

**snp
den**

Syndicat National
des Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **84**

**Le SNPDEN signe
le protocole d'accord**

**Le CSN
des 20 et 21 novembre
à Montparnasse**

Direction



page 2
INCB

1/1 page de publicité

Humeurs diverses... la caravane passe

Il n'est pas inutile, au moment où l'activité du syndicat est principalement dirigée sur les premières mises en œuvre du protocole en terme de carrière (classement des établissements, tableaux d'avancement et liste d'aptitude 2001) de revenir sur les réactions qu'il a suscitées.

Les désaccords de nos concurrents ne sont pas surprenants ; leur positionnement systématique pendant les négociations a été celui de l'écoute ou de réactions aux détails ; ils n'ont jamais été forces de propositions ou de contestations ; ils n'ont jamais été à l'origine de discussions nouvelles ni d'avancées. Ils n'ont jamais mis en action leurs syndiqués. Il est donc logique que, de façon plus ou moins poujadiste, ils tentent de récupérer des mécontentements diffus.

Un autre, qui se dit concurrent (89 voix en 1995 soit 0,8 %, 54 voix en 98 soit, 0,5 %), allié dans ses critiques attaques grossières et insultantes (rapprocher le protocole d'accord du premier empire ou de l'État français de 1940 est plus révélateur d'une ignorance grave que d'une dialectique savante) et positionnement que nos collègues apprécieront puisqu'il annonce que les promotions seront réservées aux personnels de direction qui "auront l'échine souple". Merci pour tous ceux qui, à compter de 2001, bénéficieront d'une promotion. C'est à eux que cette délicate formule est adressée.

Quant au principal syndicat d'enseignants, il a décidé de se tenir en flèche dans la lutte contre le protocole. S'il s'était borné à cela, il aurait pu rester dans son rôle. Il a dans cette période accentué les attaques, non contre le SNPDEN, mais contre les personnels de direction. Il craignait en 1988 que, par leur nouveau statut, ils ne deviennent des "contremaîtres" ; il évoque maintenant de façon courageusement anonyme "l'adjudant de compagnie", celui qui "a fui le métier". Il n'est pas de numéro de l'US ou des spécialistes, au détour d'une phrase ou dans un article en forme, ne fustigent les personnels de direction. Ainsi dans le dernier US magazine, on n'hésite pas, sous la plume d'un secrétaire national, à traiter les personnels de direction de "mufles".

C'est un vocabulaire et un ton inacceptables. Que ne dirait on pas si, dans "Direction", nous nous permettions la moindre mise en cause des professeurs ou des CPE. Nous ne le faisons pas parce que nous estimons que ce ne peut être une façon de faire avancer les choses. Question de déontologie et d'éthique !

La question de fond qui est posée, et à laquelle l'ensemble des forces syndicales devront répondre, est bien de savoir si l'on accepte de laisser aux personnels de direction la possibilité de jouer leur rôle, à l'intersection des systèmes déconcentré (représentant du Ministre donc de l'État dans les établissements) et décentralisé (exécutif du CA) ou si l'on souhaite les borner à n'être qu'un exécutif, qu'un "fédérateur" d'un établissement dans lequel les personnels, justement protégés par leur statut, n'auraient de compte à rendre qu'à une hiérarchie, forcément absente du terrain.

La question est posée de savoir si l'on peut, au nom du rôle pédagogique qu'on refuse concrètement aux personnels de direction, rejeter une ouverture du vivier de recrutement. Qui peut délivrer un brevet de pédagogie ? Le vivier est ouvert depuis toujours à des non enseignants. Il a été élargi en 1988. Cela n'a pas été contesté. Appartenir à un champ de syndicalisation confère-t-il un satisfecit de pédagogie ?

Pour l'heure, et c'est le plus important, le protocole d'accord, dans son esprit, correspond bien à l'attente des personnels, bien sûr, mais aussi, plus globalement de l'opinion publique. Nous avons voulu que la commission Blanchet travaille avec toutes les forces vives de l'Éducation Nationale. C'est ce qui a été fait et maintenant, l'opinion publique attend que nous ayons vraiment le temps et les moyens de diriger. Ce protocole ne résout pas tout, certes, mais il est une avancée en ce sens. **Alors continuons d'avancer... ensemble.**



Jean Jacques ROMERO

Éditorial

3

4

Agenda
Décisions du BN

Actualités

Rencontres

6

12

Signature
du protocole
Le protocole
dans la presse

Adhésion

Mouvement 2001 :

Mutations

26

37

Conseil
syndical
national

Chronique juridique

Questions...

Expression

d'artiste

50

Index des annonceurs

INCB	2, 11
OMT	7
XEROX	21
ORANGINA	59
ALISE	60

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris

Téléphone : 01 49 96 66 66 Fax : 01 49 96 66 69

Directeur de la Publication : Jean-Jacques Romero

Rédacteur en chef : Jean-Claude Guimard

Rédacteur en chef adjoint : Marcel Jacquemard

Secrétaire de rédaction : Joëlle Torres

Conception : CIE/Lawrence Bitterly, Paris, Johannes Müller

Réalisation : Johannes Müller

Publicité : Espace M • 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 6-5 294

Commission paritaire de publications
et agence de presse

1 798 D 73 S du 11 mars 1993

Direction n° 84

Mis sous presse le 30 novembre 2000

Abonnements : 240,00 F/35 € (10 numéros)

Prix du numéro : 25,00 F / 8 €

Agenda

Mardi 7 novembre

Commission vie syndicale (membres du BN)

Mercredi 8 novembre

Audience Cytermann (direction de la programmation et du développement)

Jeudi 9 novembre

Cellule juridique
Audience avec M. Dellacasagrande : gestion des promotions, le devenir du 960, ZEP
Rencontre avec la FCPE : Gratuité
Réunion au ministère : « vache folle »

Vendredi 10 novembre

Rencontre SE/SNPDEN : SEGPA, statut des personnels de direction, système éducatif

Mercredi 15 novembre

Audience Forestier/Valladas : Plan pluriannuel (Audience FEN - JJ. Romero présent)
AGA de Corse (JJR et B. Lefèvre)
Commission carrière (groupe d'experts)

Jeudi 16 novembre

Commission syndicale nationale
Signature du protocole d'accord
Réunion préparatoire DESCO
Secrétariat national

Vendredi 17 novembre

Audience à la DESCO (M. Ganier)

Lundi 20, mardi 21 novembre

Bureau national
Conseil syndical national

Mercredi 22 novembre

Audience Forestier (JJR/Guittet/Pierrot) :
Tableaux d'avancement et liste d'aptitude 2001

Du mercredi 22 au dimanche 26 novembre

Salon de l'éducation

Vendredi 24 novembre

Table ronde au salon de l'éducation
(JJ. Romero) : diriger un établissement scolaire et animer une équipe
Table ronde au salon de l'éducation (Ph. Tournier) : les TPE : pour une première approche de l'interdisciplinarité à l'école

Mercredi 29 et jeudi 30 novembre

Stage formation et communication

Samedi 2 décembre

Colloque RPR (JJR)

Lundi 4 décembre

Dépouillement du vote FEN par la CNC

Mardi 5 décembre

DPATE : gestion des promotions

Jeudi 7 décembre

Rencontre avec M. Wirth, IG, chargé de mission sur les collèges
Rencontre avec M. Joutard, Recteur, chargé de mission sur les collèges
Audience Jean Luc Mélenchon

Du Mardi 12 au jeudi 14 décembre

Congrès de la FEN à PAU

Mardi 19 et mercredi 20 décembre

Bureau national

Jeudi 21 décembre

CAPN Tableaux d'avancement et liste d'aptitude
Cellule juridique

Bureau national des 25 et 26 octobre 2000

I. LE POINT POLITIQUE

LE PROTOCOLE D'ACCORD

Le CSN extraordinaire a, à une forte majorité, autorisé la signature du protocole d'accord. Les délégations ont largement pu transmettre les inquiétudes et les interrogations des syndiqués. Un article "questions/réponses" de Direction reprendra ces questions (cf. Direction n° 83 p. 55)

Les réactions de certains syndicats d'enseignants au protocole sont particulièrement vives. Il est décidé de ne pas rencontrer sur ce sujet le SNES dans le climat polémique actuel qui dépasse les limites du débat d'idées pour aller jusqu'à l'agression des personnels de direction.

On note quelques précipitations de la part de l'IA ou du recteur dans l'évaluation des personnels de direction.

Souci de voir à court terme disparaître le "butoir du 960" interventions répétées des négociateurs auprès du ministère.

Ph. Guittet et R. Pierrot sont chargés du suivi des textes lors de la rédaction du nouveau décret.

LE COMITÉ NATIONAL CONTRE LA VIOLENCE

Mis en place par le ministère, deux personnels de direction y siègent proposés par le SNPDEN : Christian Souche (Lyon) et Michelle Gentzbittel (Créteil).

HAUT COMITÉ DE L'ÉVALUATION À L'ÉCOLE

Y siègeront pour le SNPDEN : Jean-Philippe Decroux (Titulaire) et Catherine Guerrand (Suppléante).

TABLE RONDE SUR LES EREA ET SEGPA

Organisée par le ministre Mélenchon. Le SNPDEN a été oublié. Une lettre de protestation a été envoyée au ministre.

AUTORISATION D'ABSENCE POUR MOTIF RELIGIEUX

Un courrier au cabinet est exploité pour obtenir des absences permanentes. La réponse de l'actuel ministre ménage des zones d'ombre. La vigilance s'impose.

RAPPORT MAUROY SUR LA DÉCENTRALISATION

La commission métier étudiera les propositions qui peuvent concerner les EPLE.

Colloque santé publique organisé par la FSU

Bernard Lefèvre a représenté le SNPDEN

II. TRAVAIL DES COMMISSIONS

Commission Pédagogie

MOTION DE LA FEN

Si la plus grande partie nous agrée, le texte semble trop incantatoire sur bien des aspects.

Un point rencontre un grand intérêt : celui de l'organisation modulaire
La notion de "lycée polytechnique" nous semble en retrait sur celle de "lycée polymorphe"

Question de la place de parents : on ne peut affirmer vouloir en faire des partenaires "co-éducateurs" et ne pas les associer aux décisions pédagogiques.

RAPPORT JOUTARD SUR LES COLLÈGES

Une rencontre avec le recteur Joutard est demandée.

LES ÉLECTIONS AU CVL

Bonne formation citoyenne ; ces élections ont été diversement accueillies par les élèves. Il sera nécessaire d'avoir des chiffres sur la participation.

LES CPGE

Le BN décide de former un groupe de travail sous la responsabilité de François Boulay.

Commission vie syndicale

STAGES SYNDICAUX

Lire Direction n° 83 p. 16

Congrès de la FEN à Pau du 12 au 14 décembre 2000.

A PROPOS DU CHANGEMENT DE STATUT...

La FEN deviendrait UNSA/Éducation

Le BN exprime ses réserves sur ce changement qui semble amener encore des divisions plutôt qu'un rassemblement. Le CSN donnera sa réponse.

LA PLACE DES FEMMES DANS LE SYNDICAT

Une synthèse de deux réunions nationales sera proposée au CSN devant aboutir à des décisions.

Commission carrière

P. Falconnier propose un toilettage des mandats pour le CSN.
Le mercredi 15 novembre le groupe d'experts se réunira au Siège.

LE CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

La DESCO établit un pré classement sur les principes posés par le protocole. Le groupe de travail académique aura à proposer des surclassements. Les critères à prendre en compte sont :

- pour les collèges : les handicapés, les UPI, le ramassage scolaire,
- pour les lycées : la multiplicité des sections, les cités scolaires, les gros lycées hôteliers ; les internats.

L'ARTT

Les discussions sont menées par la FEN avec un objectif à atteindre au 1^{er} janvier 2002. Il faudrait concevoir un projet spécifique pour notre métier.

Commission métier

LES EMPLOIS JEUNES

La pérennisation des emplois jeunes est à l'ordre du jour. Les contrats de droit privé deviendraient des contrats de droit public. La formation reste le point faible.

RENCONTRE AVEC A&I

Un groupe de travail permanent entre A&I et le SNPDEN sur le suivi du protocole fonctionne.

La circulaire de juillet 1999 sur les ATOSS a été rejetée par le Conseil d'État.

MODULATION DES FRAIS DE CANTINE

Le SNPDEN ne s'engage pas sur ce dossier qui nous semble une "mauvaise" bonne idée de justice sociale.

LA GRATUITÉ

Une rencontre avec la FCPE et la PEEP aura lieu début novembre.

Nous sommes en désaccord avec la FCPE sur l'approche du principe de gratuité.

RÉFORME DE L'ÉTAT

La suppression des justificatifs de domicile peut avoir des conséquences dramatiques pour des établissements situés dans les zones fragiles.

Nous devons apporter une réponse musclée à cette mesure anti-républicaine.

III. QUESTIONS DIVERSES

Jean-Claude Guimard se rendra au Kosovo du 4 au 12 novembre.

CELLULE JURIDIQUE

Proposition de D. Bedel d'intégrer à la cellule, M. Monseiller, proviseur du lycée de l'Île de France à Rennes. A la rentrée 2000, la cellule juridique avait été complétée par Pascal Bolloré. En conséquence la proposition de D. Bedel n'est pas retenue.

SALON DE L'ÉDUCATION

Le SNPDEN disposera d'un stand. JJ. Romero et Ph. Tournier interviendront dans les tables rondes.

Bureau national du 20 novembre 2000

Ce bureau national se déroule dans les locaux du siège de la MGEN avant l'ouverture du CSN.

Il permet de faire l'analyse de la signature du protocole le BN estime que la signature de ce protocole ; est une étape importante, mais n'est qu'une étape vers un statut des personnels d'encadrement.

Le BN prépare et organise le CSN. Il précise la participation du SNPDEN au salon de l'éducation.

Changement de calendrier

**1^{er} et 2 février au lieu
du 31 janvier et 1^{er} février**

Bureau national élargi aux SA

**4 mai
au lieu de 3 et 4 mai**

Bureau national élargi aux SA

**20 et 21 mars
au lieu du 21 et 22 mars**

Stage niveau III

Actualités

SIMPLIFICATION ADMINISTRATIVE INCOMPATIBLE AVEC INSCRIPTIONS SCOLAIRES

La fin de la carte scolaire n'aura pas lieu !

L'obligation faite aux parents de fournir des justificatifs de domicile pour l'inscription de leur(s) enfant(s) dans les établissements scolaires est maintenue.

Cette décision de supprimer ces justificatifs pour les démarches administratives courantes avait été en effet prise lors de la réunion du comité interministériel pour la réforme de l'État le 12 octobre dernier et s'inscrivait dans un souci du gouvernement de simplifier les démarches administratives des usagers.

Le SNPDEN avait alors immédiatement protesté contre cette annonce faite sans la moindre concertation, et qui mettait en péril la carte scolaire. Il avait ainsi fait part à plusieurs reprises de ses inquiétudes, tant à la presse (cf. Actualités N° 83), que dans une lettre au Ministre de l'Éducation Nationale (cf. rubrique « le SNPDEN écrit p20 »), en dénonçant les dangers d'une telle mesure qui ouvrirait grande la porte à « la triche organisée » et remettait ainsi en cause la mixité sociale.

Le gouvernement s'est-il rendu compte de l'impossible application de cette mesure pour l'école ou bien a-t-il cédé à la pression des protestations ? Toujours est-il que le 9 novembre dernier, Jack Lang a indiqué qu'il avait obtenu du premier ministre que le système actuel soit maintenu jusqu'en 2003. Dans une déclaration à l'AFP, il a souligné « son attachement à la mixité sociale des établissements scolaires qui constitue l'un des fondements de l'école de la République » et a indiqué

que « la suppression trop brutale des justificatifs de domicile et leur remplacement par une déclaration sur l'honneur comportait un certain risque de remise en cause de ce principe fondamental ». Il a cependant précisé que d'ici 2003 « certaines expérimentations limitées dans un petit nombre de départements permettront d'évaluer les conséquences concrètes sur les établissements scolaires d'une simple déclaration sur l'honneur ».

