45,83	
		EN 2009			EN 2008
	Points opérationnels tout ou en partie	9			9
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	13			9
	Points non encore objet de discussion	4			6
	Données non disponibles	4			6

## 5. MAÎTRISER LES FLUX D'INFORMATIONS

Rappel des objectifs syndicaux :

- Discuter une « charte académique des bons usages » du courrier électronique
- Obtenir la création de boîtes dédiées aux informations importantes diffusées avec l'aval du recteur, de l'IA ou des SG (ou un autre système de hiérarchisation de l'information)
- Obtenir la création d'un centre de ressources administratives global pouvant se substituer au travail d'archivage des circulaires et formulaires dans les EPLE
- Discuter d'un véritable plan de formation administrative.

INDICE DE RÉALISATION		36,15		RAPPEL 2008 : 29,17	
		EN 2009			EN 2008
	Points opérationnels tout ou en partie	7			3
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	12			15
	Points non encore objet de discussion	7			6
	Données non disponibles	4			6

**6. APPORTER UNE INFORMATION ET UNE ASSISTANCE JURIDIQUES**

Rappel des objectifs syndicaux :

- Veiller à ce que l'aspect « *contrôle* » n'occulte pas l'aspect « *conseil* ».
- Discuter des procédures de contrôle de légalité des actes.
- Faire identifier des compétences en matière de droit privé du travail.
- Obtenir des offres de formations juridiques.

INDICE DE RÉALISATION		44,62	RAPPEL 2008 : 30,00
		EN 2009	EN 2008
	Points opérationnels tout ou en partie	26.7	8
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	10.0	3
	Points non encore objet de discussion	43.3	13
	Données non disponibles	20.0	6

**TROISIÈME PRINCIPE : CONSTITUER PROGRESSIVEMENT DE VÉRITABLES PÔLES ADMINISTRATIFS OPÉRATIONNELS DANS LES EPLE**

INDICE GLOBAL DE RÉALISATION		30,51	RAPPEL 2008 : 22,22
------------------------------	--	-------	---------------------

**7. ORGANISER LE PÔLE ADMINISTRATIF DE L'ÉTABLISSEMENT**

Rappel des objectifs syndicaux :

- Utiliser l'évaluation des personnels administratifs et le RIME pour mettre en évidence l'écart entre les compétences demandées et la formation des personnels.
- Veiller à la mise en place effective de l'encadrement administratif dans les établissements mutualisateurs.
- Susciter une réflexion académique (éventuellement syndicale), avec les personnels administratifs et les gestionnaires, sur l'évolution de l'organisation administrative en EPLE.

INDICE DE RÉALISATION		23,08	RAPPEL 2008 : 18,33
		EN 2009	EN 2008
	Points opérationnels tout ou en partie	2	1
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	16	12
	Points non encore objet de discussion	8	12
	Données non disponibles	4	6

**8. MUTUALISER CERTAINS SERVICES**

Rappel des objectifs syndicaux

- Veiller au caractère effectivement coopératif des mutualisations.
- Susciter une réflexion académique (éventuellement syndicale) sur les possibilités de coopération administrative.
- Veiller au soutien des autorités académiques à d'éventuelles initiatives expérimentales.
- Veiller à ce que les mutualisations ne se traduisent pas par des retraits d'emplois non négociés.

INDICE DE RÉALISATION		33,08	RAPPEL 2008 : 19,77
		EN 2009	EN 2008
	Points opérationnels tout ou en partie	6	3
	Points en cours de discussions plus ou moins avancées	11	7
	Points non encore objet de discussion	9	14
	Données non disponibles	4	6

**9. AMÉLIORER LES DISPOSITIFS INFORMATIQUES**

Rappel des objectifs syndicaux :

- Discuter d'un plan de développement « *d'e-administration* » académique prenant en compte les besoins des EPLE et les aspects ergonomiques.
- N'accepter aucun déploiement de produits impliquant les EPLE qui n'ait fait l'objet d'une présentation en « *groupe Blanchet* ».
- Dresser la liste des applications redondantes et demander la présentation d'un plan de résorption (et fixer éventuellement unilatéralement un calendrier d'abandon de ces applications par les EPLE).
- Engager une concertation avec les collectivités sur leurs projets de système d'information.
- Veiller au caractère non-redondant des systèmes d'information (exit le papier.).

INDICE DE RÉALISATION **35,38** **RAPPEL 2008 : 29,17**

	EN 2009	EN 2008
Points opérationnels tout ou en partie	6	5
Points en cours de discussions plus ou moins avancées	12	12
Points non encore objet de discussion	8	7
Données non disponibles	4	6

**QUATRIÈME PRINCIPE : CONTRIBUER À LA QUALITÉ DES RELATIONS DE L'EPLÉ AVEC LA COLLECTIVITÉ DE RATTACHEMENT ET AVEC SON ENVIRONNEMENT**

**CINQUIÈME PRINCIPE : AMÉLIORER LA COMMUNICATION ET LA CONCERTATION**

INDICE GLOBAL DE RÉALISATION **53,08** **RAPPEL 2008 : 54,44**

**10. CONTRIBUER À LA QUALITÉ DES RELATIONS DE L'EPLÉ AVEC LA COLLECTIVITÉ**

Rappel des objectifs syndicaux :

- Veiller à la mise en œuvre et aux évolutions des conventions entre EPLÉ et collectivités

INDICE DE RÉALISATION **65,38** **RAPPEL 2008 : 53,83**

	EN 2009	EN 2008
Points opérationnels tout ou en partie	16	13
Points en cours de discussions plus ou moins avancées	7	3
Points non encore objet de discussion	3	8
Données non disponibles	4	6

**11. DONNER UN CADRE AUX RELATIONS DE L'EPLÉ AVEC SON ENVIRONNEMENT**

Rappel des objectifs syndicaux :

- Veiller à ce que les collectivités n'imposent aucune obligation de service aux agents de l'État (notamment en matière de gardiennage)
- Veiller à la signature de conventions pour tout usage des locaux des EPLÉ à l'exception des examens du secondaire passés par les élèves de l'EPLÉ (même s'ils ne le passent pas dans leur établissement)
- Veiller aux droits des personnels de direction en matière de logement de fonction (les personnels de direction sont la seule catégorie où l'obligation de loger figure dans le décret statutaire : le chef et l'adjoint sont donc les deux premiers logés et les « alternances » n'ont plus lieu d'être aujourd'hui).
- Faire évoluer les modalités d'intervention des COP et des assistants sociaux dans les EPLÉ sur un modèle conventionnel.

INDICE DE RÉALISATION **43,08** **RAPPEL 2008 : 45,00**

	EN 2009	EN 2008
Points opérationnels tout ou en partie	10	8
Points en cours de discussions plus ou moins avancées	10	11
Points non encore objet de discussion	3	5
Données non disponibles	4	6

**12. AMÉLIORER LA COMMUNICATION ET LA CONCERTATION ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS ET PARTENAIRES DE L'EPLÉ**

Rappel des objectifs syndicaux :

- Veiller au bon fonctionnement des « groupes Blanchet ».
- Veiller à la communication du bilan annuel qualitatif de production de circulaires académiques.

INDICE DE RÉALISATION **53,08** **RAPPEL 2008 : 62,50**

	EN 2009	EN 2008
Points opérationnels tout ou en partie	10	15
Points en cours de discussions plus ou moins avancées	10	6
Points non encore objet de discussion	6	3
Données non disponibles	4	6

À suivre...

# Préparation du congrès de Biarritz



Philippe  
GUITTET

## Rapport d'activité du Bureau national

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

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

### LA VICTOIRE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

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

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

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

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

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

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

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

## UN NOUVEAU CONTEXTE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## LA RGPP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les militaires et les magistrats conserveraient un statut spécifique.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## LES RETRAITES

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

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

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

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

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

## LA PROTECTION SOCIALE

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

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

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

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

## LES AUTRES RÉFORMES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## LE TEMPS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

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

## LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

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

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

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

## L'AUTONOMIE DE L'ÉTABLISSEMENT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ce projet semble pour l'instant reporté.

## LES REVENDICATIONS STATUTAIRES ET SALARIALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## LA CARTE SCOLAIRE

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

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

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

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

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

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

## LE COLLÈGE

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

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

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

## LE PLAN

### « ESPOIR BANLIEUES »

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

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

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

## LA VOIE PROFESSIONNELLE

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

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

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

## LA RÉFORME DU LYCÉE

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

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

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

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

## LE MOUVEMENT LYCÉEN

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

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

## LA RECONQUÊTE DU TROISIÈME TRIMESTRE

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

## LE POST-BACCALURÉAT

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

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

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

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

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

## LE RAPPORT POCHARD

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

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

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

## LA QUESTION LAÏQUE

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour nous syndicalistes, femmes et hommes de progrès, la promesse d'avenir, c'est se donner les moyens de renforcer la cohésion sociale et de rebâtir les solidarités de telle manière que les évolutions ne soient plus perçues comme une menace, comme un instrument au service d'une régression, mais comme un défi à relever par l'ensemble du pays.

## L'UNSA ET L'UNSA-ÉDUCATION

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

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

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

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

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

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

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

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

## LA CONSTRUCTION D'UN NOUVEAU PÔLE SYNDICAL

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

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

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

nous serions vigilants quant à la suite du processus.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# Une activité syndicale intense

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

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

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

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



Donatelle  
POINTEREAU

# Commission vie syndicale

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

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

## RASSEMBLER

### RESTER RASSEMBLÉS ENTRE NOUS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### RASSEMBLER AUTOUR DE NOUS

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

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

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

#### RENCONTRES

Nous avons rencontré :

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

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

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

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

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

Notre pays a connu, ces deux dernières années, divers événements et mouvements sociaux qui ont posé, de manière parfois dramatique, la question des inégalités sociales et des discriminations, souligné les tensions, les crispations identitaires, les tentations des amalgames et des conceptions communautaires. Dans ce contexte, la laïcité doit servir aujourd'hui de socle et de référence à la lutte contre toutes les discriminations, qu'elles soient liées aux conditions économiques, au loge-

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

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

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

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

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

**tions laïques** ».

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

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

#### RASSEMBLER À

#### L'INTERNATIONAL ET EN EUROPE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## COMMUNIQUER

### PARLER DE TOUS, PARLER À CHACUN.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **POUR LES SA SD**

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

- **POUR TOUS LES ACTIFS**

La possibilité d'adhésion et de paiement en ligne.