Nous voilà sur ce point rassurés mais la vigilance s'impose.

SÉNATEURS ET DÉPUTÉS S'ACCORDENT SUR LA PILULE DU LENDEMAIN

Après l'Assemblée nationale (cf. Actualités n° 83), c'est au tour de la commission des affaires sociales du Sénat d'adopter la proposition de loi relative à la contraception d'urgence, autorisant la délivrance sans ordonnance de « la pilule du lendemain » par les infirmières scolaires. Cela est chose faite depuis le 31 octobre dernier, et qui plus est, le Sénat a voté un amendement à cette loi rappelant d'une part les principes devant guider l'action des infirmières, et prévoyant d'autre part que la délivrance aux mineures des contraceptifs d'urgence (Norlevo) s'effectuera à titre gratuit dans les pharmacies pendant les périodes de fermeture des établissements scolaires, afin que son coût ne soit pas un obstacle pour certaines jeunes filles issues de milieux défavorisés.

Le 20 novembre dernier, la commission mixte paritaire composée de 7 sénateurs et 7 députés a validé une version du texte proche de celle votée par le Sénat précédemment,

et a notamment approuvé le principe de la gratuité.

La navette parlementaire suivant son cours, le texte devrait ainsi être définitivement adopté dans quelques jours, dans l'espoir d'une part d'une diminution du nombre des IVG, et d'autre part pour le plus grand bien des adolescentes qui, on l'espère, n'auront plus à faire face à des situations dramatiques devant lesquelles elles étaient jusqu'à présent démunies.

L'ADMINISTRATION FRANÇAISE A L'HEURE D'INTERNET

www.Service-Public.fr :

Le 23 octobre dernier, le Ministre de la Fonction Publique a inauguré le nouveau portail de l'administration française (qui se substitue au Site Admifrance) créé par la Direction de la Documentation française.

Conçu à partir des attentes et des besoins des citoyens et pour simplifier leurs rapports avec l'administration, ce site, d'un accès simple et pratique, ouvre sur 2 600 sites publics français, nationaux et locaux, 2000 sites publics européens et internationaux, 11 000 services et 13 000 interlocuteurs directs de l'administration française.

Il permet notamment l'accès à de nombreuses informations administratives telles que 2 500 fiches d'informations sur les droits et démarches des usagers, des documents juridiques (lois, décrets, codes, JO...), des rapports publics, les emplois et concours de la Fonction Publique... et propose également 600 formulaires téléchargeables couvrant 80 % des démarches courantes.

Le site est doté d'un moteur de recherche avec un double accès : un guide thématique et des cartes géographiques.

Valerie FAURE

« Service-Public.fr » est un site évolutif qui sera enrichi et mis à jour régulièrement. Au programme de 2001, la mise en ligne d'une vingtaine de télé procédures supplémentaires, de l'ensemble des textes législatifs et réglementaires en vigueur, de la collection du JO depuis 1990 ainsi que les BO des Ministères et les conventions collectives nationales, viendront compléter le dispositif actuel.

Un plus du service : la possibilité de s'abonner gratuitement à une lettre d'informations traitant des nouveautés du service public et du portail.

Et comme tous les français ne sont pas encore connectés à Internet, plus de 7 000 points d'accès gratuits seront ouverts dans les lieux publics d'ici à 3 ans.

CFA : VERS UNE RECONDUCTION DU DISPOSITIF

Régulièrement interrogés sur le devenir du congé de fin d'activité, nous sommes en mesure aujourd'hui de vous indiquer que le Ministre de la Fonction publique et de la réforme de l'État a annoncé début novembre que le dispositif allait être reconduit pour 2001, et ce dans les mêmes conditions d'accès qu'en 2000.

Pour confirmation, une lettre en date du 7 novembre émanant d'une direction du ministère de la fonction publique (que le SNPDEN s'est procurée), atteste de cette reconduction, en indiquant aux divers services concernés qu'ils pouvaient d'ores et déjà commencer à instruire les dossiers d'admission.

Il est bien entendu que les accords définitifs concernant les demandes de CFA demeurent subordonnés au vote de la loi qui devrait intervenir, en tout état de cause, avant le 31 décembre 2000.

page 7

OMT

1/1 page de publicité

AVENIR DU COLLÈGE :

UN POINT SENSIBLE DU SYSTÈME ÉDUCATIF

De nouvelles
recommandations

Les précédentes réflexions sur le collège n'auront donc pas suffi ! Aujourd'hui, c'est au tour de Philippe Joutard, ancien Recteur, de se voir confier une mission de réflexion sur le collège pour laquelle il doit remettre rapidement (d'ici au 15 décembre) ses conclusions au Ministre.

Cette mission a pour objectif de « refonder le collège dans ses principes », en « recherchant l'équilibre de deux exigences apparemment contradictoires : le principe d'unité qui reste le fondement du collège et le principe de diversité qui permet aux différentes formes d'intelligence de se manifester ».

Le ministre souhaite par ailleurs qu'une attention particulière soit portée à la notion de parcours scolaire, en analysant notamment le rôle des classes charnières (6^e et 3^e) et en recherchant le moyen de renforcer leur lien avec d'une part l'école primaire, et d'autre part, la première année de lycée.

De plus, la réflexion ne devra pas être centrée sur les disciplines en tant que telles, mais sur « les savoirs à enseigner » et sur « les compétences qu'on est en mesure d'attendre d'un élève à l'issue de la scolarité obligatoire ».

Dans une lettre en date du 26 octobre dernier, le SNPDEN n'a pas manqué de faire savoir à Philippe Joutard qu'il souhaitait le rencontrer afin de lui faire part de ses travaux et études sur ce secteur. Une rencontre est programmée début décembre.

education.fr

Un portail de référence pour tous les acteurs du système éducatif, qui affirme la présence du service public face au marché de l'éducation en ligne.

À l'occasion de l'ouverture du 2^e Salon de l'Éducation, le

22 novembre dernier, Jack Lang a inauguré le nouveau portail education.fr qui fédère l'ensemble des sites du Ministère et des établissements sous tutelle (près de 300).

« En créant un accès unique à l'information sur le service public d'éducation en France, ce portail optimise la manière de renseigner et d'orienter le public et valorise l'offre de formation ».

Son entrée s'effectue par type de publics, avec des recoupements possibles par thèmes et par niveaux d'enseignement. Parents, élèves, étudiants, élus, professionnels de l'éducation... peuvent ainsi accéder rapidement à l'information recherchée.

Y sont notamment répertoriés les sites du Ministère, du CNDP, du CNED, du CNOUS, de l'ONISEP... ainsi que les sites des IUFM, des académies, des universités, du conseil national de la vie lycéenne... En fait aucun thème lié à l'éducation n'y est absent.

« C'est un véritable service public d'information qui voit le jour avec ce site, et l'accès à des renseignements objectifs et utiles ».

« LYCÉENS : JACK LANG A LA COTE ! »

Tel est le titre d'un sondage réalisé par l'IPSOS pour le Mensuel « L'Étudiant », du 4 au 7 octobre 2000, auprès de 626 lycéens représentatifs de 1^{re} et Terminale.

Il en ressort que notre Ministre semble plutôt bien placé dans l'estime des jeunes puisque la moitié des lycéens interrogés le considèrent comme la personnalité politique « la plus proche de leurs préoccupations », devant Martine Aubry (26 %) et Ségolène Royal (18 %).

De plus, 57 % d'entre eux jugent son action à la tête du ministère plutôt, voire très positive, contre 23 % de jugements négatifs, et cette confiance semble grandir avec l'âge puisque si seulement

49,6 % des 16 ans jugent son action positive, ils sont 69,3 % des lycéens de 19 ans et plus à le penser.

Quant à Jean Luc Mélenchon, il est loin d'obtenir le même succès puisque seulement 1 % des interrogés le considèrent comme la personnalité politique la plus proche de leurs préoccupations.

Mais chacun sait que l'on ne peut pas plaire à tout le monde. Et d'aucuns diront : un sondage reste un sondage !

BO EN LIGNE

www.education.gouv.fr/bo/mentor

Nous doutons fort que le BO soit votre lecture favorite ; il est vrai que ce n'est pas ce qu'il y a de plus passionnant ! Mais nous pensons cependant utile de vous indiquer que depuis le 1^{er} septembre 2000, le site du ministère de l'éducation nationale s'est enrichi d'une nouvelle base de données « MENTOR » qui donne accès à l'intégralité des textes parus au BO depuis janvier 1998 et répertorie également les références des textes parus depuis 1987. A l'usage cela se révèle pratique.

1.2.3... À VOUS DE JOUER

Dans le cadre de l'année mondiale des Mathématiques instaurée par l'UNESCO, l'Association pour le Développement de la Culture Scientifique (ADCS), association agréée par le ministère de l'éducation nationale et le ministère de la jeunesse et des sports dont le siège se situe à Amiens au collège Sagebien, organise du 22 novembre au 20 janvier 2001 un grand jeu concours gratuit à l'intention des élèves des écoles et collèges de France et de l'étranger.

La participation à ce concours, qui allie ludique et pédagogique, s'effectue exclusivement via Internet et consiste, pour les collégiens, à répondre à une série de 30 questions, présentées pour chacune sous la forme d'un énoncé humoristique faisant appel à la

logique et aux connaissances mathématiques.

Mis à part les critères classiques retenus pour être déclaré gagnant (en fonction du nombre de réponses justes), il est à souligner que l'attribution des lots, qui aura lieu à partir du 20 mars 2001, se fera par département et par pays, au prorata des engagements et des dotations effectuées par les Conseils Généraux ou l'Ambassade de France, ainsi que des dotations des divers sponsors.

N'hésitez donc pas à relayer l'information auprès des collégiens, et pour tous ceux qui souhaitent passer un moment de détente devant quelques casse-tête mathématiques plutôt sympathiques, rendez-vous sur le site de l'Association : www.adcs.org puis cliquez sur « Grand jeu concours ».

Pour plus de renseignements, contacter l'association. Tél. : 03 22 95 56 60 Fax : 03 22 95 13 08

ÉTROITE CORRÉLATION ENTRE REVENUS DES PARENTS ET RÉUSSITE SCOLAIRE

« Plus les familles ont des revenus élevés, plus leurs enfants ont des chances de réussir à l'école »... C'est en tout cas ce que révèle une étude récente réalisée par 2 chercheurs de l'INSEE publiée dans « France, Portrait Social » et dont la presse s'est fait l'écho à plusieurs reprises.

En effet, selon les résultats de cette étude, « le revenu des parents a un effet 'causal' important sur les carrières scolaires des enfants. Tout se passe comme si les enfants naissant dans les familles appartenant aux 20 % les plus riches par-

taient avec une ou deux années de 'maturité' supplémentaires sur les enfants naissant dans les familles appartenant aux 20 % les plus pauvres. Ainsi, « en 1997, 62 % des enfants de 15 ans appartenant aux 20 % des familles les plus modestes sont en retard en 3^e, contre seulement 17 % des adolescents appartenant aux 20 % des familles les plus aisées ».

« Le risque d'accumuler du retard scolaire dans le primaire ou au collège est plus de trois fois plus élevé pour les familles les plus modestes que pour les familles les plus aisées » précisent les deux chercheurs de l'INSEE.

Bien sûr les différences de résultats scolaires ne sont pas uniquement liées au revenu des parents, mais même si d'autres facteurs tels que la taille de la famille ou le capital scolaire et culturel des parents... interviennent, c'est « l'effet revenu » qui prédomine.

Des résultats intéressants pour cette étude qui offrent sans doute matière à polémique.

PLAN PLURIANNUEL : UN ACCUEIL PLUTÔT RÉSERVÉ

Annoncé depuis 8 mois déjà, le plan pluriannuel pour l'Éducation, tant attendu par tous les acteurs de l'Éducation nationale, a été présenté par Jack Lang le 15 novembre dernier. Démarche inédite au sein de l'État, cet engagement sur plusieurs années témoigne d'une volonté politique forte en matière d'éducation. Jugeant ce plan insuffisant, les syndicats font part de leur scepticisme et de leur déception. Reste à savoir en effet si ces engagements seront tenus !

Le plan comporte une double programmation, avec d'une part des créations

d'emplois sur 3 ans et, d'autre part, un programme de recrutements sur 5 ans.

Le second degré devrait ainsi enregistrer, d'ici à 2003, 19 575 créations d'emplois, dont 5 900 emplois nouveaux d'enseignants, 9 000 emplois créés par transformation de crédits de rémunération d'enseignants non titulaires, destinés à permettre la titularisation de professeurs contractuels et 4 675 emplois d'ATOSS.

Les mesures du second volet concernant les recrutements sont présentées par JJ ROMÉRO dans son intervention au CSN (lire p 40).

Du côté des syndicats, les réactions se veulent nuancées et si, dans l'ensemble, ils se félicitent de cette rupture avec la politique de gel de l'emploi public, ils font également part de leurs déceptions, pour certains en ce qui concerne la progression budgétaire réelle, et pour d'autres en ce qui concerne l'absence de discussion sur le contenu pédagogique.

Ainsi, le SGEN-CFDT pense que « ce plan ne répond pas aux attentes sur la transformation du système éducatif »... « Il s'agit tout au plus d'une nécessaire politique d'écopage » et « les chiffres, s'ils peuvent impressionner sont aussi trompeurs ».

Le SNES quant à lui juge « ce plan loin des nécessités » mises en avant par le syndicat, et « insuffisant pour dépasser les taux de scolarisation actuels en lycée, pour développer de nouvelles formations et résorber la grande difficulté scolaire au collège ».

Si la FSU constate des progrès, elle pense aussi que le Ministère « doit et peut mieux faire »... « les moyens dégagés demeurant très en deçà de ce qui serait nécessaire pour transformer le système éducatif, pour améliorer les conditions d'enseignement et d'encadrement des élèves et des étudiants, pour alléger la charge de travail des personnels, pour résorber la précarité ». De son côté, le SE-FEN considère que « les moyens (...) n'ont de sens que s'ils s'inscrivent dans une politique éducative cohérente et globale, porteuse de changements profonds pour assurer la réussite de tous les jeunes... », politique « absente du plan présenté ».

Moins sévère, l'opinion générale des français exprime quant à elle plus de satisfaction. Du moins c'est ce qui ressort d'une enquête conduite par la SOFRES pour la « Dépêche du Midi » les 10 et 11 novembre dernier, soit peu de temps avant la présentation des mesures du plan, et qui indique que 87 % d'entre eux approuvent la décision du Ministre d'annoncer un plan pluriannuel de recrutement, plan dont le contenu est approuvé à 91 %.

VACHE FOLLE ET RESTAURATION SCOLAIRE

Depuis quelques semaines, élus, chefs d'établissement, directeurs d'école et personnels de cuisine sont confrontés à l'inquiétude montante et aux interrogations des familles et des élèves concernant l'opportunité de servir dans les cantines et restaurants scolaires des repas à base de viande de bœuf.

Il faut dire que le déferlement médiatique autour de « la vache folle », animé par de multiples analyses des uns et des autres et renforcé par la panique de certaines municipalités ont contribué au fait que l'école n'a pas pu être épargnée.

Face à la diversité des réponses apportées, il fallait donc donner aux établissements scolaires les moyens de faire face à cette crise ainsi que des directives claires permettant de redonner confiance aux familles.