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

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

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

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

## FORMER

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

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

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

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

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

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

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2008

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPN 2006-2009 : compléments pour un bilan



Patrick  
FALCONNIER

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

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

#### a. Explications et déplacements

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

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

#### b. Des techniques plus complexes

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

### c. La refonte du vade-mecum

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

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

### a. Une symbiose avec le Bureau national

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

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

### b. Former: la réunion des coordonnateurs

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

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

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

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

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

### a. Une amélioration du fonctionnement des CAPA

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

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

### b. Les tableaux d'avancement

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

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

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

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

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

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

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

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

# Commission carrière



Philippe  
VINCENT

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

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

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

- une réflexion globale sur une nouvelle amélioration du statut des personnels de direction sur la base des travaux d'un groupe national ad hoc
- une réflexion sur le principe d'une mobilité inter catégorielle
- la réalisation d'un cahier des charges de la formation initiale et continue des personnels de direction
- le contrôle de l'utilisation de l'évaluation des chefs et des adjoints au regard des opérations collectives de gestion (promotions et mutations)
- l'obtention d'une automaticité de la dispense d'une obligation de mobilité après 4 postes

- le passage des ratios de promotion à 33 % pour la 1<sup>re</sup> classe et à 20 % pour la hors classe
- l'obtention d'un volet d'améliorations des conditions générales de rémunération (NBI, BI, IRD et ISS, indemnités d'intérim, indemnités ambition réussite, frais de changements de résidence)
- des demandes d'avancées statutaires spécifiques (CET, CPA, clause de pénibilité étendue aux adjoints)
- une demande de prise en compte particulière de la situation des conjoints appartenant à la fonction publique suite à mutation du personnel de direction.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ANNEXES

### LES RENCONTRES

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

### LES PARUTIONS DANS LA REVUE *DIRECTION*

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

### LETTRES DE *DIRECTION*

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



Françoise  
CHARILLON

## Sous commission fin de carrière/retraites

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### LE POUVOIR D'ACHAT EN QUESTION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### LA MONTÉE DE LA MOBILISATION DES RETRAITÉS

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

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

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

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

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

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



Michel  
RICHARD

# Commission métier

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

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

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

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

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

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

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

différentes actions que nous avons menées d'autre part.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2. CADRE DES RELATIONS AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

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

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

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

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

## 3. ORGANISATION RÉNOVÉE DE L'EPLÉ

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

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

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

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

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

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

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

### CONCLUSION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Commission éducation & pédagogie



Jean Claude  
LAFAY

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

### RÉDUCTION PROGRAMMÉE DES MOYENS ET RGPP

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

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

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

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

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

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

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

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

## DES ANNONCES QUI FONT DIVERSION

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

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

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

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

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

## LA « SUPPRESSION DE LA CARTE SCOLAIRE »

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

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

## LA RÉFORME DE LA VOIE PROFESSIONNELLE

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

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

## COLLÈGE, ACCOMPAGNEMENT ÉDUCATIF ET SOCLE COMMUN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## GRETA ET FORMATION CONTINUE

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

## LA « RECONQUÊTE DU MOIS DE JUIN »

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

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

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

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

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

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

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



Alain  
GUICHON

# Rapport financier

Du 1<sup>er</sup> janvier 2006 au 31 décembre 2008

Le Congrès de Dijon en mai 2006 a voté le principe de la réunion d'un congrès tous les trois ans.

Les comptes financiers couvrent donc la même période. L'exercice 2006-2008 a permis de conforter les décisions de Règlement Intérieur prises au CSN de novembre 2006 après la période d'évaluation qui avait été souhaitée.

Les dispositions suivantes sont appliquées et rappelées aux nouveaux responsables académiques élus en septembre 2008 (SA, SD, Trésoriers).

## DOMAINE RÉGLEMENTAIRE

Dans le strict respect des règles comptables en vigueur :

- Toute dépense, tout remboursement doivent être justifiés.
- Les règlements forfaitaires (hôtel, repas) font l'objet d'un justificatif dans tous les cas.
- Le trésorier académique ouvre, avec l'autorisation du Secrétaire général, un compte postal ou bancaire. Il doit faire apparaître dans le compte financier académique les éventuels comptes financiers départementaux.
- La présentation des comptes financiers devient annuelle et par année civile. Le trésorier académique adresse au trésorier national son compte financier annuel en utilisant le document national type fourni.
- Le compte financier national intègre obligatoirement les comptes financiers académiques.

## DOMAINE « VERSEMENTS AUX ACADÉMIES »

Les sommes sont déléguées aux académies pour assurer le fonctionnement et le financement de la vie syndicale locale. Elles sont réparties en tenant compte des critères suivants :

- 50 % selon le nombre d'adhérents de l'académie,

- 50 % selon le nombre de départements de l'académie.

Cette nouvelle répartition apporte plus d'équité entre les académies.

## TRANSFERT AUX ACADÉMIES DE LA GESTION DES DÉPLACEMENTS ET HÉBERGEMENTS LORS DES CSN ET CONGRÈS

Les sommes sont versées aux académies un mois avant ces réunions. Les remboursements sont effectués par les trésoriers académiques selon les modalités arrêtées par le Bureau national.

## CRÉATION DE FONDS DE RÉSERVES

Les sommes excédentaires constatées au compte financier arrêté au 31 décembre permettent la création :

- d'une part, d'un fonds de réserve académique correspondant à une année de fonctionnement,
- d'autre part, d'un fonds de réserve national constitué à des fins de solidarité.

Dans un contexte national et mondial difficile, le monde syndical traverse une période de turbulences. Malgré cela, notre syndicat continue à représenter une force importante et incontournable face à notre administration. Les dernières élections professionnelles l'ont encore montré.

Le BN, qui a mené depuis de nombreuses années une politique volontariste, maintient le cap permettant à l'ensemble de nos instances un fonctionnement optimal.

Lors de l'exercice 2006-2008, nous avons compté :

- juillet 2006 : 8 812 adhérents (7 156 actifs et 1 656 retraités)
- juillet 2007 : 8 717 adhérents (7 125 actifs et 1 592 retraités)
- juillet 2008 : 8 744 adhérents (7 200 actifs et 1 544 retraités)

La gestion saine et rigoureuse de notre patrimoine permet de soutenir la

politique ambitieuse engagée et d'améliorer le fonctionnement syndical.

La présentation des comptes de l'exercice 2006-2008 fait apparaître les éléments suivants :

## RECETTES

Elles proviennent :

- des cotisations des adhérents
- de la publicité
- des produits financiers.

Pour le paiement des cotisations, les adhérents actifs disposent, en plus de ceux existants, d'un nouveau service : le paiement par carte bancaire en ligne sur le site du syndicat.

## DÉPENSES

- **Les reversements UNSA, FGR et académies** représentent une part toujours très importante des charges de fonctionnement.
- **Les charges externes** représentent le fonctionnement du syndicat. Elles comprennent :
  - **Les frais de réunion des instances nationales** (BN, BN élargi, CAPN, réunion des commissions, stages) qui représentent 30 % des charges.
  - **Les frais de Bulletin** : la revue qui est notre outil de communication et d'information est un investissement de qualité. Les frais représentent 25 % des charges.
  - **Les frais de téléphone** restent stables. Les charges sont plus importantes pour le domaine « *Nouvelles Technologies* » (site internet, entretien informatique). Cela représente 3 % des charges.
  - **Les frais bancaires**, que nous avons renégociés avec la banque, sont plus raisonnables mais les rejets de prélèvements de cotisations sont toujours importants.
  - **Les impôts et taxes** : ce poste augmente régulièrement en particulier pour les taxes foncières.
  - **Le Secours Décès** : la Caisse Nationale de Prévoyance gère

ce fonds depuis de nombreuses années. Le syndicat collecte les cotisations et les reverse à la CNP.

Notre syndicat a `par ailleurs réalisé ces dernières années des investissements immobiliers : achat du siège et appartement à Montreuil.

Les emprunts sont tous remboursés :  
 - depuis décembre 2005, pour le siège,  
 - depuis décembre 2006 pour l'appartement de Montreuil.

Nous n'avons plus de dettes d'emprunts à ce jour.

La présentation définitive du bilan financier à la commission de vérification des comptes, puis au congrès de Biarritz montrera le bilan « *Actif/Passif* » du syndicat en incluant les comptes académiques.

*En conclusion, quelques remarques pour le fonctionnement financier :*

- La présentation des comptes financiers académiques comporte encore trop souvent des erreurs soulignées par l'expert-comptable qui souhaite également que ces comptes soient remis dans les délais impartis pour

faciliter la préparation du « *compte financier national* ».

- La création de fonds de réserves a permis d'abonder le fonds national de solidarité. Celui-ci a contribué de manière importante au financement de la manifestation de novembre 2006.

Les finances du syndicat sont saines, elles sont gérées avec prudence et réalisme afin de favoriser le meilleur fonctionnement possible de notre syndicat et de ses instances.

## BILAN CONSOLIDÉ AU 31 DÉCEMBRE 2008

IMMOBILISATIONS	ACTIF			PASSIF	
	BRUT	AMORTISSEMENTS	NET DÉCEMBRE 2008	CAPITAUX PERMANENTS	31 DÉCEMBRE 2008
Maisons Alfort	85 898,53	56 895,33	29 003,20	Réserves au 31 décembre 2005	1 568 720,62
Rue Béranger	594 627,39	198 208,81	396 418,58	Réserves Académies	398 456,68
Montreuil	1 600 714,47	13 368,27	1 467 032,20	Écart ouverture Académies	-12 631,57
Matériel de bureau	32 715,89	32 715,89	0,00	Résultat 2006 Siège	-229 336,24
Agencements Béranger	258 630,93	258 630,93	0,00	Résultat 2007 Siège	85 511,00
Agencements Montreuil	26 968,38	26 968,38	0,00	Résultat 2008 Siège	272 748,73
Dépôts de Garantie	7 622,45		7 622,45	Résultat 2006 Académies	41 539,95
				Résultat 2007 Académies	74 534,53
				Résultat 2008 Académies	-124 722,31
<b>TOTAL IMMOBILISATIONS</b>	<b>1 166 535,04</b>	<b>586 787,61</b>	<b>579 747,43</b>	<b>TOTAL CAPITAUX PERMANENTS</b>	<b>2 074 821,39</b>
<b>ACTIF RÉALISABLE</b>				<b>DETTES</b>	
Débiteurs divers	85 207,94		85 207,94		0,00
			0,00	Fournisseurs	13 598,95
Trésorerie « Siège »	1 087 417,74		1 087 417,74	Caisses sociales	11 022,97
Trésorerie « Académie »	377 177,28		377 177,28	Secours décès à reverser à CNP	29 404,03
Charges d'avance	13 598,95		13 598,95	Produits constatés d'avance	14 302,00
<b>TOTAL ACTIF RÉALISABLE</b>	<b>1 549 802,96</b>	<b>0,00</b>	<b>1 563 401,91</b>	<b>TOTAL DETTES</b>	<b>68 327,95</b>
<b>TOTAL ACTIF</b>			<b>2 143 149,34</b>	<b>TOTAL PASSIF</b>	<b>2 143 149,34</b>

## DÉTAIL DES CHARGES CONSOLIDÉES

<b>904 077,67</b>	<b>REVERSEMENTS</b>
81 672,33	Reversement UNSA
45 473,60	Reversement FGR
-113 298,56	Remboursement CSN
155 180,30	Reversement Académies
<b>3 868 455,32</b>	<b>CHARGES EXTERNES</b>
120 827,44	Frais de secrétariat
12 674,13	EDF
1 160,96	Fournitures d'entretien
657 303,56	Frais de bulletin
280 181,91	Location matériel de bureau
3 815,00	Location immobilière
30 631,89	Site Internet
126 123,97	Frais de communications Académies
26 398,93	Entretien locaux
3 171,15	Entretien matériel
20 536,71	Entretien Informatique
9 514,91	Assurances
24 990,21	Documentation
263 044,67	Frais de congrès
107 822,44	Frais de manifestations
68 438,98	Frais Permanents
400 025,10	Frais CSN (hors déplacements)
1 162 279,37	Frais de réunions (BN, stages, etc.)
253 136,90	Affranchissements
49 861,37	Téléphone
14 270,86	Charges Maisons Alfort
5 303,46	Charges Montreuil
22 961,01	Charges Béranger
14 200,48	Frais bancaires
189 779,91	Frais Divers Académies
<b>14 722,00</b>	<b>IMPÔTS ET TAXES</b>
2 296,00	Taxes sur les salaires
9 983,00	Taxes sur les bureaux
2 443,00	Taxes foncières
0,00	Taxes diverses
<b>214 086,90</b>	<b>SALAIRES</b>
118 081,69	Salaires
96 005,21	Charges
<b>566,55</b>	<b>CHARGES FINANCIÈRES</b>
566,55	Intérêts/emprunts
<b>1 693 567,75</b>	<b>CHARGES DIVERSES</b>
0,00	Secours décès
4 357,90	Divers
164 998,85	Amortissements
<b>5 171 265,19</b>	<b>TOTAL CHARGES</b>

## DÉTAIL DES RECETTES CONSOLIDÉES

<b>5 291 540,85</b>	<b>RECETTES D'EXPLOITATION</b>
4 108 100,82	Cotisations Actifs
672 407,45	Cotisations Retraités
207 863,30	Publicité
83 228,14	Encaissements divers Siège
112 938,97	Encaissements divers Académies
107 002,17	Produits financiers

## COMPTE DE RÉSULTAT CONSOLIDÉ

<b>RECETTES</b>	
<b>5 291 540,85</b>	
<b>DÉPENSES</b>	
REVERSEMENTS	904 077,67
CHARGES EXTERNES	3 868 455,32
IMPÔTS ET TAXES	14 722,00
SALAIRES	214 086,90
CHARGES FINANCIÈRES	566,55
CHARGES DIVERSES	1 693 567,75
<b>TOTAL DÉPENSES</b>	<b>5 171 265,19</b>
<b>EXCÉDENT DE LA PÉRIODE</b>	<b>120 275,66</b>
DONT SIÈGE	128 923,49
DONT ACADÉMIES	-8 647,83

# Proposition de modification statutaire

*La modification, dans le règlement intérieur, de l'article R22 (élection de suppléants au Bureau national) demandée par l'académie de Bordeaux et adoptée au CSN de mai 2008, implique une révision de l'article S33 des statuts. Cette modification statutaire permet dans tous les cas d'élection du Bureau national le respect des articles R2 et R3 (place des chefs et des adjoints, des hommes et des femmes). Elle supprime enfin une situation d'élection du Bureau national totalement inenvisageable.*

## ANCIEN ARTICLE S33

### C. Le Bureau National

#### Article S33

« Le Bureau National comprend 28 membres au maximum.

Il est élu au scrutin de liste majoritaire à deux tours, par liste entière sans panachage, par le congrès réuni en séance ordinaire ou extraordinaire.

En cas de pluralité de listes, l'attribution des sièges se fait :

- pour moitié à la liste ayant obtenu la majorité,
- pour l'autre moitié à la proportionnelle au plus fort reste.

Les deux premières listes arrivées en tête au premier tour restent seules en lice au second tour si ce dernier est nécessaire. ~~La liste arrivée en deuxième position a la possibilité de choisir ses représentants à raison d'un au maximum par emploi en fonction de ses résultats. Une liste doit avoir cependant obtenu au moins 10% des suffrages au premier tour pour pouvoir être présente au second, si ce dernier est nécessaire.~~

Le Secrétaire Général est désigné par le vote majoritaire du congrès en faveur de la liste qu'il a présentée ».

## FUTUR ARTICLE S33

### C. Le Bureau National

#### Article S33

Le Bureau National comprend 28 membres au maximum.

Il est élu, **avec ses suppléants**, au scrutin de liste majoritaire à deux tours, par liste entière sans panachage, par le congrès réuni en séance ordinaire ou extraordinaire.

Les deux premières listes arrivées en tête restent seules en lice au second tour si ce dernier est nécessaire.

En cas de pluralité de listes :

L'attribution des sièges se fait **au premier ou au second tour de scrutin :**

- pour moitié à la liste ayant obtenu la majorité,
- pour l'autre moitié à la proportionnelle au plus fort reste **entre les listes qui peuvent prétendre à deux sièges au minimum.**

**La représentation des listes se fait conformément au règlement intérieur.**

Le Secrétaire Général est désigné par le vote majoritaire du congrès en faveur de la liste qu'il a présentée.

**En cas de défaillance d'un membre du Bureau National ou du Secrétaire Général, il est procédé à leur remplacement conformément au règlement intérieur.**

**Bureau national du 3 février 2009**



Françoise  
CHARILLON

## Quel profil pour les directeurs des établissements ?

*Allocution de Françoise Charillon, lors d'une conférence de l'Internationale de l'Éducation, dans le cadre de l'OCDE, qui s'est tenue à ARE en Suède de 2 au 4 décembre.*

### Une éducation de qualité : Quel profil pour les directeurs des établissements scolaires ?

La « *charte professionnelle et d'éthique* » votée au 5<sup>e</sup> congrès de l'IE à Berlin en juillet 2007 devient le **texte de référence** de tous les personnels de direction et du monde éducatif affiliés à l'IE pour lesquels « *la gestion du système éducatif n'est pas une fin en soi mais doit être un instrument parmi d'autres au service de la réalisation d'une éducation publique gratuite et de qualité pour tous* ».

L'identité et l'efficacité de la direction scolaire est jugée déterminante aujourd'hui où l'autonomie scolaire des établissements est le nouveau cadre de l'organisation des systèmes éducatifs. Or, la recherche de la performance et l'autonomie non régulées ne ferait qu'accroître les inégalités.

On se préoccupe de plus en plus, de la plus value de l'établissement, on entre de plus en plus dans une culture de rendus de comptes. Le vocabulaire même, témoigne de cette évolution : on est passé sur trois décennies de la « *gestion* » de l'établissement à son « *administration* » puis aujourd'hui à son « *pilotage* ».

**La particularité française : le statut des personnels de direction : fruit d'âpres mais fructueuses négociations syndicales. La reconnaissance du métier. Le profil du chef d'établissement.**

Être personnel de Direction dans le second degré n'est pas une première carrière. On le devient par concours, liste d'aptitude ou détachement. Devenir donc, personnel de direction, c'est exercer un nouveau métier

dont on reconnaît aujourd'hui la « *stature* », dont on sait en déterminer le profil selon les attentes.

L'article L421-3 du Code de l'éducation en définit les missions par le « *référentiel de métier* » annexé au protocole d'accord signé le 16 novembre 2000 entre le ministre Jack Lang et le SNPDEN/UNSA Éducation. Ce protocole a débouché sur la mise en place du « *statut des personnels de direction* » - par le décret n° 2001-1 174 du 11 décembre 2001.

Ce métier requiert l'exercice d'un très large éventail de responsabilités. L'aptitude à se les « *approprier* », à les exercer avec autorité, charisme et diplomatie permet sans aucun doute d'asseoir sa légitimité et détermine le « *bon profil* » c'est ce vers quoi chacun essaie d'aller or « *la chose* » n'est pas des plus aisées... car :

### LE CHEF D'ÉTABLISSEMENT

- Représente l'État dans l'EPLÉ : il est donc porteur des finalités et des objectifs définis par le ministre. Depuis 2002, les recteurs adressent une lettre de mission aux chefs d'établissement fixant des objectifs précis à atteindre après un diagnostic partagé de l'établissement. Cette lettre de mission doit servir de base à l'évaluation tant personnelle que de l'établissement.
- Dirige et préside le conseil d'administration dont il est l'exécutif.
- Gère les ressources humaines en organisant les services des personnels et a autorité sur les professeurs en attribuant une « *note administrative* ».
- Met en œuvre la DGH (dotation globale horaire) qui lui est octroyée par l'Académie et

s'occupe des personnels de remplacement.

- Recrute les personnels contractuels de droit privé, les assistants d'éducation
- Gère les TOS même si ils ont fait le choix d'appartenir à la collectivité de rattachement (Région pour les lycées, Départements pour les collèges.) Cette situation renforce par ailleurs le partenariat « *éducation/territoire* »
- Impulse et conduit la politique éducative de l'EPLÉ. À ce titre, il pilote le projet d'établissement approuvé par le Conseil d'administration qui définit « *les modalités particulières de mise en œuvre des objectifs et des programmes nationaux* » aux termes de la loi d'orientation du 10 juillet 1989. Depuis la loi d'orientation et de programme sur l'avenir de l'école du 23 avril 2005 il signe avec le recteur le contrat d'objectifs. Ce contrat « *définit les objectifs à atteindre à une échéance pluriannuelle (3 à 5 ans) sous forme d'un programme d'actions* » il en fournit les indicateurs pour leur réalisation.
- Conçoit la politique d'orientation et le suivi des élèves.
- Préside et anime de multiples structures de gouvernance : commission permanente, Conseil pédagogique, CVL, comité d'éducation à la santé sécurité, conseils de classes, de discipline.

Considérer ces multiples responsabilités comme une succession voire un empilement de tâches dont on ne viendrait à bout qu'au terme de journées démesurées serait une aberration. Le chef

d'établissement a une lettre de mission qui est porteuse de sens, qui définit son rôle et sa situation.

Depuis 2001, le SNPDEN s'est attaché à faire vivre le statut des personnels de direction, il a demandé et obtenu le 24 janvier 2007, qu'un relevé de conclusions sur leur situation soit signé entre le ministre et les organisations syndicales. **Ce relevé a permis l'adoption de plusieurs mesures de reconnaissance professionnelle et l'adoption d'une charte de pilotage des EPLE.**

Ces négociations avec le Ministre ne portaient pas sur les textes aujourd'hui « *suffisants* » mais sur les bonnes pratiques de pilotage. La question n'est pas juridique mais pratique. La charte de pilotage détermine 5 principes :

- 1<sup>er</sup> principe : recentrer l'EPLE sur ses missions d'enseignement et d'éducation.
- 2<sup>e</sup> principe : simplifier et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLE.
- 3<sup>e</sup> principe : constituer progressivement de véritables pôles administratifs opérationnels dans les EPLE.
- 4<sup>e</sup> principe : contribuer à la qualité des relations de l'EPLE avec la collectivité de rattachement et son environnement.
- 5<sup>e</sup> principe : améliorer la communication et la concertation

#### Comment répondre aux objectifs assignés ?

**Nous prôtons un service public de l'éducation fondé sur une conception régulée de l'autonomie.**

L'autonomie de l'établissement n'est pas l'autonomie du chef d'établissement au sens de son indépendance. Ce dernier est porteur de projets, de missions à réaliser. Il doit pouvoir en rendre compte à posteriori selon des indicateurs pertinents propres à la réalité du « *terrain* » c'est-à-dire en fonction de la situation sociale et géographique des élèves qui lui sont confiés. Par voie de conséquence, l'autonomie de l'établissement devrait conduire à ce que celui-ci ne soit pas soumis au temps court du « *politique* » mais au temps long de « *l'éducation* ». Pour ce faire, il faut des moyens horaires contractualisés pluriannuels, des ressources stabilisées sur plusieurs années. (3 à 5 ans). C'est la condition sine qua non pour les instances de gouvernance internes à l'établissement CA, commission permanente, conseil pédagogique prennent tout leur sens.

L'autonomie suppose de « *rendre compte* » nous le réaffirmons mais nous refusons le diktat de la performance qui peut provoquer de l'insécurité, des inégalités, une compétition malsaine au détriment du service public et au profit d'une éducation marchande, d'une concurrence déloyale.

Construire un projet qui « *marche* » en fonction de la dotation globale horaire attribuée, de la capacité des personnels à y adhérer, des subventions éventuelles attribuées par la collectivité de rattachement, c'est produire un effet « *chef d'établissement* » et être légitimement comparé.

Capter les meilleurs élèves des catégories socioprofessionnelles les plus favorisées pour un affichage des meilleurs résultats et ainsi extorquer des moyens c'est de la concurrence.

**Le but premier du chef d'établissement est de rechercher ce qui s'inscrit au bénéfice du plus grand nombre d'élèves ainsi qu'une plus grande réussite pour l'ensemble des élèves scolarisés dans son établissement.**

**CHRONIQUE JURIDIQUE - La Cellule juridique s'est réunie le 22 janvier 2009 en présence de Corinne Delvallet, Christine Legay, Pascal Bolloré, Marcel Peschaire, Jean-Daniel Roque et Bernard Vieilledent.**

*La cellule a continué, avec Valérie Faure, le travail sur le recueil des chroniques juridiques, qui sera bientôt accessible.*

## Bilan des activités de la cellule juridique en vue du congrès de Biarritz<sup>1</sup>



Pascal  
BOLLORÉ

*Si la cellule juridique du SNPDEN existe maintenant depuis plus de 10 ans, elle apparaît, dans sa forme et son fonctionnement actuels en septembre 2000, suite au congrès de Toulouse de mai 2000. D'abord rattachée à la commission métier elle devient « autonome », et dépend directement du Bureau national, après le congrès de Nantes en 2002.*

Le SNPDEN n'a pas fait le choix de se désengager du domaine juridique au profit de conseils privés aux prestations limitées, donc forcément coûteuses au regard du champ embrassé.