Tel a été l'objet de la réunion interministérielle qui a eu lieu le 9 novembre dernier en présence du SNPDEN (cf. l'intervention de JJ ROMÉRO au CSN p 42), et à l'issue de laquelle ont été prises certaines décisions, notamment l'élaboration d'un guide d'informations pratiques destiné à l'ensemble des personnels concernés par la restauration scolaire.

Ce guide regroupe ainsi l'ensemble des règles contenues dans la réglementation actuelle applicable immédiatement au niveau de la restaura-

tion scolaire et rappelle les mesures de sécurité alimentaire prises par la France en matière de viande bovine.

Il dicte par ailleurs aux chefs d'établissement, aux intendants et aux gestionnaires la conduite à tenir, à savoir qu'ils doivent s'assurer de la mise en place d'une véritable politique de qualité et de transparence des produits servis et être vigilants quant à l'application des dispositifs de traçabilité actuels, exiger dans les cahiers des charges des groupements d'achats publics des établissements scolaires des éléments d'information ou des dispositions qualitatives supplémentaires et écarter de la préparation des menus tout produit, et notamment les produits transformés « qui ne pourraient répondre à ces garanties en matière de traçabilité ».

Le guide encourage les personnels à avoir « une attitude générale de dialogue, d'explication, de transparence totale et de respect des inquiétudes exprimées » par les familles.

Pour en savoir plus, consulter le site du Ministère de l'Agriculture :

www.agriculture.gouv.fr qui propose à partir de sa rubrique « Actualités » un dossier complet sur la question.

REVALORISATION SALARIALE

Conformément aux propositions de Michel Sapin, un décret portant majoration de la rémunération des fonctionnaires a été présenté en Conseil des ministres le 29 novembre et devrait entrer en vigueur au 1^{er} décembre prochain.

Cette majoration qui correspond en fait à la hausse de 0,5 % du point d'indice (le faisant passer de 27,85 F par mois à 28 F) avait été jugée, par les sept organisations syndicales représentatives des fonctionnaires, lors de la première séance de négociations du 21 novembre, « insuffisante » et elles se disaient « prêtes à mobiliser les personnels pour obtenir davantage sur l'année 2000 avant de discuter de 2001, voire de 2002 ».

Le SNPDEN rencontre

La FCPE dans ses locaux, avenue Ledru Rollin, le 9 novembre 2000

Marcel JACQUEMARD

La rencontre porte exclusivement sur "la gratuité". Les deux organisations constatent leurs divergences fortes sur l'approche de ce problème. La FCPE a refusé toute perception de frais scolaires en collège comme en lycée. Elle considère qu'il y a eu engagement de l'état sur ce point, mais que la situation reste très variable d'un établissement à l'autre, ce qui suscite chez les

parents d'élèves colère et mécontentement. Pour le SNPDEN le terme de gratuité est trompeur. Qui financera ? et si les recettes diminuent les dépenses doivent nécessairement diminuer. On ne peut considérer qu'une décision doit automatiquement imposer un transfert à la collectivité territoriale. Il n'est pas du rôle de nos deux organisations de regarder ce qui se passe

dans tel ou tel établissement. La politique de l'établissement est l'affaire du conseil d'administration. La gratuité a un coût.

La FCPE fait sien ce terme, en considérant que dans un service public l'état doit assurer que le budget est l'affaire de la collectivité et que si il y a nécessité, les établissements disposent de fonds de réserve. L'entretien prend

une tournure nettement plus positive quand sont évoqués les achats de manuels scolaires et les voyages scolaires. Le principe est arrêté de rédiger deux textes en commun : les questions à poser dans l'établissement sur le choix des manuels et une charte des voyages, pour fixer des repères et aider ainsi les établissements dans leur fonctionnement.

Le SE-FEN, dans ses locaux, Bd Saint Germain, le 10 novembre 2000

M. J.

Le dossier EREA/SEGPA est abordé en particulier sous l'angle de la direction. Pour les EREA, le protocole a aligné les indemnités des directeurs sur celui des chefs d'établissement de lycée et collège.

Nos deux organisations tiennent à l'intégration de la SEGPA au collège en conservant ses missions propres. La question est donc posée de

l'intégration du directeur adjoint de la SEGPA dans la direction. C'est déjà une réalité de fonctionnement. La logique voudrait que ces personnels soient des personnels de direction ce qui pour le problème de la formation spécifique - qui pourrait prendre la forme d'un module spécifique du DESS de direction -, du nombre de personnels de

direction dans les établissements et d'un mouvement unique des personnels de direction en lycée, collège, EREA. Une intervention commune de nos deux syndicats est envisagée après réflexion en commission carrière et avec une entrée pédagogique.

JJ. Romero présente le protocole et les évolutions des structures de l'EPL. Le conseil

pédagogique intéresse le SE en tant que structure fonctionnelle pour faire vivre le projet d'établissement.

Afin d'approfondir le débat sur l'évaluation, le recrutement, JJ. Romero propose de présenter le protocole lors d'une réunion d'une structure du SE.

Jean Richard CYTERMANN, directeur de la programmation et du développement au ministère, le 8 novembre 2000

Suzanne BELLON

SNPDEN :
Philippe Marie,
Philippe Tournier,
Suzanne Bellon
Ministère :
Jean Richard Cytermann,
M^{me} Blondeau.

JR. Cyterman en poste depuis environ 6 mois souhaitait savoir comment est perçu par les personnels de direction, l'ensemble des travaux des services qu'il dirige. Nous avons d'abord appris à

JR. Cyterman que nous fonctionnons encore dans les EPLE avec un outil de gestion appelé GEP qui en est à la version 10.3 et dont les performances pourraient nette-

ment être améliorées sous un environnement Windows.

En ce qui concerne IPES, Ph. Tournier donne le point de vue largement partagé par les collègues sur ce produit : le bilan est décevant ; IPES est peu utilisé, peu convivial.

M^{me} Blondeau en convient tout à fait : IPES contient énormément d'informations, de tableaux qu'il faudrait hiérarchiser.

L'évaluation des établissements : les statistiques lâchées à l'opinion publique provoquent beaucoup de dégâts, de rancœurs et de difficultés pour certains établissements. Il est important de

réfléchir sur le type d'indicateurs que l'on va donner au grand public.

Le taux d'accès en classe terminale s'adresse d'abord à l'élève : mais est-il assez éclairé pour imaginer qu'un jour dans sa scolarité il pourrait changer de voie...

Il serait souhaitable, (mais est-ce réalisable ?) que les chiffres de réussite au BAC soient "corrigés". Actuellement les établissements pratiquant la sélection et tous les autres sont traités de la même manière.

Logiciel Violence : l'enquête trimestrielle est maintenue. La version du logiciel 2001 devrait permettre ainsi

que nous l'avions suggéré un retour d'informations vers l'établissement et surtout un retour en moyens humains, matériels... pour les établissements qui ont à gérer des situations sociales complexes et difficiles. Là aussi nous insistons sur l'utilisation à usage interne (dans la maison Éducation nationale) de toutes ces données pour éviter qu'une certaine presse en panne d'idées ne fasse sa publicité avec ces chiffres.

page 11

INCB

1/1 page de publicité

Signature du protocole d'accord

Rue de Grenelle le Jeudi 16 novembre 2000

Ce protocole est un pas en avant vers une meilleure prise en compte de l'apport de tous et de chacun dans le fonctionnement des EPLE et du système éducatif.

Jean Jacques ROMERO

En mai 1996, le SNPDEN décidait de mettre à son ordre du jour une réflexion sur ce que nous avons appelé alors « le statut de l'an 2000 ». Le SNPDEN l'a décidé parce qu'il estimait - il estime toujours - que la nation doit se doter d'un service public national d'éducation correspondant à ses besoins réels :

Pour qu'aujourd'hui les élèves construisent leur identité, leur culture et leurs connaissances afin que demain, ils deviennent les femmes et les hommes qu'ils aspirent à être, les êtres sociaux conscients de leur rôle, les citoyennes et les citoyens actifs et responsables, aux yeux ouverts.

Et pour qu'ils soient enfin les composants et les acteurs irremplaçables d'une nation riche de son histoire, de son terroir, de ses hommes et de ses femmes et capable de bâtir son avenir et celui de l'Europe.

Pris entre les tendances jacobines de l'état et de ses strates hiérarchiques et la poussée décentralisatrice des collectivités territoriales, les personnels de direction ont depuis 15 ans essayé d'inventer et de faire vivre, dans les établissements, les équilibres nouveaux porteurs de réels progrès ; ils y ont le plus souvent réussi. C'est la qualité et le dévouement de ces femmes et de ces hommes qui ont fait fonctionner ces établissements, lorsqu'autour d'eux disparaissaient parfois

toutes les autres institutions de l'état. Mais l'exigence grandissait, grandit toujours, de leur donner, le temps et les moyens de diriger, et en parallèle, de leur offrir une carrière qui corresponde à cette exigence.

Pendant un peu plus de deux ans, notre syndicat a débattu, à l'interne, sur ce qu'il voulait pour les élèves - qui sont notre raison d'être professionnelle - pour le système éducatif qui les forme, pour les établissements qui les accueillent et pour les personnels de direction.

S'est mise en place la Mission Blanchet, et je tiens ici même à saluer le travail qui a été accompli par cette commission, mais plus particulièrement bien sûr, par son président Monsieur le Recteur Blanchet et par son rapporteur général Madame Céline Wiener, ainsi que par Monsieur Jean-Pol Isambert. Cette commission a fonctionné comme nous le souhaitions, sans a priori, sinon celui de réussir, à la fois ouverte à l'ensemble des composantes de notre institution (personnels, parents, élèves, collectivités), et déconcentrée dans les académies. Je tiens à insister sur ce fait, parce que les critiques qui peuvent être émises ici ou là sur le texte de ce protocole, omettent gravement - est-ce un hasard ? - de rappeler que chacun a eu la parole, devant la commission plénière ou en rencontres bilatérales et que rien ne figure dans le proto-

cole qui n'ait été examiné par la commission.

Puis le temps de la négociation est arrivé, appuyé pour ce qui nous concerne et en tant que de besoin sur l'action syndicale, avec ses hauts et ses bas, ses temps difficiles et ses avancées, avec l'aide sans aucune réserve de la Fédération de l'Éducation Nationale, et je suis heureux de constater la présence de Jean-Paul Roux, son secrétaire général, qui nous a systématiquement apporté l'appui et le soutien dont nous avons besoin, intervenant chaque fois que nous le sollicitons.

Je dois à la vérité de dire Monsieur le Ministre, que dès votre retour dans ce Ministère, vous avez décidé de prendre le

dossier en l'état et vous avez, dès vos premières déclarations à l'Assemblée Nationale, fait savoir que vous mèneriez ce dossier au bout et rapidement. C'est ce qu'il est advenu et je tiens à vous en remercier encore et publiquement.

Ce protocole d'accord existe maintenant, il est positif même s'il recèle évidemment des insuffisances et la présence de tous les responsables du SNPDEN, au plan national comme au niveau des académies, témoigne de l'importance de l'enjeu.

◇◇◇

Nous aurions souhaité qu'il fût plus net sur la question des conditions d'exercice de notre métier.



Diriger un établissement, c'est impulser et conduire la politique éducative de l'établissement, c'est présider les organismes délibératifs, exécuter ses décisions, c'est préparer et exécuter le budget de l'établissement, c'est animer, gérer et développer les ressources humaines de l'établissement, c'est le représenter.

Permettre l'exercice de la responsabilité suppose que l'on donne aux responsables la capacité et le temps de la réflexion, celui de la communication, celui de l'écoute et de la persuasion de tous ceux qui sont autour d'eux.

- Cela passe sans conteste par l'ouverture rapide des discussions sur l'aménagement et la réduction du temps de travail qui doit évidemment prendre en compte la spécificité de notre métier. Le protocole prévoit que les décisions annoncées ne sont pas exclusives des décisions à prendre en la matière et nous nous en félicitons.
- Cela passe, sans conteste aussi, par un accroissement sensible du nombre de nos collaborateurs.
- Cela passe aussi par des possibilités réelles d'agir conjointement avec d'autres responsables, par des regards croisés, sur les carrières des personnels dans un cadre régle-

mentaire rénové, en respectant les possibilités de recours.

- Cela passe enfin par un pouvoir réel de décider, appuyé bien sûr sur la concertation la plus large.

Ce protocole nous convient parce qu'il crée, pour la première fois, un référentiel du métier. Les trois textes qui le composent ont été soigneusement travaillés et nous paraissent devoir répondre aux nécessités d'aujourd'hui.

Ce protocole nous convient parce que, mettant en place la lettre de mission, il devrait permettre, pour peu que chacun joue le jeu, de placer les personnels de direction à l'intersection de leur double mission,

- Représentant du ministre dans les établissements
- Mais aussi, exécutif du conseil d'administration et ainsi de jouer leur rôle dans la déconcentration ET dans la décentralisation.

Le débat actuel, par presse interposée, avec quelques responsables d'autres organisations syndicales, est fondamentalement à lire à cette lumière.

Si le chef d'établissement n'est que le représentant du ministre, c'est le retour à un jacobinisme aujourd'hui largement dépassé ; alors, cela en est fini des initiatives locales et de la réponse adaptée à chaque établissement par le Projet d'établissement.

Si le chef d'établissement n'est que l'exécutif du CA et un « fédérateur », pour reprendre une expression volontiers employée par certains, alors, c'est la fin à terme, du service public et national d'éducation.

Il nous faut trouver le point d'équilibre entre les deux rôles. Les législateurs de 1983 avaient, à juste titre, instauré une voie moyenne. La vie nous appelle aujourd'hui, plus de 15 ans après, à nous réinscrire nettement dans cette logique.

Nous redisons cependant qu'il nous faudra faire vivre les structures nouvelles qui permettront de progresser en ce

sens. Elles supposent que soient mis en place dans de nombreux établissements, d'autres personnels, que nous avons appelés les attachés de direction, personnels de catégorie A de la fonction publique. Tout ceci suppose également une mise en œuvre rapide, très rapide même, des nouvelles structures ou des structures modifiées de l'EPL :

- Bureau du conseil d'administration pour traiter des questions au quotidien et recentrer le CA sur ses tâches de politique générale
- Conseil pédagogique, nouveau lieu de débat et de propositions, entre enseignants et avec les personnels de direction, qu'il s'agit de mettre en place.

Ce protocole d'accord n'est dirigé contre personne. Il n'est pas possible d'envisager de résoudre par une agression ou par la mise à l'écart de qui que ce soit dans les établissements, les graves problèmes qui nous sont posés. Ce protocole est un pas en avant vers une meilleure prise en compte de l'apport de tous et de chacun dans le fonctionnement des EPLE et du système éducatif.



Nous aurions évidemment préféré que ce protocole aille plus loin en matière de carrière.

Nous sommes pleinement satisfaits de la mise en place d'une évaluation des personnels de direction.

Nous pensons également que le document est porteur de hautes perspectives pour la formation de nos collègues par la mise en place, d'une part de la certification à l'emploi, d'autre part d'un DESS de direction d'établissement. Cette haute exigence ne pourra à l'évidence qu'entraîner, dès que l'évaluation du système actuel sera terminée, la mise en place d'une formation et d'un début de carrière qui correspondent à ces ambitions, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

En créant le corps unique des personnels de direction à trois classes, les décisions que vous avez prises vont nettement dans le sens que nous souhaitons.

Le statut de 1988, qui a d'abord eu le mérite d'exister, puis qui a été amélioré en 1990, puis en 1993, par vous-même, puis encore en 1995, - à la demande parfois insistante de notre syndicat (faut-il rappeler que le SNPDEN a mis dans les rues de Paris, un dimanche de novembre 1994, plus de la moitié des personnels de direction) - devenait difficilement gérable, n'offrait plus de réelles perspectives et était de moins en moins adapté à son objet.