Par delà une simple protection individuelle qu'offre une assurance privée et dont le type d'intervention ne concerne essentiellement que l'aspect particulier de la mise en cause judiciaire - domaine déjà pris en compte par ailleurs, notamment par l'État lui-même - le SNPDEN a voulu, en se dotant d'une cellule juridique, couvrir un champ beaucoup plus large : celui du conseil, de l'aide, de l'assistance, de la formation et de la réflexion sur les questions juridiques.

Le mode de fonctionnement qui s'est naturellement mis en place à partir de septembre 2000 a perduré. Réunions régulières, d'une périodicité autant que possible mensuelle, examens de thèmes généraux et des questions transmises par les adhérents ou relayées par les secrétaires académiques ou départementaux. Publication dans *Direction* d'un compte rendu exhaustif intégrant les références réglementaires ou jurisprudentielles.

Hors réunion, sont également publiés des articles de fond sur des questions particulières.

Au travers des chroniques juridiques, la cellule juridique du SNPDEN se saisit :

- des thèmes d'actualité ;
- des questions de fond ;
- des questions des adhérents (celles présentant un intérêt général sont publiées) ;
- des dossiers thématiques ou des fiches techniques (conseil de discipline, PPMS, Dossiers : Procédure disciplinaire, Voyages scolaire, Logements de fonction...)

En plus de ces productions, les membres de la cellule juridique ont répondu aux diverses demandes d'intervention : stages de formation syndicale, articles et réponses à la presse, participation à des groupes de travail ou à la formation dans les académies...

La cellule juridique, comme l'ensemble du syndicat dans d'autres domaines, s'est vue reconnaître un statut d'expertise... Mais, par delà cette reconnaissance, il faut cependant souligner qu'elle n'a ni la vocation ni les moyens<sup>3</sup> de se substituer aux services ayant en charge les questions juridiques, tant à l'échelon national que dans les rectorats des académies. C'est avant tout à ce niveau que doit, ou devrait, se traiter nombre de questions qui peuvent se présenter au quotidien.

Ce n'est malheureusement pas toujours le cas.

Prenant appui sur ce constat, les membres de la Cellule juridique ont souhaité rendre mieux accessible, sous la forme d'un « RECUEIL », une grande partie des articles publiés depuis huit ans dans les Chroniques juridiques, mais aussi des textes de référence. Ce recueil, bientôt disponible, qui se verra être un outil d'aide pour les personnels de direction, abordera l'essentiel des problématiques qui se posent dans l'exercice de notre métier.

Le responsable de la Cellule juridique souhaite enfin, ici, rendre un hommage tout particulier à ses membres – Corinne Delvallet, Christine Legay, Philippe Marie, Marcel Peschaire, Jean-Daniel Roque, Bernard Vieilledent, auxquels il associera Valérie Faure – pour leur investissement remarquable qui contribue à la qualité des productions publiées.

Ensemble, nous remercions toutes celles et tous ceux qui nous font régulièrement part de leur soutien pour le travail mené, qu'ils soient adhérents, non adhérents, voire parfois n'appartenant pas à l'Éducation nationale...

## ÉVOLUTION DES PRODUCTIONS DE LA CELLULE JURIDIQUE ENTRE 1998 ET 2009<sup>2</sup>

	1998 – 2000 (sept./août)	2000 – 2002 (sept./août)	2002 – 2004 (sept./août)	2004 – 2006 (sept./mars)	2006 – 2008 (avril/août)	2008-2009 (sept./fév.)	TOTAL
<b>NOMBRE DE DIRECTION COMPORTANT DES PAGES DE CHRONIQUES</b>	4	16	15	15	18	6	74*
<b>PAGES PUBLIÉES</b>	16	46,5	46,5	52,5	78,5	19	259*
<b>THÈMES TRAITÉS</b>	6	63	45	82	78	23	297*

**Entre 2000 (n° 82) et novembre 2008 (n° 163), seuls 16 des 82 numéros n'ont pas comportés de chronique juridique.**

\* Dont le numéro où figure ce bilan

1 La cellule juridique a systématiquement publié un rapport de ses activités avant chaque congrès après celui de Nantes.

2 Pour la période depuis le congrès de Dijon, ne sont pas intégrés dans le nombre de pages publiées les fascicules spécifiques (Procédure disciplinaire, voyages scolaires, logements de fonction...)

3 Car la cellule juridique n'est actuellement composée que de 7 membres, ce qui au regard de l'ampleur de la tâche, est insuffisant... mais la difficulté du renfort tient à la nécessité de disposer d'une formation juridique.

# Questions des adhérents



Jean-Daniel  
ROQUE

## AUTORISATION D'ABSENCE DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION POUR EXAMENS ET CONCOURS

Un collègue vient de nous alerter sur une disposition de la circulaire n° 2008-108 au sujet des absences pour examens et concours des assistants d'éducation : il s'interroge sur la cohérence d'une telle disposition avec celles antérieures et, surtout, s'inquiète de la désorganisation des services de la vie scolaire et de l'internat en fin d'année scolaire.

Il paraît utile tout d'abord de rappeler la chronologie des textes au sujet des assistants d'éducation.

Le second alinéa de l'article 5 du décret n° 2003-484 du 6 juin 2003 dispose que les assistants d'éducation « peuvent... bénéficier d'autorisations d'absence donnant lieu à compensation de service ».

La circulaire n° 2003-092 du 11 juin 2003 précise que ces autorisations d'absence « peuvent être accordées aux assistants d'éducation, par le chef d'établissement employeur sous réserve des néces-

sités de service; elles sont accordées notamment pour permettre aux assistants d'éducation de se présenter aux épreuves des examens et concours.

Lorsque l'assistant bénéficie du crédit d'heures, le régime des autorisations d'absence compensées est utilisé à titre complémentaire, afin de permettre des reports de service en plus des réductions horaires liées au crédit d'heures. Les autorisations d'absence sont compensées ultérieurement dans le cadre des obligations de service ».

Les termes de la circulaire sont particulièrement clairs : l'autorisation d'absence pour participer aux épreuves des examens et concours représente une autorisation de report de service, et non une dispense de service.

La circulaire n° 2008-108 du 21 août 2008 publiée au BO n° 32 du 28 août 2008 non seulement étend la durée de ces autorisations en précisant « Ces autorisations d'absence couvrent au moins la durée de la session augmentée de deux jours de préparation » mais modifie totalement la règle précédente : « Il convient d'accorder aux assistants d'éducation des autorisations d'absence, sans récupération ».

Il est vrai que cette circulaire se termine par la phrase : « Toutes dispositions figurant dans les circulaires des 11 juin 2003 et 5 avril 2006 précitées qui seraient contraires à celles de la présente circulaire sont abrogées. »

C'est dire qu'il ne saurait y avoir contradiction entre les deux circulaires : seules demeurent les dispositions de la circulaire la plus récente. Mais cette circulaire ne modifie pour autant en rien le décret du 6 juin 2003, qui ne mentionne que des « autorisations d'absence donnant lieu à compensation de service ». Or la hiérarchie des normes juridiques est sans ambiguïté : un décret ne saurait être modifié par une circulaire !

## CONTRAT DE PERFORMANCE ÉNERGÉTIQUE

P.B.

Un collègue de la région centre nous fait part d'une opération du conseil régional dénommée « Contrat de Performance Énergétique » (CPE), destinée à 20 lycées « désignés comme volontaires ».

L'argumentaire est le suivant (Une délibération et un rapport d'opportunité prérédigés sont en effet joints au courrier de la région) : « L'efficacité énergétique est devenue une priorité pour réduire les émissions de gaz à effet de serre tout en améliorant la sécurité d'approvisionnement énergétique. La mise en place de contrat de performance énergétique s'affirme ainsi de plus en plus comme une nécessité pour les collectivités locales.

Aux termes de l'article 3 j) de la directive 2006-32/CE du Parlement Européen et du Conseil du 5 avril 2006 relative à l'efficacité énergétique dans les utilisations finales et aux services énergétiques [...] le CPE est défini comme : « un accord contractuel entre le bénéficiaire et le fournisseur [...] d'une mesure visant à améliorer l'efficacité énergétique, selon lequel des investissements dans cette mesure sont consentis afin de parvenir à un niveau d'amélioration de l'efficacité énergétique qui est contractuellement défini ».

La mise en place de CPE permet ainsi aux personnes publiques de :

- Lutter contre la mauvaise performance énergétique de leur parc immobilier et de leurs équipements,
- Maîtriser la facture énergétique,
- Confier à des opérateurs spécialisés une mission d'une complexité technique difficile à maîtriser en régie,
- S'assurer qu'un acteur, intéressé à la performance, va s'impliquer plus efficacement qu'une collectivité focalisée sur de nombreux autres aspects liés à ses missions de service public ».

La collectivité poursuit – dans l'argumentaire à utiliser en conseil d'adminis-

tration (!) - en précisant qu'elle souhaite s'engager dans cette démarche. Elle rappelle aussi que selon les articles L. 214-6 et 7 du Code de l'éducation, elle est propriétaire des locaux et en charge de leur maintenance.

« Néanmoins, les lycées, établissements publics locaux d'enseignement, disposent d'une autonomie administrative et financière.

Ainsi, aux termes de l'article L. 424-11 du Code de l'éducation, c'est le chef d'établissement qui prépare le projet de budget en fonction des orientations fixées par la région et dans la limite des ressources dont dispose l'établissement et le soumet au conseil d'administration.

À cet égard, l'article R. 421-58 du Code de l'éducation précise notamment que les dépenses de la section de fonctionnement prévues au budget pour le service général ont notamment pour objet le chauffage et l'éclairage, l'entretien des matériels et des locaux et les charges générales.

**Il résulte donc de ces éléments que les lycées disposent d'un pouvoir de décision dans les domaines de l'exploitation, l'entretien et la maintenance courante ».**

Nous voilà rassuré par cette dernière phrase, c'est encore le conseil d'administration qui décide de répondre ou non à la proposition de l'exécutif régional<sup>1</sup> qui, « propose :

- de charger la région Centre de conduire la procédure de passation d'un contrat de performance énergétique, selon la procédure de dialogue compétitif, dont l'objet porte notamment sur des prestations relevant de l'autonomie de gestion du lycée [...];
- d'autoriser la région Centre à signer ce contrat;
- d'autoriser le chef d'établissement à résilier ou ne pas renouveler les contrats en cours en rapport avec le contrat de performance énergétique;
- d'autoriser le chef d'établissement à prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération ».

Le collègue chef d'un établissement concerné s'étonne que le lycée puisse « charger la

*région... de conduire les procédures de passation d'un CPE... sans qu'il soit indiqué la manière de revenir au statu quo ante en cas d'insatisfaction ».*

De plus, nous précise-t'il, cette délibération se fait « à l'aveugle » car après elle, on nous annonce des conventions tripartites – région/EPLE/opérateur – censées régler tous les « détails » : qui décide du début de la période de chauffe, de la température des locaux... Et, poursuit-il, « est aussi en jeu l'emploi des personnels affectés à ces tâches, qui resteraient dans les lycées, mais qui deviendraient les « correspondants » de l'opérateur... »

Il s'interroge enfin sur le fait « qu'adopter cette décision ne revient-il pas à ce que le CA se dessaisisse de l'une de ses compétences, auquel cas elle est juridiquement infondée ? »

Les interrogations de notre collègue sont pleines de bon sens. La collectivité réclame tout simplement un blanc-seing.

Hormis un « argumentaire » à développer pour faire accepter son projet, la région s'abstient de communiquer au conseil d'administration le cahier des charges complet de l'opération!

Il semble également curieux d'envisager un traitement uniforme de situations différentes...

Afin d'éclairer les conseils d'administration, il apparaîtrait souhaitable que la collectivité fasse faire – par des organismes indépendants – des audits énergétiques en fonction de chaque situation de lycée!

Ensuite il appartiendrait à chacun des conseils de se prononcer... et d'accepter ou de refuser la démarche envisagée!

<sup>1</sup> Qui se souvient, sans doute, fort opportunément de la mésaventure survenue à la Région Aquitaine quand celle-ci s'était avisée de se substituer aux EPLE en concluant directement des contrats avec une société, en vue de fournir le combustible pour le chauffage des locaux des lycées de la région. Le Conseil d'État (CE - 25 avril 1994 : Région Aquitaine) avait rappelé que la collectivité territoriale aurait dû recueillir au préalable l'accord des organes compétents des lycées car « les marchés sont passés directement par l'établissement (décret du 30 août 1985 article 50) et que le conseil d'administration « donne son accord sur... la passation des conventions » (article 16 du même décret).

## « MAIN COURANTE »... ET CONSEIL DE DISCIPLINE

P.B.

Dans la série « **il vaut mieux en rire** », voici le texte d'une « déclaration de main courante », qui nous a été adressée :

*« La déclarante se présente en nos services afin de nous signaler que sa fille XXX, âgée de 14 ans, serait victime de menaces et autres insultes perpétrées par une collégienne qui fréquente le même établissement scolaire dont les coordonnées sont comme suit : XXX*

*Ces faits perdurent depuis une semaine environ.*

*De même suite, constatons que se présente une autre mère de famille qui évoque la même genre de pression psychologique effectuée sur sa fille XXX, âgée de 12 ans.*

*La même collégienne étant impliquée directement dans les deux affaires, renforcée par une autre camarade.*

*Les faits se produiraient dans l'enceinte de l'établissement ou à ses abords immédiats (grille de sortie).*

*Aucune atteinte physique de part et d'autre.*

*Invitons les victimes à se rapprocher du chef d'établissement afin qu'un conseil de discipline soit organisé et ainsi prendre les mesures éducatives adéquates au cas précité, la responsabilité de l'établissement étant engagée dans cette affaire.*

*Les victimes suivront nos recommandations et ne manqueront pas de nous tenir informés des suites données aux deux affaires ».*

Signé l'agent de police judiciaire.

## AIX MARSEILLE

<b>Titulaires</b>	<b>AUTEROCHÉ Gilles</b>	<b>PRLY</b>
	<b>CARBUCCIA Danielle</b>	<b>PACG</b>
	<b>CHERAMY Jean Claude</b>	<b>RET</b>
	<b>GALLO Éric</b>	<b>PACG</b>
	<b>LARRIERU Michèle</b>	<b>PACG</b>
	<b>PHILIPPE Jean Marc</b>	<b>ADLY</b>
	<b>RAMTANI Bernadette</b>	<b>PRLY</b>
	<b>SINISTRO DARRAS Geneviève</b>	<b>PRLP</b>
	<b>VERNET Alain</b>	<b>PACG</b>
	<b>Suppléants</b>	ABGRALL Jean Christophe
CAREL Ariane		PACG
JOLIVOT Alain		PACG
LAHUTTE Marianne		PRLP

## AMIENS

<b>Titulaires</b>	<b>DAGORN Martine</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>GOSSET Norbert</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>GRANDJEAN Jean René</b>	<b>RET</b>	
	<b>LEFEVRE Bernard</b>	<b>RET</b>	
	<b>PAPIN Colinda</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>VANNOERKERKE Ghislaine</b>	<b>PACG</b>	
	<b>WISNIEWSKI Françoise</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>YOUCEFI Francine</b>	<b>PACG</b>	
	<b>Suppléants</b>	BIF Dominique	PRLY
		DE SAINT MARTIN André	RET
DRUBIGNY Patrick		ADLY	
GAMAIN Michel		PACG	
JAMET Philippe		PACG	
RIFFIOD Richard		ADCG	
SALESSE Jean Luc	PRLP		

## BESANÇON

<b>Titulaires</b>	<b>AMBERT Jean Paul</b>	<b>PACG</b>	
	<b>CHARBONNIER Dominique</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>FITO Jean Jacques</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>GUICHON Alain</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>MARGARIDO Bernande</b>	<b>PACG</b>	
	<b>OUDET Christian</b>	<b>RET</b>	
	<b>PEQUIGNOT Jacques</b>	<b>PACG</b>	
	<b>RASSON Dominique</b>	<b>PACG</b>	
	<b>Suppléants</b>	CARAYOL Claude	PACG
		CLERC Michel	PRLP
DUPONT Martine		PLRY	
MARCHANDOT Joël		PRLY	
MONNIEN Henry		RET	
PINSON Dominique		PACG	

## BORDEAUX

<b>Titulaires</b>	<b>VIENNEY Daniel</b>	<b>PACG</b>	
	<b>ARISTIZABAL Maria</b>	<b>PACG</b>	
	<b>BENAYOUN Edmond</b>	<b>RET</b>	
	<b>CAGNIART Bertrand</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>FALLER Jean</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>FERNANDEZ Jean Pierre</b>	<b>RET</b>	
	<b>GUIRAUD Paul</b>	<b>PACG</b>	
	<b>HAGET Jean Claude</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>IUNGSMANN Yves</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>LEMAIRE Gerald</b>	<b>EREA</b>	
	<b>MARSAULT Dominique</b>	<b>PACG</b>	
	<b>YVART Xavier</b>	<b>ADLY</b>	
	<b>Suppléants</b>	BEYRIS Jacques	PACG
		BUHERNE Yves	PACG
		CASAIL Nathalie	PACG
		CHARTIER Alain	RET
LAISNE Jean Jacques		PRLY	
MONTAUD Pierre		RET	
VEAUX Monique	PACG		

## CAEN

<b>Titulaires</b>	<b>BARBE Christine</b>	<b>PRLY</b>
	<b>DOUAIRE Renaud</b>	<b>PRLP</b>
	<b>DRIEUX Robert</b>	<b>PACG</b>
	<b>DUVAL Claudine</b>	<b>RET</b>
	<b>PETITJEAN Didier</b>	<b>PRLY</b>
	<b>TIREL Laurent</b>	<b>PRLY</b>
	<b>ZIMMERMANN Michel</b>	<b>RET</b>
	<b>Suppléants</b>	FRATISSIER Régis
GUISEMBERT Philippe		PACG

## CLERMONT FERRAND

<b>Titulaires</b>	<b>CHALARD Guy</b>	<b>PACG</b>
	<b>FAURE Michel</b>	<b>PACG</b>
	<b>MARIEN Michel</b>	<b>PACG</b>
	<b>RAMILLIEN Gérard</b>	<b>RET</b>
	<b>VERNHESES Alain</b>	<b>PACG</b>
	<b>ZAHER Abdennabi</b>	<b>PACG</b>

## LISTE DES MEMBRES DU CSN

<b>Suppléants</b>	ADVENIER Lydia	PACG
	BONNAFOUS Marie Hélène	PACG
	COUCHARD Jean François	ADCG
	GASTON André	RET
	TAUBAN Jean Max	PRLP

## CORSE

<b>Titulaires</b>	<b>CASANOVA Jean Pierre</b>	<b>PRLY</b>
	<b>MARIOT Noël</b>	<b>ADLP</b>
<b>Suppléants</b>	GRIMART Viviane	PRLY

## CRETEIL

<b>Titulaires</b>	<b>BAUMANN LE TALLEC Ghislaine</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>BOLLORE Pascal</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>BOURHIS Isabelle</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>BURLERAUX Alain</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>CHEREAU Casimir</b>	<b>RET</b>	
	<b>DRUENNE Martine</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>GRUAT Daniel</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>MOULIN Annie</b>	<b>ADLY</b>	
	<b>PAGE Cécile</b>	<b>EREA</b>	
	<b>PELTIER Daniel</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>PESCHAIRE Marcel</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>POINTEREAU Donatella</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>SURAN Alain</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>TOMASI François</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>TOURNIER Philippe</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>Suppléants</b>	BARILLER Ghislaine	PRLY
		CUIOLI Marie Christine	PRLY
		GEORGES Didier	ADLP
GREEN Richard		ADCG	
JURIAT Alain		PRLY	
LARRIERU Stéphane		ADCG	
TALLOT Sylvie		RET	
TOMASI François		PRLY	

## DIJON

<b>Titulaires</b>	<b>BERGER Anne</b>	<b>PACG</b>	
	<b>CAGNE Laurent</b>	<b>ADLY</b>	
	<b>CHARPENTIER Pascal</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>GAUTROT Pascale</b>	<b>PACG</b>	
	<b>GEANTOT Patrick</b>	<b>PACG</b>	
	<b>LANCHAIS Yves</b>	<b>PACG</b>	
	<b>LEBOEUF Robert</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>PLANCHE François</b>	<b>RET</b>	
	<b>Suppléants</b>	AUBERT Marc	PACG
		BAILLY Guy	RET
DUBUS Jean Michel		PACG	
GALLIEN Dominique		PACG	
LANCHAIS Yves		PACG	

## ÉTRANGER

<b>Titulaires</b>	<b>FAURE Serge</b>	<b>PRLY</b>
	<b>SENECHAL Michel</b>	<b>ADLY</b>

## GRENOBLE

<b>Titulaires</b>	<b>BILCOQ Patricia</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>CATRYCKE Jean François</b>	<b>PACG</b>	
	<b>CHAUCHARD Claire</b>	<b>PACG</b>	
	<b>DICHARD SURBLED Dominique</b>	<b>ADCG</b>	
	<b>DURAND Jean Paul</b>	<b>RET</b>	
	<b>FUERTES Patrick</b>	<b>ADLY</b>	
	<b>KIEFFER Beatrice</b>	<b>ADLP</b>	
	<b>LASSERRE Jean Marie</b>	<b>PACG</b>	
	<b>PEIROTES Edmond</b>	<b>EREA</b>	
	<b>SEGUIN Jean Claude</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>Suppléants</b>	DECOURRIERE Luc	PACG
		DENJEAN Marc	PRLY
		OBER-ANAYA Corine	PACG
		RAVANNE Sophie	ADLP
		ROSAZ François	PACG
		VERGNES Geneviève	RET

## GUADELOUPE

<b>Titulaires</b>	<b>MORVANY Alain</b>	<b>PRLY</b>
-------------------	----------------------	-------------

## GUYANE

<b>Titulaires</b>	<b>GRESSE Jacqueline</b>	<b>PACG</b>
-------------------	--------------------------	-------------

## LA RÉUNION

<b>Titulaires</b>	<b>CARPENTIER Claude</b>	<b>PACG</b>
-------------------	--------------------------	-------------

## LILLE

<b>Titulaires</b>	<b>BETREMIEUX Jean</b>	<b>PRLY</b>
	<b>DECQ Fabien</b>	<b>ADLY</b>
	<b>DELVALLET Corinne</b>	<b>PRLY</b>
	<b>FERARE Hubert</b>	<b>PACG</b>
	<b>FRANCOIS Guy</b>	<b>PACG</b>
	<b>HORY Michel</b>	<b>RET</b>
	<b>MARLIOT Daniel</b>	<b>RET</b>

# LISTE DES MEMBRES DU CSN

	<b>MOGEON Christian</b>	<b>ERPD</b>
	<b>PAIN Brigitte</b>	<b>PRLP</b>
	<b>PIONNIER Jocelyne</b>	<b>PACG</b>
	<b>SAVELON Guy</b>	<b>PRLY</b>
	<b>SINGEVIN Christiane</b>	<b>RET</b>
	<b>SIROT Jacques</b>	<b>PRLY</b>
Suppléants	BRIENNE Jacques	RET
	BRUYERE Denis	PRLY
	CARDON Bruno	PACG
	JOUEN Alain	PRLP
	LANCIAUX Philippe	PACG
	SAI Philippe	PACG
	TASSEZ Sylvie	ADLP