Le nouveau système mis en place, s'il n'a pas encore atteint ce que nous souhaitons et s'il est loin d'être parfait, représente une avancée décisive dans sa nature.

Nous nous félicitons également de l'amélioration du classement des établissements, de la possibilité d'une ouverture du vivier de recrutement qui ne vise pas à pallier la pénurie actuelle mais qui doit permettre, en ouvrant le corps, une ouverture de nos établissements et nous approuvons enfin les perspectives de poursuite et d'évolution de carrière.

Des chantiers restent évidemment ouverts. Ce statut devra progresser dans les pourcentages des différentes classes, dans les proportions relatives des catégories d'établissements, dans les écarts trop importants entre les rémunérations des personnels selon les catégories d'établissements (je pense bien sûr au fossé qui existe entre la deuxième et la troisième catégorie par l'absence de la NBI, actuellement réservée aux seuls chefs d'établissements de 3° et 4° catégories), il devra évoluer dans les rémunérations et la place des adjoints et dans une définition ambitieuse des fonctions de directeurs de LEA. Un regret reste le nôtre ; une fois encore, une refonte du statut mettra de côté les retraités.



Dans l'immédiat nous vous demandons avec la plus grande énergie, Monsieur le Ministre, de tout mettre en œuvre pour que d'abord les décrets soient vite pris, et que l'inique et obsolète butoir du 960 soit, sans délai, effectivement et définitivement abrogé.



Pour conclure, je dirai, Monsieur le Ministre, que nous signons ce protocole parce que nous pensons qu'il représente aujourd'hui une avancée importante non seulement pour les personnels de direction mais aussi pour le système éducatif.

On se plaît souvent à rappeler que nous – les responsables à tous les niveaux, vous comme nous - avons à

réussir l'ambitieux mais indispensable pari de la démocratisation du système éducatif, après avoir réussi, ce qui est chose faite, celui de la massification. La nation a de grands besoins et de grandes ambitions en terme de scolarisation et d'élevation du niveau de formation. Le nouveau statut des personnels de direction, au sens complet du mot, missions, fonctions, carrière, doit permettre à nos collègues, aux actuels et aux futurs, sous l'autorité directe des recteurs d'académie, de mettre en œuvre par un pilotage rénové ces ambitions; il doit leur permettre de promouvoir et d'organiser l'action collective des personnels de l'EPLÉ tant dans son inscription nationale que dans son autonomie.

Ces mesures ne sont à nos yeux qu'une étape, je crois l'avoir dit. Étape dans notre statut propre, certes, mais à terme, c'est bien le statut de l'ensemble des personnels d'encadrement du système éducatif (personnels de direction et d'inspection pour le moins) qu'il faudra revoir dans le sens d'une unification.

Nous espérons que ces mesures parfois novatrices et audacieuses nous permettront – si chacun le veut bien - de ne plus être écartelés entre nos missions et les conditions parfois déplorables et même scandaleuses dans lesquelles nous exerçons nos fonctions et notre métier.

Nous souhaitons enfin que le Ministère développe une large communication sur la nouvelle donne que représente ce protocole.

C'est bien parce que nous nourrissons une très haute ambition pour le service public et plus globalement pour notre pays que nous aimons notre métier et que nous avons une très haute ambition pour lui et pour ceux qui l'exercent.

C'est donc pour toutes ces raisons que l'organe délibératif de notre syndicat ayant pesé les réserves que je viens d'indiquer mais surtout mesuré les avancées, m'a autorisé à signer le protocole ce que je vais faire en exprimant satisfaction et confiance en l'avenir.

“Franchir les conservatismes est une bonne chose, ce protocole n'est contre personne”

Jean Paul Roux, secrétaire général de la FEN/UNSA

Jean Paul Roux, secrétaire général de la FEN/UNSA, se félicite de l'aboutissement de la négociation. Il rappelle qu'il s'agit là d'une nouvelle étape après celle de l'accord de 1993. Il salue le travail de la mission Blanchet.

Cette négociation a été exemplaire, souligne-t-il, car elle a lié missions et carrières, intérêt du service public et intérêt des personnels. Il rappelle le rôle des personnels de direction, représentants de l'État, interface entre ses services déconcentrés et

les collectivités territoriales, interface aussi entre l'EPLÉ et les usagers.

Il souligne aussi le rôle d'animateurs et de responsables de l'équipe des personnels au sein de la communauté éducative. Il insiste sur l'importance de la politique de

réforme qu'il faut amplifier ou engager et la nécessité de mobiliser l'ensemble des personnels et notamment les personnels d'encadrement.

Les concernant, il appelle à la poursuite et à la conclusion des dossiers qui restent encore ouverts.

Ce travail a été riche et fructueux pour la direction dont j'ai la responsabilité.

Béatrice Gille, Directrice de la DPATE

Le moment est venu de consacrer par une signature un long travail que nous avons conduit en commun avec les représentants des personnels de direction aussi bien qu'avec les autres directions du ministère de l'éducation nationale, notamment la DAF et la DESCO.

Le plan de ce protocole résume bien les différentes étapes qui ont ponctué cette concertation.

Tout d'abord, il convenait de clarifier les missions et les responsabilités des

chefs d'établissement, de les mettre en accord avec l'évolution du système éducatif.

C'est le sens des trois fiches qui constituent le cœur du métier de direction d'un établissement : une fiche relative aux missions, une autre récapitulant les domaines d'activités, une troisième qui indique quelles sont les compétences requises pour exercer ces fonctions.

Ce référentiel n'est pas une simple accumulation de tâches à effectuer ou de missions à remplir. En décrivant en quelque sorte ce qui fait

aujourd'hui l'essence et la chair de ce métier, ces fiches doivent éclairer les chefs d'établissement et leurs adjoints dans leur action, redonner un sens et une plus grande lisibilité à leurs fonctions, définir plus nettement leurs responsabilités. C'est ainsi que des responsabilités se confirment, notamment pour ce qui concerne la direction et l'administration de l'établissement. Des responsabilités nouvelles s'affirment dans le domaine de la gestion des ressources humaines, de l'accueil et du suivi des élèves, de la conduite d'une politique pédagogique d'établissement

en cohérence avec les objectifs nationaux et académiques.

L'exercice de ces responsabilités suppose une mobilisation encore plus fine et plus aigüe de ces capacités, toujours les mêmes, à écouter, à entendre, à convaincre, à susciter, à développer et à fédérer des initiatives, à mobiliser et à entraîner des équipes, enfin à décider et à prévoir. Il suppose également qu'à l'externe de l'établissement une collaboration étroite et permanente s'instaure avec les autres personnels d'encadrement, en particulier les corps d'inspection, et que progres-

sivement se mette en place une coopération constante entre les établissements.

Il s'agissait ensuite de définir les conditions d'un pilotage et d'un fonctionnement plus efficace des établissements.

Un certain nombre de mesures se sont progressivement dégagées, et ont pu faire l'objet d'un accord. Elles concernent d'une part une organisation rénovée de l'administration et de la gestion matérielle de l'établissement, qui permette notamment à chacun de bien connaître sa place, son champ de responsabilités et celui des autres, de façon à ce que tous les dynamismes potentiels soient mis en synergie au service de la bonne marche des établissements.

Elles se traduisent d'autre part par un allègement de structures lourdes, et parfois redondantes ; pour que le Conseil d'administration puisse jouer complètement et sans ambiguïté son rôle, ses travaux seront préparés par un bureau dont la composition, restreinte, reflétera certes les principales composantes de la communauté de l'établissement mais permettra de viser plus d'efficacité.

Il est également prévu que se mette en place dans tous les établissements un conseil pédagogique, qui aura la responsabilité de débattre et de proposer les grandes orientations de la politique pédagogique de l'établissement.

Il était nécessaire de reconnaître le rôle et la place des chefs d'établissement et de leurs adjoints, et de les accompagner au plus près de leur action.

Il est apparu au fil de la concertation nécessaire de réaffirmer avec force la solidarité des divers niveaux d'encadrement de notre système éducatif, et l'unicité du sens de leur action, au service de la réussite de tous les élèves. La confiance n'est pas à ce point menacée qu'il faille la rétablir ; il faut cependant, et toujours, la conforter. Tel est le sens véritable du dispositif d'évaluation prévu par le protocole : évaluer pour mieux connaître, mieux se connaître, et mieux accompagner. Les personnels de direction, parce que ce sont

des personnels d'encadrement, ont le droit de savoir, en toute franchise, ce que leur hiérarchie pense de leur action, et les moyens qu'elle met en œuvre pour les aider dans leur tâche, et éventuellement dans leurs difficultés.

Établir un nouveau type de relations, plus confiantes et plus claires, entre le chef d'établissement et les autorités académiques, mais aussi entre le chef d'établissement et son adjoint, fixer des objectifs, un cap raisonnable à atteindre, accompagner dans ce cheminement, tel est le sens de la lettre de mission que le recteur d'académie adressera aux chefs d'établissement ; cette lettre sera établie sur la base d'un diagnostic du fonctionnement de l'établissement, partagé avec l'ensemble des acteurs de la vie éducative.

mais aussi plus directement en prise avec la recherche universitaire, cette formation sera construite sur le mode de l'alternance et pourra être validée sous la forme d'un DESS de direction des établissements du second degré.

Une gestion plus moderne et une organisation plus harmonieuse des carrières devaient accompagner cette nouvelle approche des responsabilités des personnels de direction.

Les résultats de l'évaluation permettront aussi, et cela répond à une demande forte et constante des personnels, de conduire avec plus de clarté et plus d'objectivité les grandes opérations de gestion collective, promotions et mutations.

Pour améliorer l'efficacité de la gestion, accentuer son carac-

rière permettra de proposer aux personnels de direction un véritable parcours professionnel. Progressivement la durée dans un même poste ne pourra excéder 9 ans. Des perspectives de carrière seront offertes par détachement dans des emplois fonctionnels ou des emplois administratifs, par un accès plus large aux corps d'inspection.

La situation des proviseurs vie scolaire sera améliorée.

Enfin une revalorisation de la carrière devait être opérée.

Un corps unique à trois grades est créé au 1^{er} septembre 2001. Le nouveau corps sera organisé en 4 ans de manière à ce que les effectifs du grade supérieur et intermédiaire soient portés respectivement à 8 % et 45 % de l'effectif total du corps.



Prendre davantage en compte les réalités professionnelles mais aussi permettre un développement et une mise à jour régulière des compétences et des connaissances nécessaires à la direction d'un établissement, telles sont les ambitions de la formation initiale et continue qui sera offerte aux personnels de direction.

Plus nettement ancrée sur la pratique professionnelle

et la rapprocher des personnels et des besoins des établissements, des opérations de gestion seront progressivement déconcentrées au niveau académique.

Les conditions du recrutement seront revues afin de redonner un dynamisme nouveau au corps des personnels de direction, et d'ouvrir de véritables perspectives de carrière.

L'accroissement de la mobilité et des débouchés de

Le régime de rémunération accessoire est simplifié et revalorisé.

L'amélioration du classement des établissements traduira avec une plus grande justesse leur charge et leur difficulté.

Je tenais en conclusion à souligner à quel point ce travail a été riche et fructueux pour la direction dont j'ai la responsabilité.

L'autonomie, pour tirer le meilleur parti du potentiel pédagogique des établissements

Jack Lang, Ministre de l'Éducation Nationale

Je suis heureux de vous recevoir aujourd'hui pour la signature de ce protocole d'accord. Il marque une étape importante dans l'évolution du statut et des missions des chefs d'établissement. L'excellent rapport du recteur René Blanchet avait ouvert des pistes, nous devions transformer l'essai. C'était une exigence pour les chefs d'établissement, dont la mission a évolué. C'était une exigence surtout parce que nous avons la volonté de tout faire pour la réussite des élèves, pour permettre aux professeurs d'exercer leur métier dans les meilleures conditions.

1. Un accord né du dialogue

Je tiens à saluer le travail des directions qui s'y sont impliquées. La réflexion, coordonnée par Béatrice Gille, directrice des personnels administratifs, techniques et d'encadrement, responsable de la gestion de ces personnels, a impliqué l'ensemble des directeurs : Jean-Paul de Gaudemar, directeur de l'enseignement scolaire, Michel Dellacasagrande, directeur des affaires financières et Jacques-Henri Stahl, directeur des affaires juridiques.

Mais nous n'aurions pas pu aboutir sans la participation, exigeante et déterminée, des organisations syndicales, et bien sûr du Syndicat National des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale.

Je me félicite de la méthode de concertation et de recherche de consensus qui a prévalu tout au long de la préparation du projet. Par-delà les discussions riches et approfondies, parfois vives, nous étions tous attachés à faire aboutir un projet commun. Les chefs d'établissement connaissent mieux que quiconque les vertus de la concertation et l'art de la persuasion, eux qui les pratiquent en permanence dans leur travail de tous les jours, avec les professeurs, bien sûr, mais

aussi les personnels non enseignants, les élèves et leurs parents, les collectivités locales.

La réussite de cette concertation prouve que nous poursuivons des objectifs communs. Ils tournent autour d'une idée centrale : l'établissement est le centre de gravité de notre système éducatif. Pour la plupart de nos concitoyens, le premier, le seul contact avec le service public de l'éducation nationale, c'est l'établissement. C'est là que s'exprime la vie du système éducatif, que se traduisent les réformes et les changements. C'est là aussi que travaillent l'ensemble de ceux qui font ce qu'on appelle la communauté éducative. Si nous voulons un système d'éducation capable d'ambition, de progrès, nous devons partir de l'établissement. Ce que je dis peut paraître banal. Mais l'affirmer comme un principe, c'est une révolution dans un univers où l'on a l'habitude d'une organisation verticale, de pratiques centralisées. Les établissements ne sont pas au bout d'une chaîne hiérarchique mais au point de départ de l'innovation et du changement. Je crois qu'il est temps d'inverser nos perspectives.

2. Mieux organiser les établissements

Vous avez une responsabilité déterminante dans l'action d'éducation. Beaucoup se décide au niveau où vous travaillez. La marge d'autonomie dont disposent les établissements constitue un levier de progrès sur lequel vous pouvez agir pour impulser une véritable politique éducative. Il y a là un espace de liberté, que certains jugent trop faible mais qui est en fait beaucoup plus important qu'on ne croit. Vous devez vous en saisir pour tirer le meilleur parti du potentiel pédagogique de vos éta-

blissements en vous appuyant sur la diversité des hommes et des femmes qui lui apportent leurs compétences et leurs talents. Vous trouverez toujours en moi un ministre convaincu de l'autonomie des établissements et de ceux qui les dirigent. Mais ce n'est pas pour vous laisser seuls assumer toutes les difficultés. Je serai à vos côtés pour vous aider à exercer votre métier. L'autonomie, c'est la responsabilité, mais donc aussi l'organisation.

Les établissements scolaires ne doivent pas être des lieux où ne font que se juxtaposer des classes, où se côtoient sans se rencontrer professeurs, aides éducatrices... Dans chacun d'eux, il faut une organisation forte, condition indispensable à la réussite. Nous devons développer une culture commune de l'organisation. Devant tous les défis que nous avons à relever, il faut la mobilisation de tous. Elle ne peut venir que de la volonté et de l'énergie des chefs d'établissements. L'école n'est efficace que dans la mesure où la liberté des

enseignants peut s'exprimer à plein dans leur travail difficile. C'est dans la mesure où vous saurez créer, pour eux qui sont en première ligne, un climat propice à leur travail, que votre action prendra sens. Le cœur de l'action des chefs d'établissements, c'est de prendre en compte cette dimension profondément humaine. On ne dira jamais assez à quel point sont précieuses leur intelligence des situations complexes et leur capacité à conduire des hommes et des femmes à exprimer le meilleur d'eux mêmes.

Je pense, par exemple, à la lutte contre la violence. Rien ne peut être fait pour l'éradiquer si tous n'y travaillent pas ensemble. Voilà une situation où nous savons tous que l'impulsion du chef d'établissement est déterminante. Je pense aussi à la conduite d'un projet d'établissement, à l'exploitation des résultats de l'évaluation des élèves. Je pense aussi à l'orientation volontariste des jeunes filles vers les disciplines scientifiques, à la valorisation de l'enseignement professionnel,





à la promotion d'activités artistiques et culturelles. Ce sont autant d'axes forts de nature à mobiliser l'ensemble de l'établissement autour d'objectifs communs.

3. Les missions des personnels de direction

J'attends des chefs d'établissement qu'ils soient les moteurs de cette volonté de réussite :

- Cela passe par une collaboration étroite avec les corps d'inspection. Cette collaboration est nécessaire : les proviseurs et les principaux ont une connaissance irremplaçable de leur établissement, de son histoire, de sa vitalité, de ses contraintes de fonctionnement. Les inspecteurs, quant à eux, ont la compétence disciplinaire, le savoir intime des difficultés de la transmission des connaissances, une vision large de la diversité des pratiques péda-

gogiques. Ces approches du fonctionnement des classes et des établissements sont complémentaires, et elles ne peuvent que renforcer la cohérence et le dynamisme des équipes pédagogiques. Car celles-ci ont besoin d'être reconnues, aidées et confortées pour se développer et pour durer.

- Ils doivent créer les conditions favorables à la naissance des nouvelles pratiques pédagogiques que j'entends promouvoir, et appliquer les objectifs nationaux. Que ce soit pour la mise en place des Travaux Personnels Encadrés ou des Projets Personnels à Caractère Professionnel, de l'organisation du travail et du temps scolaires (avec au centre la très difficile question des emplois du temps), de l'utilisation des laboratoires, ils sont les organisateurs indispensables du changement et de la modernisation. J'ai visité des lycées et des collèges, notamment en zone d'éducation prioritaire où des proviseurs et des principaux ont su tirer parti du dynamisme, de la volonté d'innover, et de la créativité des équipes pédagogiques pour mettre en œuvre des projets d'établissement tout à fait exemplaires.

- Ils doivent permettre l'épanouissement de la vie scolaire. Pour qu'elle soit de la meilleure qualité possible, propice à un travail serein et efficace. Je sais qu'ils s'attachent à favoriser l'expression des élèves dans les établissements : j'en veux pour preuve l'attention qu'ils apportent à la mise en place et au développement des comités de vie lycéenne. En ce domaine, l'effort doit être poursuivi : permettre aux élèves de s'exprimer dans le respect des uns et des autres - et des adultes, leur apprendre les règles de vie collective, leur donner la possibilité de développer un projet qui leur soit propre, c'est les préparer à la vie dans la société et en faire des citoyens actifs et responsables.

- Les chefs d'établissement ont bien sûr aussi pour mission la conduite administrative des établissements. Ils ont un rôle important dans ce qu'il est convenu d'appeler la gestion des ressources humaines. De plus en plus, ils auront à assumer l'accueil des jeunes professeurs et l'insertion au sein de l'établissement. Quand on songe que 40 % des enseignants seront renouvelés d'ici à 2008, on mesure l'enjeu de leur fonction.

4. Pour une politique de l'encadrement

Ces premières mesures s'inscrivent dans la perspective d'une approche moderne de l'encadrement, conforme à l'esprit de la réforme de l'État. Je souhaite que l'administration soit davantage à l'écoute et au service de nos concitoyens - qui souhaitent participer au progrès de notre école, comprendre son fonctionnement, développer avec l'école des projets éducatifs. Une gestion dynamique et efficace des personnels d'encadrement suppose plusieurs choses :

- Une définition claire de leurs missions. C'est le moyen de conforter leur position institutionnelle et d'asseoir leur légitimité. Les référentiels sur les missions, les activités et les compétences ont été élaborés pour ça. Ils ne doivent évidemment pas être des instruments qui viendraient rigidifier et uniformiser les pratiques. Je souhaite au contraire que chaque chef d'établissement puisse exercer son métier avec sa sensibilité et son talent propre, en fonction des caractéristiques de son établissement. À chacun d'apprécier, dans ces référentiels, les tâches qu'il doit assumer personnellement, celles qu'il peut déléguer. À chacun de construire dorénavant, sous l'autorité et avec l'aide du recteur et de l'inspecteur d'académie, les lignes directrices de son action, traduites dans la future lettre de mission.

- Un véritable dispositif d'évaluation qui permette de mieux juger de la parti-

nence et l'efficacité de leur action, et d'en rendre compte. Par le passé, les initiatives qui ont été prises en matière d'évaluation n'ont pas abouti. C'est pourquoi j'ai demandé à la directrice des personnels administratifs, techniques et d'encadrement de mettre en place une procédure adaptée à la particularité et à la complexité du métier de chef d'établissement. J'organiserai dès le mois de janvier prochain des journées de travail qui réuniront les recteurs et les inspecteurs d'académie pour la mettre en œuvre. C'est là un élément clé pour une gestion qualitative et plus personnalisée de vos carrières.

- Une formation initiale et continue en prise avec la réalité professionnelle et plus ambitieuse dans sa dimension universitaire. C'est l'objectif que doit se fixer le centre de formation de l'encadrement de Poitiers. Sa contribution a été déterminante pour définir les référentiels, actuels et modernes, des compétences des personnels d'encadrement.

- Accorder une attention toute particulière à la carrière des personnels. Sur ce point, j'ai obtenu des moyens budgétaires importants qui traduisent la priorité donnée à la revalorisation de vos carrières dans le budget 2001, 45 MF pour le budget 2001, 160 MF au total sur 4 ans y seront consacrés.

- J'ai voulu parallèlement que le classement des établissements reflète plus fidèlement leur diversité et leur complexité.

Je n'ai pu tracer que les contours d'un métier en pleine évolution. Le métier de chef d'établissement est un métier riche par sa diversité, et exigeant par les responsabilités qu'il met en jeu. Cette exigence a pour corollaire une confiance réciproque entre les personnels de direction et les responsables académiques.

Plus de confiance, mais aussi plus d'exigence, c'est l'esprit même de ce protocole que je vous invite maintenant à signer.



Le protocole dans la presse

De la lecture de l'ensemble des articles de la presse nationale consacrés à la signature du protocole d'accord, il ressort que, vues de la presse, les négociations ont été du côté des personnels le fait du seul SNPDEN. Son secrétaire général a été interviewé par la plupart des grands médias. Il est cité dans tous les articles. Pour Martine de Sauto dans *La Croix*, Claude Pair en 1997 indiquait dans son rapport "Rénovation du service public de l'éducation nationale - responsabilisation et démocratie" l'urgence de répondre à la crise de recrutement des personnels de direction. Elle place en contrepoint l'analyse de JJ. Romero sur les difficultés d'exercer le métier liées d'une part à la massification de l'enseignement secondaire, accentuées par les difficultés économiques et d'autre part à des tâches nouvelles comme le recrutement et la gestion des aides éducateurs. Elle cite la phrase maintes fois répétée "donnez nous le temps de diriger". Nous trouvons ensuite ici comme dans la plupart des articles le récit du long chemin qui démarre de la mise en place de la commission Blanchet "plusieurs semaines d'actions plus tard" passe par "plus de mille heures de négociation nécessaires" pour aboutir à la signature du protocole "entre Jack Lang et le SNPDEN". Aux critiques du SNES sur une ouverture modérée du recrutement elle oppose le point de vue d'Yves Grellier "spécialiste de la question": "c'est parce que la professionnalité du chef d'établissement n'est pas encore suffisamment assise, définie, reconnue, qu'on invoque encore la légitimité antérieure".

Elle évoque enfin les avancées du protocole: lettre de mission "clarification des missions et responsabilités du chef d'établissement en matière pédagogique et éducative" la nouvelle organisa-

tion de l'établissement, et les évolutions de carrière et termine en montrant un protocole très en retrait sur la gestion des ressources humaines "sujet tabou et casus belli pour le SNES".

Libération choisit un titre évocateur "des proviseurs plus pédagogues que gestionnaires" thème qui occupe toute la première partie de l'article d'Alain Auffray et "clarification réclamée par les personnels de direction qui se plaignaient d'un manque de reconnaissance et d'une pénurie de moyens". Il reprend l'analyse du rapport Blanchet et l'un des éléments: "les chefs d'établissement souhaiteraient pouvoir récompenser l'investissement personnel et, à l'inverse ne pas consolider les frilosités, les immobilismes, voire les insuffisances" lui offre la possibilité de développer les critiques fortes du SNES pour qui "le protocole accorde (aux chefs d'établissement) un rôle pédagogique exorbitant".

Marielle Court, dans le *Figaro* reprend le cheminement de la réflexion et des négociations pour indiquer ce qui a été obtenu: "un conseil pédagogique afin d'établir avec l'équipe enseignante les grandes orientations", pour favoriser ce "pilotage pédagogique", les assistants de direction, la formation, le rajeunissement et l'élargissement du recrutement, la lettre de mission "pour asseoir et légitimer le rôle (des chefs d'établissement) mais assurer aussi une continuité".

Elle développe enfin les évolutions en terme de carrière "le protocole instaure des mesures d'accélération des promotions pour lesquelles 45 millions de francs sont prévus au budget 2001 et 160 millions programmés au total sur quatre ans"

C'est sous cet angle que Stéphanie Le Bars, dans

Le Monde, aborde le protocole "ils vont gagner plus, être mieux formés et, fait nouveau, être évalués". Elle cite Jack Lang "cet effort de 40 MF au budget 2001 et de 160 MF sur 4 ans a fait des jaloux ici ou là". Elle avance même d'une manière exagérément réductrice que "le changement sur la feuille de paye" conduira à "une augmentation de 12 000 F par an". La deuxième partie développe les avancées en terme de métier, la lettre de mission, "une nouvelle instance censée réaffirmer le rôle pédagogique des chefs d'établissement". Elle indique que pour ce qui est "des prérogatives des personnels de direction en matière d'évaluation des enseignants" le texte est loin du rapport Monteil qui "préconisait de renforcer le regard du chef d'établissement sur le travail des enseignants" et cite JJ. Romero "les esprits ne sont pas prêts, mais c'est une évolution inéluctable".

Après avoir évoqué "l'ouverture expérimentale" elle termine par la formation, "maintes fois critiquée", qui "sera professionnalisée et valorisée. Un DESS de direction des établissements du second degré est en cours d'habilitation afin de la valider".

Le Monde de l'Éducation titre sur le bénéfice financier du protocole "une cagnotte de 160 MF pour des chefs d'établissement". Dans un article assez développé Luc Bronner aborde la signature du protocole qui "devrait modifier de manière substantielle l'exercice des fonctions" des personnels de direction par un récit de "plusieurs mois de négociations". Il cite "l'entourage de l'actuel ministre": "on ne pouvait continuer à plaider que l'établissement se trouvait au cœur du système éducatif, que l'effet chef d'établissement pouvait être considérable, sans donner un signe aux princi-

paux et aux proviseurs", revient sur la revalorisation salariale en citant à nouveau le ministre: "reconnaitre sur un plan financier que les chefs d'établissement remplissent des fonctions délicates, difficiles, mais extrêmement importantes". A partir d'une citation de JJ. Romero: "dès le début des négociations, nous avons insisté autant sur les salaires que sur le métier, autant sur la gestion de nos carrières que sur nos missions" il aborde ensuite le diagnostic, la lettre de mission et "l'éclaircissement sur les fonctions" qui emprunte "très largement au champ lexical managérial" jugeant le vocabulaire utilisé non anodin et significatif d'une "volonté de renforcer les pouvoirs du chef d'établissement".

Ce qui lui permet d'évoquer les attaques du SNES contre un protocole "révélateur des relations souvent conflictuelles entre les enseignants et les personnels de direction". Pour lui J. Lang s'est appliqué à éviter le conflit. Ce dossier est une illustration de la méthode du ministre: "on avance progressivement sans chercher à présenter une grande réforme où tout serait bouclé, qui ressemblerait à un monument en marbre intangible. Le système doit être en mouvement. Ce dossier, comme d'autres, est une étape. Il n'est pas abouti. Et permet de préparer d'autres évolutions".

...Préparer d'autres évolutions... chacun d'entre nous au SNPDEN y est bien décidé.

page 19

XEROX

1/1 page de publicité

Le SNPDEN écrit...

28 octobre 2000,
à Jack LANG, Ministre
de l'Éducation Nationale

Nous avons appris par la presse que Monsieur Michel Sapin, Ministre de la Fonction Publique, avait annoncé suite aux décisions du comité interministériel pour la réforme de l'État (C.I.R.E) que, dans le cadre des mesures de simplification des démarches administratives, les services publics n'auraient plus à exiger de preuves relatives au domicile des usagers.

Le SNPDEN est particulièrement inquiet d'une telle décision qui risque d'aller à l'encontre de l'organisation de la carte scolaire et de battre en brèche la mixité sociale que préconise notre Ministère.

Il nous paraît indispensable de discuter de cette mesure et de ses dangers, avec vous ou votre cabinet afin que soient examinées, avant qu'il ne soit trop tard, les possibilités pour l'institution scolaire de protéger les établissements et les zones qui pourraient subir de plein fouet les conséquences d'une mesure annoncée bien hâtivement et sans la moindre concertation.

8 novembre 2000,
à M. le Directeur général
de l'ENSAM

Depuis déjà plusieurs années de nombreux proviseurs et proviseurs-adjoints ont manifesté leur insatisfaction face à l'évolution des concours dont vous avez la responsabilité.

En effet, les concours e3a, e4a, la banque PT sont désormais utilisés majoritairement par des écoles publiques hors éducation nationale, et surtout par de nombreuses écoles privées.

Les droits d'inscription exigés, s'ils furent par le passé modiques, sont depuis 1997 largement comparables, voire dépassent dans beaucoup de cas, ceux pratiqués par d'autres banques de concours (concours Mines et Ponts, concours Centrale, CCIP etc.) Nous considérons comme inacceptable de continuer à utiliser des procédés et des artifices qui imposent aux établissements des dépenses supplémentaires sans aucune compensation et à leurs personnels des transferts de charges en matière d'organisation, de surveillance, de responsabilité, sans la moindre rémunération.

Notre analyse ne se réduit pas à cet unique aspect.

La nature juridique de l'EPLÉ impose aux chefs d'établissement pour toute prestation destinée à un tiers, la mise en place d'une convention qui doit préciser :

- la nature des relations et la délégation des responsabilités
- les conditions de location de salles
- les rémunérations pour les personnels impliqués (chef de centre, chef de centre adjoint, personnels de surveillance, secrétariat, personnels d'entretien).

Si vous le souhaitez, une délégation du SNPDEN est disposée à vous rencontrer afin qu'une solution négociée soit trouvée à ce problème.

En l'absence de concertation préalable, et de propositions acceptables, le SNPDEN donnera comme consigne syndicale à tous ses adhérents de ne pas accepter, pour la session 2001, l'organisation des concours dont la responsabilité incombe aux ENSAM.

Haut conseil de l'école

Le Haut Conseil de l'Évaluation de l'École (JO du 29.10.2000) a été installé le 15 novembre dernier par le Ministre.

Quelles missions ?

Quelle composition ?

Quel fonctionnement ?

Quelles pistes de travail ?

Quelles missions ?

En premier lieu, une mission d'expertise qui consistera à examiner les évaluations produites par le ministère, mais aussi par tous les organismes publics et privés.