## LIMOGES

Titulaires	<b>GATTE Michel</b>	<b>RET</b>
	<b>LACAZE Thierry</b>	<b>PACG</b>
	<b>MAGOUTIER Gilbert</b>	<b>PACG</b>
	<b>MARCHAND Daniel</b>	<b>PRLY</b>
	<b>PERRIER Marc</b>	<b>ADLY</b>
	<b>SAULE Catherine</b>	<b>ADCG</b>
Suppléants	FAUCHER Beatrice	PACG
	LOPEZ Olivier	ADCG
	MAKUTU Joseph	PRLY
	SOUILLIER Jean Yves	PRLY

## LYON

Titulaires	<b>DESGRANGES Dominique</b>	<b>PACG</b>
	<b>GORRINDO Daniel</b>	<b>PRLY</b>
	<b>GOULERET Isabelle</b>	<b>PRLY</b>
	<b>KERBECI Nathalie</b>	<b>PACG</b>
	<b>LEGAY Christine</b>	<b>PACG</b>
	<b>TARADE Jean</b>	<b>RET</b>
	<b>VILLEMAGNE Martine</b>	<b>ADCG</b>
Suppléants	AROLLES Evelyne	PRLY
	BAUDIN Jacqueline	PACG
	DEBUJIRE Maryanick	RET
	FEUGIER Max	PACG
	GHEMARD Anne-Marie	PRLY
	MATHEY Cécile	ADCG
	PEYROUX Josiane	PACG

## MARTINIQUE

Titulaires	<b>PINTO Georges</b>	<b>PRLY</b>
------------	----------------------	-------------

## MONTPELLIER

Titulaires	<b>BRUGEAS Anne Marie</b>	<b>PRLP</b>
	<b>DE HARO Georges</b>	<b>PRLY</b>
	<b>GERMAIN Chantal</b>	<b>RET</b>
	<b>GHEQUIERE Hélène</b>	<b>PACG</b>
	<b>GWIZZDZIEL Catherine</b>	<b>PRLY</b>
	<b>HERBET Marie Claude</b>	<b>ADCG</b>
	<b>PEYTAVI Marcel</b>	<b>RET</b>
	<b>RAYNAL Jean François</b>	<b>PRLY</b>
	<b>SALVAN Olivier</b>	<b>PACG</b>
		<b>SALVAN Olivier</b>
Suppléants	ANTONMATTEI Dominique	PACG
	GRELLET Benoit	ADLY
	LACHARPAGNE Jean Marie	ADLP
	PIT Serge	PRLY
	SANDRIN Nicole	PACG
	VION Dominique	ADLP

## NANCY METZ

Titulaires	<b>DELORME Claude</b>	<b>PACG</b>	
	<b>DEMMEUR Véronique</b>	<b>PACG</b>	
	<b>FURLAN Daniel</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>GRUNENWALD Christian</b>	<b>PACG</b>	
	<b>HARMAND Jean François</b>	<b>RET</b>	
	<b>LAMOISE Joël</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>LOSSON Jo'le</b>	<b>PACG</b>	
	<b>PALLEZ Olivier</b>	<b>PRLY</b>	
		<b>PALLEZ Olivier</b>	<b>PRLY</b>
		<b>PALLEZ Olivier</b>	<b>PRLY</b>
Suppléants	BERTON Eliane	RET	
	CAMPANI Bernadette	PACG	
	DUFAYS Philippe	RET	
	HOUSELLE Sylvain	PRLY	
	PETITJEAN Damien	ADLY	
	STEPHANY Karima	PACG	

## NANTES

Titulaires	<b>BARRE Marc</b>	<b>PACG</b>	
	<b>CHARTRAIN Xavier</b>	<b>PACG</b>	
	<b>DESLIS Bernard</b>	<b>RET</b>	
	<b>FLECHER Catherine</b>	<b>ADLY</b>	
	<b>GAGNAIRE Jérôme</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>GODET Jean Noël</b>	<b>PACG</b>	
	<b>GUIMARD Jean Claude</b>	<b>RET</b>	
	<b>GUIMARD Aline</b>	<b>RET</b>	
	<b>HENRY Véronique</b>	<b>ADLY</b>	
		<b>HENRY Véronique</b>	<b>ADLY</b>
		<b>HENRY Véronique</b>	<b>ADLY</b>

	<b>LEVEILLE François</b>	<b>PACG</b>	
	<b>MERCIER Gérard</b>	<b>PACG</b>	
Suppléants	BLANQUET Daniel	PRLY	
	BRADANE Marie Louise	RET	
	FINAUD Dominique	PRLY	
	GAY BOISSON Catherine	PRLY	
	HARMAND Jocelyne	PRLY	
	MONNIER Jean Pierre	PRLP	
	MUYLAERT Christiane	PRLY	
	SUREL Gwena'1	PACG	
		<b>SUREL Gwena'1</b>	<b>PACG</b>
		<b>SUREL Gwena'1</b>	<b>PACG</b>

## NICE

Titulaires	<b>BOURGEOIS Robert</b>	<b>RET</b>
	<b>BOYE Jean Didier</b>	<b>PRLP</b>
	<b>DANI Alain</b>	<b>PRLY</b>
	<b>DECOURT Marcel</b>	<b>RET</b>
	<b>DUBOIS Nicole</b>	<b>PACG</b>
	<b>FALCONNIER Patrick</b>	<b>PRLY</b>
	<b>JUAN Alain</b>	<b>PACG</b>
	<b>MATHIEU Joël</b>	<b>PACG</b>
	<b>PETITOT Catherine</b>	<b>PRLP</b>
		<b>PETITOT Catherine</b>
Suppléants	AGUERO Denise	ADLY
	ALBERT Charles	PACG
	BARBERI Daniel	ADCG
	CAUZZANO Beatrice	RET
	DEMORGE Michèle	PRLP
		<b>DEMORGE Michèle</b>

## ORLÉANS TOURS

Titulaires	<b>BASSAGET Marc</b>	<b>PACG</b>
	<b>BENCHEHIDA Nora</b>	<b>PACG</b>
	<b>CHARILLON Française</b>	<b>RET</b>
	<b>COLIN Laurence</b>	<b>PACG</b>
	<b>GIRARDY Philippe</b>	<b>RET</b>
	<b>LAMOUREUX Joël</b>	<b>PACG</b>
	<b>LECOQ Anne</b>	<b>ADCG</b>
	<b>MEGE Evelyne</b>	<b>PACG</b>
	<b>PIELOT Alfred</b>	<b>PRLY</b>
	<b>PILLET Jean Yves</b>	<b>PACG</b>
	<b>ROMERO Jean Jacques</b>	<b>RET</b>
	<b>BEDU GUESDON Marie Claude</b>	<b>PACG</b>
	<b>BENET Line</b>	<b>PACG</b>
	<b>CHABAS Georges</b>	<b>RET</b>
	<b>CHAUVIN Serge</b>	<b>PACG</b>
<b>DELUNEL Serge</b>	<b>PACG</b>	
<b>NORANT Marie Hélène</b>	<b>PRLY</b>	
<b>RUIZ François</b>	<b>PACG</b>	
Suppléants		

## PARIS

Titulaires	<b>AZIBANE Bernadette</b>	<b>RET</b>	
	<b>BOURY Christel</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>CAHN RABATE Hélène</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>COLLET Chantal</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>DAUPHIN Mireille</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>DEVAUX Jean Claude</b>	<b>PACG</b>	
	<b>DURAND Jean Claude</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>GUITTE Philippe</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>LAFAY Jean Claude</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>MOMBOISSE Robert</b>	<b>RET</b>	
		<b>MOMBOISSE Robert</b>	<b>RET</b>
		<b>MOMBOISSE Robert</b>	<b>RET</b>
	Suppléants	ARROYAS Daniel	RET
		DUBOIS Béatrice	ADCG
		GALLAIS Christophe	ADCG
HONNORAT Myriam		ADCG	
VERAN Alex		ADLY	

## POITIERS

Titulaires	<b>BORDES Jean Michel</b>	<b>RET</b>	
	<b>CANTONI Jean Paul</b>	<b>RET</b>	
	<b>DAVID Joël</b>	<b>PACG</b>	
	<b>FAURE Dominique</b>	<b>ADCG</b>	
	<b>GAJEWSKI Éric</b>	<b>PACG</b>	
	<b>MACHETEAU Christian</b>	<b>PACG</b>	
	<b>MERMET Patrick</b>	<b>PACG</b>	
	<b>VAL Alain</b>	<b>ADCG</b>	
		<b>VAL Alain</b>	<b>ADCG</b>
		<b>VAL Alain</b>	<b>ADCG</b>
Suppléants	GAJEWSKI Éric	PACG	

## REIMS

Titulaires	<b>BORD Hervé</b>	<b>PACG</b>	
	<b>CARBAJO Pierre</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>DIDIER Georges</b>	<b>RET</b>	
	<b>HUMBERT Patrick</b>	<b>PACG</b>	
	<b>LABIAUSSE Philippe</b>	<b>PACG</b>	
	<b>MARTINEAU Hervé</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>POLLE Joël</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>SIMAL Amadou</b>	<b>PACG</b>	
		<b>SIMAL Amadou</b>	<b>PACG</b>
		<b>SIMAL Amadou</b>	<b>PACG</b>
Suppléants	FERNANDES Raymond	RET	
	JAVOUHEY Michel	PRLP	
	MAILLOT Claudine	PRLY	

	MOSER Alain	PACG
	PAILLA Paulette	ADCG
	RAMBOUILLET Danièle	PRLP

## RENNES

Titulaires	<b>BACHELOT Dominique</b>	<b>PACG</b>
	<b>BILAK Anne</b>	<b>PRLY</b>
	<b>BOSSARD Guy</b>	<b>PACG</b>
	<b>GUEVEL Jean</b>	<b>PACG</b>
	<b>GUIGNARD Christine</b>	<b>PRLY</b>
	<b>LAGARDE Française</b>	<b>RET</b>
	<b>LEPREUX Bernard</b>	<b>PACG</b>
	<b>MATHIEU Jean François</b>	<b>PRLP</b>
	<b>VINCENT Philippe</b>	<b>PRLY</b>
		<b>VINCENT Philippe</b>
Suppléants	BUARD Guy	RET
	DEBRAY Philippe	PRLY
	LEGRAND Isabelle	PRLP
	MAILLARD Michel	RET
	MERCEUR Jean Jacques	PACG
	NICOLLE François	PRLY
	SALAUN Pierre	PRLP

## ROUEN

Titulaires	<b>ABIDI Raouf</b>	<b>PRLY</b>
	<b>BERNIER François</b>	<b>PACG</b>
	<b>FRANCOIS Guy</b>	<b>PRLY</b>
	<b>LANGLOIS Brigitte</b>	<b>ADLP</b>
	<b>LEFEVRE Jean Pierre</b>	<b>RET</b>
	<b>MIKLARZ Michel</b>	<b>PACG</b>
	<b>BAILA Françoise</b>	<b>PACG</b>
	<b>BOULINEAU Danièle</b>	<b>RET</b>
	<b>HAUCHARD Véronique</b>	<b>PRLY</b>
	<b>LAURENT Corinne</b>	<b>PACG</b>
Suppléants	<b>NEDELLEC Michel</b>	<b>PRLY</b>