En second lieu, une mission de synthèse qui visera à tirer les enseignements des études et des recherches existantes.

En troisième lieu, une mission de proposition qui aura pour but de commander des évaluations spécifiques dans les domaines où existent des lacunes.

On le voit, il s'agit avant tout d'évaluer l'évaluation de l'école plutôt que l'école elle-même. C'est enfin une instance qui doit rendre l'information sur l'école la plus indépendante et la plus transparente possible et favoriser ainsi la qualité du débat public sur l'éducation.

Quelle composition ?

Ce "haut conseil" est présidé par Claude Thelot, conseiller maître à la Cour des Comptes, ancien directeur de l'évaluation et la prospective au ministère de l'éducation nationale et auteur de nombreux ouvrages sur la question de l'évaluation.

Ses membres, au nombre de 35 et désignés pour 3 ans, sont des élus (député, sénateur, président de conseil général, président de conseil

de l'évaluation : une nouveauté intéressante

Jean-Philippe DECROUX

Quelles pistes de travail ?

Des orientations ont été envisagées lors de la réunion d'installation :

- forces et faiblesses de notre système d'évaluation (de la maternelle à l'université)
- l'évaluation des établissements
- la taille des classes
- les examens, en particulier le bac et le DNB
- les comparaisons internationales, les comparaisons dans le temps (par rapport à l'acquisition d'un socle de compétences fondamentales)
- l'évaluation des pratiques éducatives
- la prise en compte des évaluations par les acteurs.

On le voit, c'est un programme ambitieux qui en arrière plan pose des problématiques fondamentales.

Et le SNPDEN ?

Le SNPDEN – quant à lui - ne peut que se retrouver sur ces missions, ces fonctionnements et ces orientations.

Il reste désormais à démontrer dans la réalité que ce "Haut conseil" sera à la hauteur des ambitions affichées, qu'il saura éviter l'approche ultra technicienne en même temps que l'approche étroitement syndicale, et qu'il parviendra à lier l'étude scientifique et l'analyse pertinente avec la réalité de l'élève dans son établissement, dans sa classe.



régional) ; ce sont des membres désignés par les principales organisations de salariés et d'employeurs ; ce sont 12 personnalités qualifiées françaises et étrangères siégeant pour leurs travaux sur le sujet ; ce sont enfin des représentants des acteurs, partenaires et usagers de l'école : parents, enseignants, élèves... etc. C'est à titre "d'acteur" qu'un représentant du SNPDEN siège à ce Haut conseil.

Quel fonctionnement ?

À la base du fonctionnement, on trouve la notion d'indépendance : c'est à dire que cette instance s'auto saisit elle-même, produit un rapport annuel public et bénéficie de moyens matériels et financiers nécessaires à ses investigations.

Entre ses réunions plénières, elle se constitue en groupes de travail sur divers thèmes retenus autour d'un rapporteur extérieur chargé d'étude.

Rencontre avec la mission interministérielle de lutte contre les sectes (MILS)

Jean Claude GUIMARD



Le mardi 21 novembre 2000, la MILS a souhaité rencontrer les divers acteurs du système éducatif : les personnels de direction, les enseignants, les organisations de parents d'élèves...

La réunion était présidée par le secrétaire général de la MILS, M. Barthélémy, représentant Alain Vivien, président. Participait à cette rencontre Jacques Henry Stahl, directeur de la DAJ du ministère de l'éducation nationale.

M. Barthélémy a présenté les membres du groupe opérationnel qui avaient déjà travaillé sur un avant-projet d'opuscule destiné, dans un premier temps, aux personnels d'encadrement de l'éducation nationale. Le groupe a ensuite pensé que ces informations pourraient utilement être fournies aux enseignants.

Cet avant-projet comporte 4 grands chapitres :

- le phénomène sectaire
- l'éducation nationale et les sectes
- l'obligation scolaire
- une action gouvernementale cohérente et diverses annexes

Après un tour d'horizon, nécessairement succinct puisque nous découvrons le projet en séance, il est apparu que cette action en direction des personnels d'encadrement et des enseignants répond à un besoin réel dans les établissements. Les divers intervenants ont souhaité participer à la réflexion en fournissant, après consultation de leurs mandants, des contributions au groupe opérationnel. L'avis des organisations représentées sera sollicité avant parution du texte définitif.

En ce qui concerne le SNPDEN j'ai pu annoncer que notre groupe de réflexion sur la laïcité, dans sa prochaine séance, se pencherait sur les risques sectaires et que le fruit de nos travaux serait communiqué au MILS.

On a lu...

POUR UNE SORTIE EN BON ORDRE BILAN À MI-PARCOURS DES EMPLOIS-JEUNES

Sénat - Rapport d'information n° 25 réalisé par
Alain GOURNAC -
octobre 2000 -
161 pages -
45 F (6,86 Euros)



« Constitué par la Commission des Affaires sociales, en avril dernier, le groupe de travail animé par M. Alain Gournac, Sénateur, présente [dans ce rapport] un bilan des emplois-jeunes à mi-parcours et propose des pistes pour une sortie « en bon ordre » du dispositif.

Trois ans après le lancement du programme, les emplois-jeunes s'inquiètent en effet pour leur avenir professionnel en l'absence d'une réponse claire du Gouvernement.

Si le programme « Nouveaux services - Emplois-jeunes » produit des effets indéniables à la hauteur des moyens importants qui lui sont consacrés, les ambiguïtés initiales du dispositif se trouvent confirmées à l'usage.

Le rapport souligne ainsi l'accès tardif et souvent inadapté des jeunes à la formation, le flou du cadre juridique, l'existence de certains effets pervers pour le secteur marchand, l'ambiguïté des missions effectivement exercées en l'absence d'un réel contrôle, l'incertitude grandissante sur l'avenir du dispositif.

Considérant que le programme ne pourra en défini-

tive être jugé qu'à l'aune des conditions dans lesquelles il se dénouera, l'auteur du rapport] insiste sur l'urgence à préparer la sortie du dispositif avant qu'il ne soit trop tard et avance plusieurs pistes de réflexions.

Il propose notamment l'instauration de « passerelles » pour un retour des jeunes vers les entreprises, au besoin par la transformation de l'aide publique en une « prime » dégressive au recrutement, et le développement systématique du tutorat. Il suggère également une plus grande décentralisation du dispositif afin de le rendre plus proche des réalités du terrain. Il invite enfin à trouver des solutions adaptées aux spécificités de chaque catégorie d'emplois-jeunes (aides éducateurs, adjoints de sécurité et emplois-jeunes des collectivités locales) ».

Il semble à la lecture de l'ouvrage que c'est l'aspect pérennisation de ces emplois qui constitue le point le plus faible du programme. Selon le Sénateur Gournac, il faudrait proposer « environ 20 000 solutions d'insertion professionnelle par trimestre à partir de janvier 2003 pour assurer une sortie dans de bonnes conditions du dispositif ».

Ce sentiment d'incertitude quant à l'avenir est également partagé par les jeunes. C'est en tout cas ce qui ressort majoritairement des auditions menées ainsi que des remontées du forum Internet du Sénat ouvert à cet effet de mai à juillet dernier : les emplois-jeunes sont en général plutôt satisfaits de cette expérience, notamment en ce qui concerne la nature des missions accomplies, mais tous font part de leur inquiétude quant à leur devenir.

Rappelons que le dispositif a permis l'embauche de 276 600 emplois-jeunes au 31 septembre 2000 (soit 89 000 pour l'Éducation Nationale) dont environ 230 000 sont actuellement en poste ; 60 % d'entre eux ont

au moins le niveau baccalauréat dont 33 % ayant suivi des études supérieures, et 23 % sont sans qualification. La charge budgétaire apparente de ce programme pour l'année 2000 s'élève à 23,5 milliards de francs, sans compter les divers cofinancements (notamment en provenance des collectivités locales) et les dépenses annexes.

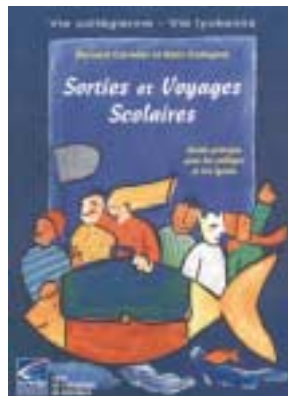
Pour retrouver l'intégralité du rapport www.senat.fr ou contacter la direction des Commissions du Sénat au 01 42 34 20 07

La collection « Les rapports du Sénat » met à la disposition du public les travaux, conclusions et propositions formulés par les missions d'information des commissions permanentes, les délégations et les commissions d'enquête du Sénat.

SORTIES ET VOYAGES SCOLAIRES

Guide pratique pour les collèges et les lycées

Bernard CARRETIER et
Alain CODOGNET
CRDP de l'Académie de
Grenoble - octobre 2000
- 175 pages -
100 F (15,27 Euros)



« Les questions posées par les sorties et voyages sont

liées aujourd'hui à leur grand développement. Dans ce contexte, les problèmes de responsabilité, mis en lumière par des événements parfois dramatiques, ont pris une importance grandissante, au point d'infléchir et de ralentir ce développement, voire de mettre en doute l'opportunité de telle sortie ou de tel voyage. Il serait tout à fait dommage que ces interrogations légitimes empêchent la nécessaire ouverture des établissements sur le monde ».

(Extrait de la Préface de Denise PUMAIN, Recteur de l'Académie de Grenoble).

Cet ouvrage, réalisé par deux de nos collègues chefs d'établissement, a été en premier lieu conçu dans la perspective de faciliter concrètement la tâche des organisateurs de sorties ou voyages scolaires.

Il constitue ainsi un guide pratique pour aider et apporter des repères à « tous ceux, professeurs et personnels d'encadrement, qui souhaitent construire, au bénéfice des élèves, des projets de sortie de leurs établissements scolaires ». Il les aide à prendre la mesure des exigences découlant de ces projets.

La première partie situe « clairement les sorties et voyages scolaires dans le champ éducatif et pédagogique, en lien direct avec les programmes et le projet d'établissement ».

La seconde partie présente des fiches pratiques nécessaires à l'organisation (démarches à accomplir, documents indispensables...). Une troisième partie aborde la question du financement, et enfin le dernier chapitre fait un point sur les dispositions réglementaires indispensables en la matière.

« Ce petit livre, pratique avant tout, devrait, [selon les auteurs], donner de l'assurance aux initiateurs déjà nombreux de projets de sorties et de voyages qui apportent tant à l'objectif global de notre enseignement : former de

futurs adultes citoyens et responsables ».

Bernard Carretier est chef d'établissement depuis 17 ans et dirige actuellement un collège de 1 100 élèves. Alain Codognet est principal de collège depuis 1988.

Contact :
CRDP de l'Académie de Grenoble
11, avenue Général Champon
38031 Grenoble CEDEX

ÉDUCATION & FORMATIONS N° 55. GRAND THÈME : PROJECTION DU SYSTÈME ÉDUCATIF À DIX ANS

Direction de la
Programmation et du
Développement (MEN) -
Janvier/mars 2000 -
94 pages -
80 F (12,20 Euros)



Comme son titre l'indique, ce numéro de la revue Éducation & Formations est consacré à la projection du système éducatif à 10 ans, soit pour la période 1999 - 2008.

Il présente dans une première partie l'évolution attendue de la population scolaire, tant dans le 1er degré que le secondaire, sans oublier d'aborder les effectifs étudiants.

« Les évolutions à moyen terme présentées dans ce document tiennent compte des constats connus jusqu'à la rentrée 1998 et des prévisions effectuées pour les deux rentrées suivantes,

1999 et 2000, et validées par les différentes directions concernées ».

L'ouvrage montre ainsi que pour des raisons essentiellement démographiques un recul des effectifs scolarisés est à envisager. Mais si ce recul s'annonce limité dans le 1er degré (baisse attendue de 102 000 élèves dans les écoles de 1998 à 2003, suivie d'une hausse de 92 000 pour les 5 années suivantes), il semble plus marqué dans l'enseignement secondaire (-366 000 élèves sur l'ensemble de la période) alors que l'enseignement supérieur devrait lui enregistrer une perte de 65 000 étudiants.

Il analyse la répartition des effectifs, leurs évolutions par secteur, les causes et les conséquences de ces évolutions et établit une comparaison avec les précédentes projections de la Direction de la Programmation et du Développement.

« Cette diminution des effectifs scolaires au cours de la prochaine décennie », précise Paul Esquieu, chargé de mission à la sous-direction de la programmation, en introduction à l'ouvrage « est évidemment de nature à infléchir la demande globale d'enseignement, qui évoluera aussi en fonction d'autres facteurs déterminants comme les conditions d'accueil (taux d'encadrement), ou les emplois du temps (horaires hebdomadaires, notamment dans le cas de la réforme des lycées). Répondre à ces besoins demande de préparer l'ajustement permanent, année après année, de l'offre de formation, par un renouvellement approprié du corps enseignant, à chaque degré et dans chaque discipline d'enseignement ».

La seconde partie de ce numéro est ainsi consacrée à la population enseignante (1^{er}, 2nd degré et enseignants du supérieur) et présente les départs envisagés sur la période considérée ainsi que les nouveaux besoins en la matière : « la répartition actuelle des professeurs selon leur âge va conduire à une hausse progressive, au cours de la prochaine décennie, du nombre de leurs départs

(essentiellement départs à la retraite) », nombre qui devrait approcher, voire dépasser les 35 000 par an, au delà de l'an 2000.

Pour se procurer le document, contacter le bureau de l'édition et de la diffusion de la DPD situé 58, bd du Lycée 92 170 VANVES
Tél. : 01 55 55 72 04
Fax : 01 55 55 72 29

L'ÉTAT DE L'ÉCOLE - N° 10 30 indicateurs sur le système éducatif français



Direction de la
Programmation et du
Développement (DPD) -
octobre 2000 -
78 pages -
95 F (14,48 Euros)

Autre ouvrage publié par la Direction de la Programmation et du Développement, cette fois-ci dans sa collection « Dossiers », il s'agit de la 10^e édition de « L'État de l'École ».

Cette publication réalisée depuis fin 1991 regroupe trente indicateurs du système éducatif français parmi lesquels sont traités divers thèmes tels que la dépense pour l'éducation, la structure des personnels enseignants et non-enseignants, la population scolaire, les diplômes, la formation continue... Outre la mise à jour complète des données en intégrant les chiffres de l'année 99, cette édition propose de nouveaux indicateurs qui portent notamment sur « l'éducation prioritaire » et « les jeunes en difficulté ».

« Par sa qualité, cette publication est devenue l'une des publications de référence du Ministère de l'Éducation Nationale. Comme l'ensemble des travaux de la direction de la programmation et du développement, [elle] permet d'alimenter la réflexion sur l'école. Le choix des indicateurs retenus pour l'édition 2000 apporte en effet des réponses aux questions essentielles que se posent des acteurs et partenaires du système éducatif (...). [Le document] apporte également des éléments de comparaison internationale. L'État de l'école révèle l'ampleur des transformations accomplies par notre système éducatif. Il incite aussi à de nouveaux changements (...) pour réduire encore les inégalités sociales, mieux assurer la réussite des élèves et réaliser notre ambition collective : faire l'impossible pour que les jeunes de ce pays soient parmi les mieux éduqués et les plus cultivés du monde... ». (Extrait de la préface de Jack LANG).

Le nouveau classement des établissements

Patrick FALCONNIER



- donner une cohérence d'ensemble au nouveau classement en partant des effectifs et en prenant en compte des critères qualitatifs
- mieux prendre en compte la croissance d'effectifs en lycées
- éviter au maximum les déclassements

Ce dernier point passait en particulier par une amélioration des pourcentages du classement dans les catégories supérieures.

Le classement des établissements a été ces dernières années l'arlésienne du Ministère... Le SNPDEN en parlait à chaque occasion, dénonçait les conséquences désastreuses de l'absence prolongée de révision, exigeait une remise à plat des modalités du classement. Les négociations sur le nouveau statut ont été enfin l'occasion d'avancées réelles sur ce sujet à partir de nos mandats de Congrès.

Le nouveau classement, imposé à partir des mandats du SNPDEN

Rappelons qu'au Congrès de Toulouse en mai 2000 les motions sur ce sujet réclamaient :

- un classement national et équitable
- des clauses de sauvegarde quel que soit le nouveau classement
- une meilleure prise en compte du critère "effectifs"

Les débats au Congrès ont permis de préciser les attentes des syndiqués :

C'est à partir de ces mandats qu'ont travaillé les négociateurs et, faut-il le rappeler, que le SNPDEN a gagné ! Au final plus de 1 200 établissements seront surclassés, et le seul nouveau classement « pèse » plus de 30 millions de francs (au budget page 46 les députés ont voté la somme de 10,4 millions de francs pour la période septembre décembre, soit 31,2 millions en année pleine).

Un classement national avec une étape académique

L'annexe 6 du protocole d'accord fixe la procédure arrêtée pour déterminer le classement des établissements. Pour mémoire, 3 étapes sont à distinguer :

- 1^{re} étape : à partir des critères nationaux, la DESCO établit un préclassement national décliné ensuite académie par académie et adressé aux Recteurs. Cette 1^{re} étape prend en compte les effectifs bruts selon le tableau ci-dessous :

LYCÉES		COLLÈGES		LYCÉES PROFESSIONNELS	
Effectifs d'élèves	catégorie	Effectifs d'élèves	catégorie	Effectifs d'élèves	catégorie
		0-399	1	0-399	1
0-749	2	400-699	2	400-599	2
750-999	3	700-999	3	600-799	3
1 000 et plus	4 et 4 exec.	1 000 et plus	4	800 et plus	4

Une fois ce premier classement brut effectué la DESCO surclasse d'une catégorie les établissements remplissant les critères qualitatifs arrêtés par le SNPDEN à Toulouse : ZEP, enseignement professionnel et technologique industriel, hôtellerie, enseignement spécialisé, internat, STS ou CPGE, apprentissage. Pour bénéficier d'un surclassement, il suffit d'un seul de ces critères à un collège, il faut 2 critères à un LP (sauf si le critère est ZEP ou internat : un seul suffit) et 3 à un lycée (cette 1^{re} étape sera terminée fin novembre).

- 2^e étape : le Recteur réunit un groupe de travail sur ce sujet, "constitué par les organisations représentatives du personnel", et fait des propositions de modifications de classement (fin décembre)
- 3^e étape : le classement est arrêté définitivement au niveau national par un groupe où le SNPDEN sera représenté (fin janvier).

La deuxième étape est essentielle ; sans bouleverser le préclassement national, et sans perdre de vue le sens général de nos mandats (d'abord les effectifs, ensuite les critères) l'étape académique doit permettre de « rattraper » des oublis manifestes (prenons le cas par exemple

d'un établissement en pleine montée d'effectifs) ou de corriger d'éventuelles erreurs ; en effet il reste une petite marge de manœuvre pour surclasser quelques établissements.

- a. Pour les collèges et les lycées professionnels : rappelons d'abord que sont concernés surtout les établissements proches des barres d'effectifs à atteindre, qui ne rempliraient aucun critère de surclassement, et qu'il faudrait départager. Par exemple, deux collèges de 690 élèves sans critère de surclassement, donc en 2^e catégorie. S'il reste une marge nationale pour en surclasser un, comment procéder ? On peut mettre en avant deux critères principaux :
 - le ramassage scolaire avec le nombre de circuits scolaires, le ramassage étant une difficulté pouvant permettre de reconnaître une ruralité contraignante,
 - l'existence de handicapés formant une ou plusieurs UPI (Unité Pédagogique Intégrée)
- b. Pour les lycées, même raisonnement, avec cependant le problème des lycées à classer en 4^e exceptionnelle. Rappelons que sont classés en 4^e

Le SNPDEN était présent au salon de l'éducation

exceptionnelle, ceux qui y sont déjà (sauf baisse importante) ainsi que ceux qui, vers ou au-delà de 2000 élèves, rempliront certains critères :

- la multiplicité des sections (tertiaires, industrielles, générales),
- le fait de constituer une cité scolaire (dont le total cumulé d'effectifs permettrait de dépasser 2000 élèves),
- un très gros internat (internat sur site, ou accueillant des élèves d'autres établissements),
- l'existence de handicapés formant une ou plusieurs UPI (Unité Pédagogique intégrée),
- le fait d'être un très gros lycée hôtelier.

Au moment où ces lignes seront publiées les SA auront déjà fait remonter leurs propositions avec la difficulté suivante :

- être trop précis, inciter à surclasser trop d'établissements, c'est n'être pas discriminant, donc ne surclasser personne...
- ne pas être assez précis, c'est laisser la porte ouverte aux Recteurs qui pourraient ainsi choisir eux-mêmes en fonction de n'importe quel critère

Cependant le SA a pu connaître une situation particulière à son académie et défendre légitimement un cas de surclassement sur un critère auquel nous n'aurions pas songé. Le SA a dû demander au Recteur le classement académique, l'a étudié en s'entourant des compétences nécessaires, a participé au groupe de travail académique... et a fait remonter au Siège les éventuels problèmes.

Ce dernier point est d'autant plus essentiel que la décision finale appartient au niveau national où le SNPDEN sera évidemment (très) présent...

Un classement porteur d'avenir pour le déroulement de carrière

Alors en conclusion que penser de ce nouveau classement largement inspiré de nos mandats syndicaux ? Certes il n'évitera pas tous les déclassements, surtout après 6 ans de statu quo : mais était-ce évitable pour des établissements plusieurs fois surclassés ou ayant perdu pas mal d'effectifs ? Les collègues concernés (et qui bénéficieront de la clause de sauvegarde) doivent aussi penser aux collègues qui attendent depuis des années leur surclassement... D'autant plus que grâce au seul SNPDEN on sort de ce problème « par le haut » puisque le solde global sera largement positif avec les nouveaux pourcentages. Enfin si on rajoute que dans les 5 ans presque un tiers de nos collègues auront pris une retraite méritée, cela signifie que nombre d'établissements de 3^e ou 4^e catégorie seront vacants et profiteront à un plus grand nombre de collègues par rotation... Au final on risque fort de constater rapidement qu'on part à la retraite plus facilement comme chef d'un 3^e ou 4^e qu'adjoint ou chef en 1^{er} ou 2^e... Ce n'est pas le SNPDEN qui s'en plaindra !

Du mercredi au dimanche de nombreux collègues nous ont rendu visite, occasion d'un échange sur le protocole, les mutations, les promotions...

Occasion aussi pour des enseignants de s'informer sur la profession et le concours, et pour quelques visiteurs de s'intéresser à l'ouverture du vivier de recrutement.



Jean Jacques Romero a participé à un débat sur la direction de l'établissement. Il a pu y présenter l'organigramme de l'EPLE tel qu'il ressort du protocole d'accord.

Claude Raynal, principal à Souillac est intervenu sur le collège en milieu rural. Pour elle, diriger ce type d'établissement, c'est vivre l'idéalisme dans une dimension humaine, c'est être dans un bateau, ramer dans le même sens et éviter que la barque ne se transforme en galère...

De son côté, Philippe Tournier a participé à l'atelier "les TPE, une obligation d'innover". Pour lui les TPE (qu'il qualifie avec humour de travaux pratiquement entamés) doivent favoriser une révolution des pratiques des élèves. Ces derniers vont "devenir les acteurs de la construction de leur savoir". Avec une de ces formules dont Philippe a le secret : "les élèves, abeilles du jardin des disciplines..."



Prévoyance — Secours décès

Une aide financière immédiate pour vos proches



GRUPE CAISSE DES DÉPÔTS

Depuis plusieurs années, une caisse de secours décès est constituée au sein du syndicat. Cette caisse assure, en cas de décès, le versement d'un capital de secours aux proches de l'adhérent. Aujourd'hui, le SNPDEN s'associe à la CNP, premier assureur de personnes en France, pour garantir la pérennité de ce service.

Faire face aux premiers frais financiers

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre** : la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 7 000 francs, dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

Une solution pour tous

L'adhésion à la garantie Secours Décès est **ouverte à tous les adhérents du SNPDEN**, actifs ou retraités. Le bureau national a fixé le montant de l'adhésion à la garantie Secours Décès à 85 francs par an. Il s'agit d'un tarif unique à tous les adhérents quel que soit leur âge.

Une adhésion simple et immédiate

Vous êtes déjà adhérent au SNPDEN ou vous allez le devenir cette année, vous avez moins de 50 ans : **il vous suffit de remplir la rubrique "Secours Décès" de votre fiche d'adhésion au syndicat**, que vous trouverez deux pages plus loin. Si vous avez plus de 50 ans, la garantie Secours Décès vous est également destinée. Vous allez simplement devoir effectuer un rachat de cotisations. Un exemple : vous avez 53 ans, au moment de l'adhésion à la garantie, vous allez racheter 3 années de cotisations (53 ans — 50 ans d'âge limite pour l'adhésion à la garantie).

Sachez que vous n'avez **aucun questionnaire médical** à remplir. L'adhésion est immédiate.

De plus, vous pouvez désigner **la personne de votre choix en tant que bénéficiaire** du capital secours. Vous indiquez ses coordonnées sur la fiche d'adhésion. Vous pourrez en changer en cours d'adhésion, si vous le souhaitez.

Un partenaire de renom

Le SNPDEN a confié la gestion de la garantie Secours Décès à la CNP. Premier assureur de personnes en France, avec 14 millions d'assurés, la CNP est filiale du groupe Caisse des dépôts et consignations. L'expérience et le savoir-faire de la CNP sont pour nos adhérents une garantie de sécurité.

Notice d'information Caisse de Secours Décès du SNPDEN - À conserver

I — Les adhérents

Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article 48 des statuts) ; la Caisse de Secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

II — Garantie du secours

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital secours est de 7 000 francs.

La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

III — Cotisation annuelle

Le Bureau National fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit à ce jour : 85 francs par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

IV — Gestion

La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes :

- un extrait d'acte de décès de l'adhérent,
- une fiche d'état civil du bénéficiaire,
- un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.

Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestations sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

Se retrouver dans le SNPDEN

Aux nouveaux collègues comme aux anciens...

Nous sommes, par nos fonctions, isolés dans nos établissements. Nous sommes, par notre syndicat, le SNPDEN, forts de notre union face à notre hiérarchie, mais aussi par rapport aux parents, aux personnels, aux élèves...

Nous avons besoin de réfléchir ensemble sur les conditions d'exercice de notre métier, sur les évolutions pédagogiques, sur la nécessaire revalorisation de nos fonctions, sur les risques de notre profession et son devenir.

Un syndicat unitaire et ouvert

Le SNPDEN représente plus de 9 500 collègues (9 617 collègues fin juin 1999 soit + de 75 % des personnels) chefs d'établissement et adjoints des lycées, lycées professionnels, collèges et EREA, actifs et retraités, en France et à l'étranger.

Nous venons d'horizons divers, du SNES, du SE-FEN, du SNEP, du SNETAA, du SNEEPS, de la CFDT, du SNALC ou de la CGT et accueillons aussi des collègues qui n'ont jamais été syndiqués.

En fait, ce qui caractérise le SNPDEN, c'est le refus des clivages, des oppositions de tendances, des blocages idéologiques. Une seule incompatibilité : c'est avec ceux qui prônent le racisme et la xénophobie. Nous élaborons librement nos mandats en tant que personnels de direction, unis par notre métier et nos revendications majeures.

Nous sommes trop peu nombreux, trop disséminés dans les académies, pour ne pas ressentir le besoin d'être ensemble, dans un syndicat indépendant, responsable, actif et unitaire. Le SNPDEN travaille en confiance avec toutes les organisations syndicales que les autres personnels se sont données, sans sectarisme ni exclusive, sans alignement non plus, avec le seul souci de faire avancer les vraies solutions.

Spécificité

Le SNPDEN est un syndicat où toutes les catégories sont représentées mais où tout

ce qui est catégoriel est intégré dans une vision d'ensemble.

Il est aussi un syndicat majoritaire par lequel passent toutes les revendications des personnels de notre champ de syndicalisation.

Il est enfin un syndicat démocratique où tout syndiqué peut faire prévaloir ses droits. Le SNPDEN regroupe des personnels souvent isolés dans leurs fonctions. Il a le sens de la solidarité. Par les responsabilités de chacun, il est garant de l'intérêt général.

Structure

Conséquence de la décentralisation, c'est à la base que s'effectue le travail syndical

Au niveau départemental : assemblée départementale et bureau départemental

Au niveau académique : assemblée générale académique, conseil syndical académique et secrétariat académique

Au niveau national : le conseil syndical national (membres élus au niveau académique) se réunit deux fois par an ; le congrès national se tient tous les deux ans. Il définit l'orientation du syndicat et peut, seul, modifier les statuts ; le bureau national, élu par le CSN est au centre des réflexions sur les structures, la vie syndicale, la doctrine syndicale. Il se réunit une fois par mois.

Représentativité

- Le SNPDEN est présent :
- Au Conseil supérieur de l'éducation (2 titulaires) ;
 - Au conseil d'administration de l'ONISEP (2 sièges) ;
 - Au Conseil national des associations complémentaires de l'enseignement public ;
 - Au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI ;
 - À l'Observatoire de la sécurité

Les élus du SNPDEN

La représentativité du SNPDEN a été confirmée lors des dernières élections professionnelles.

Juin 1998

- 5 élus sur 5 à la CCPCA « F » auprès de l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger
- 4 sièges sur 4 à la commission consultative des directeurs d'EREA

Décembre 1998

- 3 élus sur 4 à la CAPN de première catégorie
- 6 élus sur 7 à la CAPN de deuxième catégorie

Dès la rentrée,
n'attendez pas,
prenez contact
avec votre
collègue
responsable
départemental
ou académique.

Envoyez votre
adhésion à

SNPDEN
- adhésions -
21 rue Béranger,
75003 PARIS.

Pour bien remplir la fiche d'adhésion

1 Le numéro d'adhérent

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 1999-2000
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 1999-2000 en dessous de l'Académie.

2 L'emploi et titre

Lycée	Lycée Professionnel	Collège
Proviseur : PRLY	Proviseur de LP : PRLP	Principal : PACG
Proviseur Adj. : ADLY	Proviseur Adj. de LP : ADLP	Principal Adj. : ADCG
	Directeur d'EREA : D.EREA	Dir. Adj. chargé de SEGPA : DA.SEGPA

Faisant fonction : FF (ajouter ensuite un des sigles ci-dessus).

3 Le numéro d'immatriculation de l'établissement

- Sept chiffres et une lettre * Rubrique à remplir avec une grande attention

4 La cotisation à la caisse de secours décès (SD)

Article 48 des statuts

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 7 000 F à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours décès dans ce numéro).

5 Les cotisations

(ARTICLE 7 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR)

Montant de la cotisation syndicale 2000-2001 basée sur le traitement de base de la fonction publique au 1^{er} juin 2000.