## STRASBOURG

Titulaires	<b>BOUTE Marc</b>	<b>RET</b>
	<b>EHRMANN Yves</b>	<b>PRLP</b>
	<b>FENDER Patrick</b>	<b>ADCG</b>
	<b>GUICHENUY Marie Hélène</b>	<b>PRLY</b>
	<b>LICHTLE Bertrand</b>	<b>PACG</b>
	<b>RAFFIN MARCHETTI Rodolphe</b>	<b>PACG</b>
	<b>ROSAY Véronique</b>	<b>ADLY</b>
	<b>SCHLIENGER Jacky</b>	<b>ADLY</b>
	<b>VERVAEKE Alain</b>	<b>PRLY</b>
		<b>VERVAEKE Alain</b>
Suppléants	DURR Jacques	RET
	ECHARD Rodolphe	PRLY
	ENSEL Dominique	PACG
	POUPLIN Yvonne	PACG
	STENGL Guillaume	ADLY

## TOULOUSE

Titulaires	<b>DUPRAT MAUREL Chantal</b>	<b>PACG</b>	
	<b>GONZALES Isabelle</b>	<b>ADCG</b>	
	<b>LHAMAS FERNANDEZ Gérard</b>	<b>RET</b>	
	<b>MASINI Félix</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>OLIVE Joël</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>SEGUIN Jean Pierre</b>	<b>PRLP</b>	
	<b>SEGUIN Isabelle</b>	<b>PACG</b>	
		<b>SEGUIN Isabelle</b>	<b>PACG</b>
		<b>SEGUIN Isabelle</b>	<b>PACG</b>
		<b>SEGUIN Isabelle</b>	<b>PACG</b>
Suppléants	CHATEAU LANG Carole	ADLP	
	CIQUET Nicole	PACG	
	FERRUS Jacques	RET	
	LEFEBVRE Jean	PRLY	

## VERSAILLES

Titulaires	<b>ANSELMO Pierre</b>	<b>PACG</b>	
	<b>BONTEMPS Jean Marie</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>BOUSQUET Pierre</b>	<b>RET</b>	
	<b>BUATOIS Christophe</b>	<b>PACG</b>	
	<b>CERNEAU Elisabeth</b>	<b>PACG</b>	
	<b>DI PIETRO Luigi</b>	<b>PACG</b>	
	<b>JOUREAU Christine</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>KROP Éric</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>OUVRARD Alain</b>	<b>PACG</b>	
	<b>REGNIER Laurent</b>	<b>PRLY</b>	
	<b>RICHARD Michel</b>	<b>PACG</b>	
	<b>VILLATTE Noëlle</b>	<b>PRLY</b>	
		<b>VILLATTE Noëlle</b>	<b>PRLY</b>
		<b>VILLATTE Noëlle</b>	<b>PRLY</b>
	Suppléants	COLIN Patricia	PRLP
HERVE Frédéric		ADLY	
LANGRAND Nicole		PRLP	
LE MOINE Joël		PACG	
RIVIERE Muriel		PRLY	
TORRES François		PRLY	
VAN ERKELENS Marc	PACG		
VOGT Mireille	RET		



Serge  
FAURE

# Le mouvement des personnels de direction à l'Étranger (AEFE)

## COMMISSION PARITAIRE DU 26 JANVIER 2009

### ANALYSE DU MOUVEMENT

En ce qui concerne les personnels de direction, 33 postes étaient au mouvement, auxquels se sont ajoutés 7 postes supplémentaires. Au total donc 40 postes dont 10 d'adjoint.

Sur ces 40 postes, 4 restent en suspens après cette CCPC : OSLO, BELGRADE, KINSHASA et un poste d'adjoint à BILBAO.

321 candidatures ont été reçues.  
79 collègues ont été convoqués à l'entretien : **24,6 %**  
**11,2 %** ont finalement eu une proposition de poste.

Sur les 36 propositions, 24 pour des hommes et 12 pour des femmes, ce qui représente une progression sensible même si la parité est encore loin d'être atteinte.

19 collègues sur 30 ont eu une proposition qui correspondait à un de leurs vœux et **8 ont eu satisfaction sur leur premier vœu.**

Dans ce domaine aussi, ce mouvement nous apparaît plus équilibré que ceux des années précédentes

#### PROVENANCE :

- **26 collègues exercent en France** ou dans les départements d'Outre mer, dont 20 n'ont aucune expérience antérieure de l'étranger.
  - 14 postes de proviseur dont 3 femmes,
  - 4 postes de principal dont 1 femme,

- 8 postes de proviseur adjoint dont 6 femmes.

- **7 exercent dans le réseau AEFE** (16 avaient postulé et 9 étaient convoqués à l'entretien).
  - 7 postes de proviseur dont 2 femmes.
- **3 exercent à l'étranger hors réseau AEFE**
  - 2 postes de proviseur,
  - 1 poste de proviseur adjoint.

#### ÂGE :

- 55 ans et plus : 5 dont un collègue de 59 ans.
- Entre 50 et 55 ans : 15
- Entre 45 et 50 ans : 8
- Entre 40 et 45 ans : 7
- Moins de 40 ans : 1 (38 ans)

#### ADJOINTS :

- 13 collègues sur des postes d'adjoint ont eu une proposition dont 5 sur des postes de chef.
- 3 « *principaux adjoints de collège* » ont eu une proposition. Ce point mérite d'être souligné car cela faisait un certain nombre d'années que les collègues principaux adjoints semblaient être exclus du mouvement.

Nous avons avisé, par courrier électronique, dès la fin de la CCPC tous les collègues retenus. **4 collègues** ont été placés « *en réserve* ».

### LES CRITÈRES ET LES CONSEILS

Les critères retenus sont difficiles à identifier clairement tant les

particularités locales et les spécificités des postes sont importantes. Cependant, il apparaît très clairement que l'entretien, si on a la chance d'y être convié, est déterminant dans la procédure de sélection instituée par l'AEFE.

Il convient donc de bien se préparer à cette épreuve, difficile, qui est conduite par des représentants de l'AEFE, de l'inspection générale et de la division de l'encadrement, et, qui peut être déstabilisante pour certains collègues.

Lors de cet entretien, l'AEFE cherche, à partir de questions diverses et variées, à analyser la **cohérence** de votre demande et son adéquation avec les profils qu'elle recherche. Pour cela, voici quelques conseils :

- Vous renseigner sur l'AEFE, son fonctionnement, ses missions, son projet éducatif et les grands enjeux de l'enseignement français à l'étranger.
- Vous renseigner sur les spécificités des établissements demandés et réfléchir à ce que pourrait être votre apport à leur fonctionnement.
- Préparer un exposé sur votre expérience en France, sur les actions que vous avez menées et sur l'analyse que vous en faites.
- Exposer votre projet d'expatriation, non pas en mettant en avant ce qu'il pourrait vous apporter à titre personnel ou familial, mais en valorisant vos compétences professionnelles.
- Étendre vos vœux et les mettre en cohérence avec vos compétences, notamment linguistiques.
- Ne pas hésiter à prendre l'attache des commissaires paritaires et à leur demander conseil.

# MOUVEMENT ÉTRANGER 2009

NOM	PRÉNOM	EMPLOI	ÉTABLISSEMENT	ACADÉMIE	PAYS	AFFECTATION	EMPLOI
AGUIRRE LEROY	Perrine	ADLY	Lyc René Cassin Bayonne (64)	BORDEAUX	3840A/S ESPAGNE	Lyc français de Barcelone	ADLY
AMSALLEM	Marie-Véronique	ADLY	Lyc Descartes Rabat Maroc	AEFE	4811A VENEZUELA	Lyc français de Caracas	PRLY
BELIER	Maud	ADCG	Cité scolaire Claude Monet Paris (75)	PARIS	5830A SINGAPOUR	Lyc français de Singapour	ADLY
BOUCHET	Marc-Henri	ADLY	Lyc Louise Michel Grenoble (38)	GRENOBLE	6831A MAROC	Lyc Descartes de Rabat	ADLY
BOUSQUET	Patrice	PACG	Gr. scolaire Claude Monet Mohamedia Maroc	AEFE	6815A AFRIQUE DU SUD	Lyc Jules Verne de Johannesburg	PRLY
BRILHAULT	Marie-Françoise	PRLY	Lyc Benjamin Franklin Auray (56)	RENNES	6821A MALI	Lyc Liberté de Bamako	PRLY
CLAVERIE	Christian	PACG	Gr. scolaire Jean de La Fontaine Fès Maroc	AEFE	5812A LIBAN	Lyc Verdun de Beyrouth	PRLY
COSTA-GARON	Hélène	ADLY	Lyc Charles Lepierre Lisbonne Portugal	AEFE	3803A ITALIE	Lyc Stendhal de Milan	PRLY
DEMEULEMEESTER	Marc	ADLY	Lyc Jean Bart Dunkerque (59)	LILLE	6816A ALGERIE	Lyc Alexandre Dumas d'Alger	PRLY
DESROCHES	Régine	ADLY	Lyc Les Catalins Montelimir (26)	GRENOBLE	6832A MAROC	Lyc Lyautey de Casablanca	ADLY
DOTTORI	Jean-Pierre	ADCG	Clg Gérard Philipe Massy (91)	VERSAILLES	4810A HONDURAS	Lyc franco-hondurien de Tegucigalpa	PRLY
FEUILLAT	Jean-Yves	PRLY	Lyc Ferdinand Buisson Voiron (38)	GRENOBLE	6817A CONGO	Lyc Charlemagne de Pointe Noire	PRLY
FEYEUX	Catherine	ADLY	Lyc d'Altitude Briançon (05)	AIX-MARSEILLE	4841A/S ETATS UNIS	Lyc La Pérouse de San Francisco	ADLY
GOVIGNON	Jean-Pierre	ADLY	Lyc Lyautey Casablanca Maroc	AEFE	5836A/S MADAGASCAR	Lyc français de Tamatave	PRLY
IVANOFF	Stéphane	ADCG	Clg Jean ALBANY La Possession (97)	REUNION	5829A CHINE	Lyc Victor Segalen de Hong Kong	ADLY
LE BONNICIE	Jean-Yves	PRLP	LP Alphonse Pelle Dol de Bretagne (35)	RENNES	5839A/S VANUATU	Lyc français de Port Vila	PRLY
LEFEBVRE	Jean	PRLY	Cité Scolaire R. Savignac Villefranche de Rouergue (12)	TOULOUSE	3806A RUSSIE	Lyc Alexandre Dumas de Moscou	PRLY
LOISEAU	Véronique	PACG	Clg Michel Colucci Rougemont le chateau (90)	BESANÇON	6834A TUNISIE	Lyc Gustave Flaubert de La Marsa	ADLY
LUYCKX	Bernard	PACG	Clg Jacques Brel La Ferté Macé (61)	ROUEN	3801A DANEMARK	Lyc Prins Henrik de Copenhague	PRLY
MATHIEU	Jean-Luc	PRLY	Lyc franco costaricien San José Costa Rica	AEFE	6819A GABON	Lyc Blaise Pascal de Libreville	PRLY
MEYER	Pascal	PRLY	Lyc Descartes Montigny-le Bretonneux (78)	VERSAILLES	6825A NIGERIA	Lyc Louis Pasteur de Lagos	PRLY
MICHON	René	PRLY	Lyc Molière Rio de Janeiro Bresil	AEFE	4809A EQUATEUR	Lyc La Condamine de Quito	PRLY
MONTAUBRIC	Benoît	PACG	Clg Pierre de Belleyme Pauillac (33)	BORDEAUX	6827A TUNISIE	Clg Charles Nicolle de Sousse	PACG
MONTOUT	Serge	ADLY	AWTY International School Houston - États-Unis	ÉTRANGER	3828A PORTUGAL	lycée Charles Lepierre de Lisbonne	ADLY
MOUDEN	Laure	PACG	Clg Crochepierre Villeneuve sur lot (47)	TOULOUSE	3802A ESPAGNE	Lyc Pierre Deschamps d'Alicante	PRLY
PETIT	Karine	ADLY	Lyc Diderot Paris (75)	PARIS	6833A TUNISIE	Lyc Pierre Mendès France de Tunis	ADLY
POLI	Jean-Marie	PRLY	Lyc français de Valladolid Laguna de Duero (Espagne)	ÉTRANGER	5813A LIBAN	Lyc Nahr-Ibrahim de Jounieh	PRLY
RATORET	Rodolphe	PACG	Cité scolaire Dupeyron Langogne (48)	MONTPELLIER	6820A GUINEE	Lyc Albert Camus de Conakry	PRLY
RAYNAL	Daniel	PACG	Clg Paul Cézanne Montrabe (31)	TOULOUSE	3804A ITALIE	Lyc Jean Giono de Turin	PACG
RIVALS	Emmanuel	PACG	Clg Marcelin ALBERT Saint Nazaire d'Aude (11)	MONTPELLIER	5814A THAÏLANDE	Lyc français de Bangkok	PRLY
ROMAIN	Zeineb	PACG	Clg Anne de bretagne Saint-herblain (44)	NANTES	6824A MAROC	Gr. scolaire C. Monnet de Mohammedia	PACG
ROMAN	Patricia	PRLY	Lyc Raynourd Brignoles (83)	NICE	6822A MAROC	Lyc Victor Hugo de Marrakech	PRLY
STEPHAN	Jean	PRLY	AWTY International School Houston - États-Unis	ÉTRANGER	4808A BRESIL	Lyc Molière de Rio de Janeiro	PRLY
TAMENE	Mahdi	PRLP	LP des Métiers de la Céramique Longchamp (21)	DIJON	5835A/S AUSTRALIE	Lyc Condorcet de Sydney	PRLY
TRIPPIER	Gérard	PRLY	Lyc du Castella Pamiers (09)	TOULOUSE	5838A/S MAURICE	Lyc des Mascareignes de Moka	PRLY
WILL	Jean-Luc	PACG	Clg des Roches Pont de Roide (25)	BESANÇON	6823A MAROC	Gr. scolaire J. de La Fontaine de Fès	PACG

# questions réponses

...des parlementaires

...des ministres

## 23 CONCOURS DE RECRUTEMENT (PERSONNELS)

**AN (Q) n° 29009**  
du 5 août 2008  
(M. Francis Saint-Léger)  
organisation des concours  
de recrutement  
de personnels

**Réponse (JO du 3 février 2009 page 1074) :** les principes de la réforme du recrutement et de la formation des enseignants des premier et second degrés ont fait l'objet d'une communication au conseil des ministres le 2 juillet 2008 par les ministres de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Les enseignants devront justifier de l'obtention d'un diplôme de master pour pouvoir être recrutés à l'issue des nouveaux concours de recrutement. Tout étudiant inscrit en deuxième année de master ou ayant validé celui-ci pourra donc se présenter aux nouveaux concours de recrutement. La distinction entre le CAPES et l'agrégation est maintenue. Pour préparer les étudiants à leur futur métier, les universités proposeront des parcours de master qui devront comporter une prise de contact progressive avec les métiers de l'enseignement. Elle pourra comprendre des stages d'observation et de pratique accompagnée en école, en collège et en lycée. Les nouveaux concours comprendront trois types d'épreuves destinées à évaluer la culture disciplinaire (lors de la phase d'admissibilité), la capacité à planifier et organiser un enseignement et la connais-

sance du système éducatif (lors de la phase d'admission). Les épreuves d'admissibilité interviendront à la fin du premier semestre de la seconde année de master. L'admission se déroulera en fin d'année universitaire. Dès la première année d'exercice, les lauréats des nouveaux concours seront mis en situation d'enseignement avec l'appui d'enseignants expérimentés. Ils bénéficieront d'actions de formation spécifique en dehors du temps scolaire. L'entrée en vigueur du nouveau dispositif est prévue pour une première session de concours en 2010. Le calendrier de la réforme, les modalités précises de mise en œuvre et les maquettes détaillées des concours sont actuellement en phase d'examen au sein des deux ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche, en liaison avec les différents partenaires (CPU, CDIUFM, etc.). Dans ce cadre, le concours du CAPES sera maintenu.

## 28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

**AN (Q) n° 31196**  
du 23 septembre 2008  
(M. Patrick Beaudouin);  
n° 36300 du 25 novembre 2008  
(M. Jean-Frédéric Poisson);  
n° 36301 du 25 novembre 2008  
(M. Dominique Perben);  
n° 36310 du 25 novembre 2008  
(M. Jean-Paul Becquet);  
n° 36796 du 2 décembre 2008  
(M<sup>me</sup> Dominique Orliac);  
n° 36799 du 2 décembre 2008  
(M. Patrick Braouzec):  
perspectives de l'action  
sociale interministérielle  
dans le cadre de la poli-  
tique à l'égard des retraités

**Réponse (JO du 30 décembre 2008 page 11338) :** l'allocation d'aide ménagère à domicile (AMD) est une prestation d'action sociale facultative servie par l'État employeur aux retraités de la fonction publique de l'État. Cette allocation a été élaborée sur la base de la prestation d'action sociale servie aux retraités du régime général. Cependant, de fait, l'AMD n'est pas attribuée aux personnes ayant le plus besoin d'une aide sociale. En effet, son attribution a glissé du champ de l'action sociale à celui de prestation sociale. Sa gestion en « guichet ouvert » a conduit à la situation suivante: l'essentiel des bénéficiaires est en situation de dépendance limitée (60 % en GIR. 6, la catégorie la moins dépendante); les bénéficiaires disposent de revenus bien supérieurs à ceux des bénéficiaires du régime général: 70 % des revenus supérieurs à 1500 € par mois et 2300 € par mois pour un couple, alors que 60 % des bénéficiaires du régime général ont des revenus inférieurs à 1000 €. Ainsi, ce glissement conduit à un positionnement de l'AMD du régime de l'État très différent de celui du régime général. Dès lors, le choix du Gouvernement est de repositionner et non de supprimer l'AMD afin qu'elle retrouve effectivement sa vocation sociale. Ainsi, pour les nouvelles demandes, l'AMD sera ciblée dorénavant sur des critères sociaux et au vu d'un examen au cas par cas. Elle couvrira prioritairement les retraités dont la dépendance s'aggrave: il existe, en effet, la situation problématique des délais de classement en GIR. 4 qui ne se traduit pas immédiatement par une

prise en charge de l'allocation personnalisée d'autonomie alors que le besoin existe; les retraités ayant besoin d'une assistance temporaire, notamment suite à un retour d'hospitalisation; les retraités ayant de faibles ressources comme au régime général. Par ailleurs, le Gouvernement a garanti que tous les plans d'aide validés avant fin 2008 seront honorés courant 2009, sachant que la grande majorité des plans sont une durée d'un an. S'agissant des retraités disposant de ressources plus élevées, et donc sortant des nouveaux critères d'éligibilité à l'AMD, le crédit d'impôt en faveur des services à la personne est le dispositif d'aide qui leur est spécifiquement adapté (50 % dans la limite de 12 000 € par an de dépenses). Aucune économie ne sera faite suite à ce repositionnement car chaque euro restera consacré à l'action sociale interministérielle. Ainsi, les mesures en faveur d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, comme les dispositifs d'aide à la garde d'enfants (CESU, réservation de places de crèches...) et l'aide au logement des fonctionnaires, seront accrues. Ces mesures ont permis depuis 2003 une progression de 132 % du budget de l'aide sociale interministérielle, celui-ci passant de 60 M€ en 2005 à 139 M€ dans le projet de loi de finances pour 2009. Plus globalement, une réflexion sera engagée en 2009 sur l'évolution vers une prestation d'aide au maintien à domicile, en cohérence avec les travaux engagés au régime général, dans le cadre de l'enveloppe financière globale de l'action interministérielle.

À SUIVRE...

# Dernier ouvrage reçu...

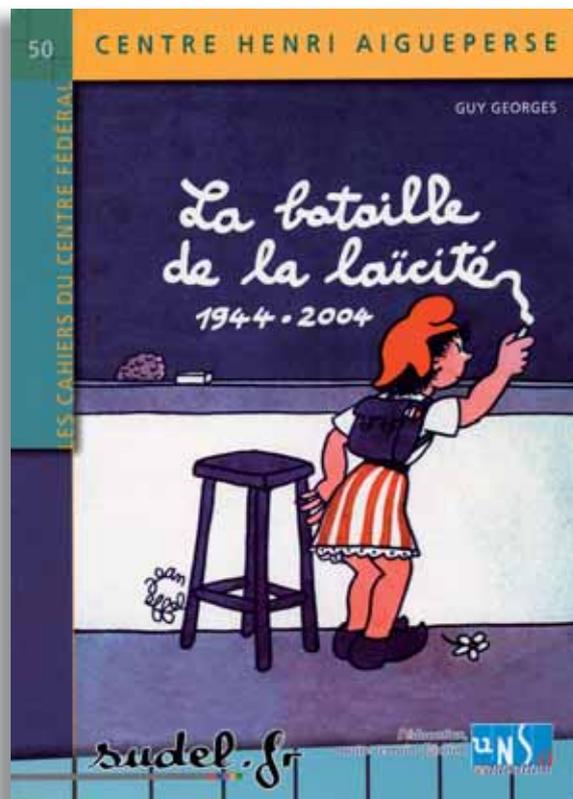
## LA BATAILLE DE LA LAÏCITÉ 1944-2004

Guy Georges - Éditions SUDEL/Collection  
Les cahiers du Centre Fédéral Henri Aigueperse  
de l'UNSA Éducation - 350 pages

« Dans la transmission des valeurs, l'instituteur ne pourra jamais remplacer le pasteur ou le curé, parce qu'il lui manquera toujours la radicalité du sacrifice de sa vie et le charisme d'un engagement porté par l'espérance ». Cette phrase du Président de la République prononcée lors de son discours en l'église romaine de Saint-Jean de Latran le 20 décembre 2007 « a marqué les esprits et provoqué une vive controverse. Malmenée, attaquée, la laïcité [...] n'est-elle plus une valeur d'avenir? Est-ce un tournant dans la République laïque pour laquelle tant d'hommes et de femmes se sont battus? Pour comprendre le présent, il est souvent très utile de relire l'histoire... »

C'est ce à quoi s'est attaché Guy Georges dans son travail de recherches qui permet, à travers cet ouvrage historique, de refaire vivre la mémoire laïque. Il y détaille les grands enjeux des confrontations de ces 60 dernières années entre les mouvements laïques et confessionnels au sujet de l'école. Il y montre « l'importance et l'évolution du dossier scolaire, en souligne les lignes de fond comme les lignes de fracture et met en évidence l'intervention des acteurs, comme les organisations syndicales et le CNAL, qui ont mobilisé, au long des années sur un dossier qui a partie liée avec une conception de la République [...]. Son ouvrage est une contribution majeure à une histoire qui s'écrit encore sous nos yeux. La laïcité n'appartient pas au passé. Les conflits qu'attisent les dogmatismes religieux et politiques, la progression des communautarismes lui donnent, bien au contraire, une nouvelle dimension à l'échelle du monde » (Extraits de la 4<sup>e</sup> de couverture de l'ouvrage).

**L'auteur:** ancien secrétaire du Syndicat National des Instituteurs (SNI-PEGC), Guy Georges a été président du Comité de coordination des œuvres mutualistes et coopératives de l'Éducation nationale (CCOMCEN) et Conseiller d'État.



## Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Joseph CRESTA, proviseur honoraire du lycée français de Lomé, TOGO,
- Michel FONTAINE, proviseur honoraire du lycée Bezout, NEMOURS,
- Jean GALLAND, principal honoraire de collège, CORMERY,
- Henri RIVIERE, proviseur honoraire du lycée Victor Louis, TALENCE.

Nous nous associons au deuil des familles.