Actifs : stagiaires et titulaires

inférieur à 551	836 F	(1 prél. de 246 F & 2 prél. de 300 F)
entre 551 et 650	936 F	(1 prél. de 346 F & 2 prél. de 300 F)
entre 651 et 719	1 002 F	(1 prél. de 412 F & 2 prél. de 300 F)
entre 720 et 800	1 069 F	(1 prél. de 479 F & 2 prél. de 300 F)
entre 801 et 880	1 103 F	(1 prél. de 513 F & 2 prél. de 300 F)
entre 881 et 940	1 203 F	(1 prél. de 613 F & 2 prél. de 300 F)
au-dessus de 940	1 303 F	(1 prél. de 713 F & 2 prél. de 300 F)

Retraités

inférieur à 551 (indice brut inférieur à 664)	557 F	(1 prél. de 167 F & 2 prél. de 200 F)
entre 551 et 650 (indice brut de 664 à 795)	624 F	(1 prél. de 234 F & 2 prél. de 200 F)
entre 651 et 719 (indice brut de 796 à 886)	668 F	(1 prél. de 278 F & 2 prél. de 200 F)
entre 720 et 800 (indice brut de 887 à 991)	713 F	(1 prél. de 323 F & 2 prél. de 200 F)
entre 801 et 880 (indice brut de 992 à 1 105)	735 F	(1 prél. de 345 F & 2 prél. de 200 F)
entre 881 et 940 (indice brut de 1 105 à 1 188)	802 F	(1 prél. de 412 F & 2 prél. de 200 F)
au-dessus de 940 (indice brut supérieur à 1 188)	869 F	(1 prél. de 479 F & 2 prél. de 200 F)

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

**SNPDEN - ADHÉSIONS,
21 Rue Béranger - 75003 PARIS**

Paiement par chèque :

Le paiement en deux fois est possible. Dans ce cas, adressez les deux chèques en même temps en précisant la date de mise en recouvrement du 2^e chèque, cette date ne devant pas dépasser le 1^{er} mars. Le montant du 1^{er} chèque doit être au moins égal à la moitié de la cotisation totale due.

Prélèvement bancaire :

Nous vous proposons une possibilité de prélèvement automatique de la cotisation en trois fois. (voir fiche de demande et d'autorisation de prélèvement bancaire au verso)

En cas de choix de ce mode de paiement, faire parvenir l'adhésion et l'autorisation de prélèvement au siège. Le premier prélèvement sera effectué le 5 du mois suivant l'adhésion et sera majoré de 10 F pour frais de dossier bancaire.

Il est possible de régler sa cotisation ainsi **jusqu'au 31 mars inclus. Après cette date, nous vous prions de bien vouloir régler par chèque.**

En cas de souscription au secours décès, le premier prélèvement sera majoré de 85 F.

En cas de souscription au secours décès, le premier prélèvement sera majoré de 85 F.

Cotisation des faisant-fonction

indice entre 401 et 450	591 F
indice entre 451 et 500	677 F
indice entre 501 et 550	757 F

NOTA : l'indice à prendre en compte est :

- Pour les actifs : l'indice (INM) figurant sur la fiche de paie auquel il faut ajouter les points de NBI pour les collègues concernés
- Pour les retraités : l'indice (brut) figurant sur le titre de pension

Fiche d'adhésion 2000/01

À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

ATTENTION : la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.
LISEZ BIEN les instructions jointes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.
MERCI de nous renouveler votre confiance.

Actif

RENOUVELLEMENT	<input type="checkbox"/>	NOUVEL ADHÉRENT	<input type="checkbox"/>
CHANGEMENT D'ADRESSE ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
FAISANT FONCTION	<input type="checkbox"/>	LAURÉAT DU CONCOURS 2000	<input type="checkbox"/>
CORPS D'ORIGINE :			
Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du C.N.I.L.) : (Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>			

N° ADHÉRENT (4 chiffres)	<input type="text"/>	DÉPARTEMENT	<input type="text"/>	ACADÉMIE	<input type="text"/>
M. <input type="checkbox"/>	M ^{me} <input type="checkbox"/>	M ^{lle} <input type="checkbox"/>		Date de naissance :	<input type="text"/>
NOM :		PRÉNOM :			

Catégorie et Classe :	1.1 <input type="checkbox"/>	1.2 <input type="checkbox"/>	2.1 <input type="checkbox"/>	2.2 <input type="checkbox"/>	Échelon :	Indice :		
Emploi actuel :	LYCÉE <input type="checkbox"/>	COLLÈGE <input type="checkbox"/>	LYCÉE PROFESSIONNEL <input type="checkbox"/>	EREA <input type="checkbox"/>	SEGPA <input type="checkbox"/>			
	CHEF D'ÉTABLISSEMENT <input type="checkbox"/>	ADJOINT <input type="checkbox"/>	AUTRES <input type="checkbox"/> Préciser dans ce cas :					
Établissement : N° d'immatriculation :		Catégorie :	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	4 exc. <input type="checkbox"/>
Nom de l'établissement :								
ADRESSE :								
CODE POSTAL :	<input type="text"/>	VILLE :					
Téléphone établissement	Fax établissement	Téléphone direct	Téléphone personnel					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>					
Adresse électronique @								

Secours décès (85 F) :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui : renseignements concernant le bénéficiaire :		
Nom : Prénom :	
Adresse :		
Code postal :	<input type="text"/>	Ville :

Montant de la cotisation SNPDEN
Secours Décès (éventuellement : 85 F)
Montant total du chèque
Règlement :	CCP <input type="checkbox"/> BANCAIRE <input type="checkbox"/> PRÉLÈVEMENT <input type="checkbox"/>
à : le :
Signature de l'adhérent :	

Remarques ou suggestions...

Fiche d'adhésion 2000/01

À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris

ATTENTION : la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.

LISEZ BIEN les instructions jointes.

MERCI de nous renouveler votre confiance.

RENOUVELLEMENT NOUVEAU RETRAITÉ

CHANGEMENT D'ADRESSE ? Oui Non C.F.A. (1999, 2000)

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi du C.N.I.L.) :
(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui Non

N° ADHÉRENT R DÉPARTEMENT ACADÉMIE
(4 chiffres) (1) (1)

M. M^{me} M^{lle} Date de naissance :

NOM : PRÉNOM :

Situation de famille : Marié Célibataire Divorcé Veuf

ADRESSE TRÈS PRÉCISE :

CODE POSTAL : VILLE : TÉLÉPHONE :

(1) Préciser l'académie de votre résidence de retraite **OU** l'académie de votre dernier poste si vous souhaitez y être rattaché.

TRÈS IMPORTANT : Indiquer avec précision votre situation dans le statut actuel (décret N° 88.343 du 11 avril 1988) :

Catégorie et classe : 1.1 1.2 2.1 2.2 2.3

Dernière fonction active { LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA

CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT

DERNIER ÉTABLISSEMENT : CATÉGORIE

AUTRES Préciser dans ce cas :

INDICE BRUT : B ou HA3

Secours décès (85 F) : Oui Non

Si oui : renseignements concernant le bénéficiaire :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Montant de la cotisation SNPDEN

Secours Décès (éventuellement : 85 F)

Montant total du chèque

Règlement : CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT

à : le :

Signature de l'adhérent :

Remarques ou suggestions...

ATTENTION : Si vous avez toujours le même numéro de compte et si vous avez déjà fourni une autorisation de prélèvement - **NE PAS REMPLIR !**

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

La présente demande est valable jusqu'à annulation de ma part à notifier en temps voulu au créancier.

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR

--	--	--	--

DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER

--	--

COMPTE À DÉBITER

Codes		N° de compte	Clé R.I.B
Établissement	Guichet		

Date

Signature :

NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER

<p>SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>
--

Les informations contenues dans la présente demande ne seront utilisées que pour les seules nécessités de la gestion et pourront donner lieu à exercice du droit individuel d'accès auprès du créancier à l'adresse ci-dessus dans les conditions prévues par la délibération n° 80 du 1er avril 1980 de la commission informatique et libertés.

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT J'autorise l'Établissement teneur de mon compte à prélever sur ce dernier, si sa situation le permet, tous les prélèvements ordonnés par le créancier désigné ci-dessous. En cas de litige sur un prélèvement je pourrai en faire suspendre l'exécution par simple demande à l'Établissement teneur de mon compte. Je réglerai le différend directement avec le créancier.

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR

--	--	--	--

NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER

<p>SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>
--

COMPTE À DÉBITER

Codes		N° de compte	Clé R.I.B
Établissement	Guichet		

Date

Signature :

NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER

--

Prière de renvoyer les deux parties de cet imprimé au créancier sans les séparer en y joignant obligatoirement un Relevé d'Identité Bancaire (R.I.B.).

MOUVEMENT 2001

Vos élus en CAPN...

NOM & ACADÉMIES EN CHARGE			TÉLÉPHONE	FAX	ADRESSE
BACH DELPEUCH Daniel NANTES	PRLY	2.1	01 64 72 89 61	01 60 20 04 78	Lycée Bachelard - BP 25 bis 77505 CHELLES
BORDES J. Michel BORDEAUX	ADLY	2.1	05 56 94 12 53	05 56 94 12 53	Lycée Montaigne - 118 Cours Victor Hugo 33075 BORDEAUX CEDEX
BOULINEAU Danièle ORLÉANS - TOURS	PRLY	1.1	02 32 07 88 00	02 35 07 47 28	Lycée Corneille - 4 rue Maulevrier 76044 ROUEN CEDEX
COLLET Chantal BESANÇON, POITIERS	PRLY	1.2	01 44 41 18 88	01 43 26 40 04	Lycée Fénelon - 2 Rue de l'Eperon 75006 PARIS
DEMMER Véronique NANCY-METZ, STRASBOURG	PACG	2.2	03 87 71 52 35	03 87 871 87 80	Collège P. Langevin - 2 rue Jean Moulin 57300 Hagondange
DESLIS Bernard AIX-MARSEILLE, NICE	ADCG	2.2	02 43 81 40 00	02 43 76 68 13	Collège Villaret - 146 Rue d'Isaac 72000 Le MANS
HENRY Marie-Ange PARIS	PRLY	2.1	01 56 02 23 00	01 45 26 42 58	Lycée J. Ferry - 77 Bd de Clichy 75009 PARIS
MARTIN Marion AMIENS, CORSE	PRLP	2.2	02 62 28 37 75	02 62 28 25 07	Lycée prof. Lacaze - BP 192 97493 Ste Clotilde CEDEX 9
MINNE Olivier GUADELOUPE, GUYANE, MARTINIQUE, RÉUNION, ÉTRANGER (RETOUR), TOM	PRLY	1.1	01 34 83 64 00	01 34 83 05 66	Lycée L. Bascan - 5 Avenue Général Leclerc 78120 RAMBOUILLET
PARISOT Dominique LILLE, REIMS	PRLY	1.2	03 21 21 34 80	03 21 21 34 90	Lycée Gambetta - BP 919 62022 ARRAS
PIOLI Serge LYON, ROUEN	PRLY	1.2	04 68 68 19 29	04 68 85 24 73	Lycée Arago - Avenue P. Doumer 66028 PERPIGNAN
POINTEREAU Donatella CRÉTEIL	PRLY	2.2	01 48 83 98 43	01 45 11 26 02	Lycée Arsonval - 61 rue du Pont de Créteil 94100 St Maur des Fossés
ROSAZ François GRENOBLE	PACG	2.2	04 76 33 36 58	04 76 40 62 44	Collège Picasso 38130 ECHIROLLES
SEGUIN Jean-Pierre LIMOGES, TOULOUSE	PRLP	2.2	05 61 10 37 12	05 61 99 96 99	L. P Jolimont - 44 Chemin Cassaing 31079 TOULOUSE CEDEX
VAISSIERE Hélène CLERMONT-FD, DIJON	PRLY	1.2	04 71 75 45 46	04 71 66 33 63	Lycée Léonard de Vinci Le Mazal - BP 61
VIGNERON-VANEL Jacqueline MONTPELLIER	ADLY	2.2	04 67 14 84 84	04 67 66 49 00	Lycée Joffre - 150 Allée de la Citadelle 34060 MONTPELLIER CEDEX 2
VOGT Mireille VERSAILLES	PRLY	2.2	01 39 10 25 25	01 39 10 25 35	Lycée L. de Vinci - 2 Bd Hector Berlioz 78 100 St GERMAIN EN LAYE
ZIMMERMANN Michel CAEN, RENNES	PACG	2.1	02 31 38 91 47	02 31 38 91 06	Collège Hastings - Rue Robert le Magnifique 14000 CAEN

Le calendrier des CAPN

21 décembre 2000

Promotion de grade
Mouvement TOM : Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna (rentrée février 2001)

28, 29 et 30 mars 2001

Mouvement chefs et adjoints (phase 1, 2 et 3)
Mouvement TOM : Polynésie, Mayotte (rentrée septembre)

14 et 15 juin 2001

Mouvement : ajustements sur postes de chefs et adjoints
Liste d'aptitude

EREA/LEA – Commissaires paritaires

Patrick HAMARD
EREA/LEA – BP 384
50004 SAINT LO
Tél. : 02 33 05 68 96
Fax : 02 33 05 15 93

Alain CHARTIER
LP Francis Jammes
Route de Mont de Marsan
64300 ORTHEZ
Tél. : 05 59 69 01 85
Fax : 05 59 69 85 78

Alain SAUNIER
EREA/LEA H. Ebel - BP 95
67403 ILLKIRCH GRAFFENSTADEN
Tél. : 03 88 66 23 23
Fax : 03 88 65 03 01

SNPDEN

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2001

ACADÉMIE D'ORIGINE :	NOM, PRÉNOM :
EMPLOI ACTUEL :	ÉTABLISSEMENT, VILLE :
PRLY <input type="checkbox"/> PRLP <input type="checkbox"/> PACG <input type="checkbox"/>	
ADLY <input type="checkbox"/> ADLP <input type="checkbox"/> ADCG <input type="checkbox"/>	
CODE ÉTABLISSEMENT : <input type="text"/>	CATEGORIE ÉTABL. : <input type="checkbox"/> LOGEMENT : <input type="checkbox"/>
ANCIENNETÉ DANS LES FONCTIONS DE DIRECTION	<input type="text"/>
ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI ACTUEL	<input type="text"/>
ANCIENNETÉ DANS LE POSTE ACTUEL	<input type="text"/>

1. A quelle phase du mouvement demandez-vous à participer ?

- Demande d'affectation d'un chef d'établissement sur un poste d'adjoint
- Mouvement sur poste de chef d'établissement
- Mouvement sur poste d'adjoint

SITUATIONS PARTICULIÈRES

- Personnel en détachement
- Personnel en congé de longue durée ou parental
- Personnel en disponibilité
- Retour de Territoire d'Outre-mer
- Retour de l'étranger
- Autre situation, précisez :

2. Le volet ci-dessous est destiné à faciliter le travail de préparation de la commission et notamment la circulation de votre fiche entre les différents commissaires paritaires selon les académies de destination dont ils sont responsables. Vous récapitulerez vos vœux dans un autre volet : indiquez seulement ici le nom de la première académie que vous demandez

1 ^{re} ACADÉMIE DEMANDÉE sur poste de chef d'établissement	Partie réservée aux Commissaires Paritaires Ne rien écrire
1 ^{re} ACADÉMIE DEMANDÉE sur poste d'adjoint	Partie réservée aux Commissaires Paritaires Ne rien écrire

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2001

3. Le volet ci-dessous comprend tous les éléments de votre demande de mutation.

Vous pouvez, à votre choix, compléter chaque rubrique ou joindre copie de la confirmation de demande de mutation.

Rappel nom, prénom _____

Date de naissance : _____

Catégorie : _____

Classe : _____

Échelon : _____

Date d'affectation dans l'établissement actuel : _____

Ancienneté de direction : _____

Ancienneté PRLY : _____ PRLP : _____ PACG : _____

ADLY : _____ ADLP : _____ ADCG : _____

Nombre de postes de direction y compris le premier poste : _____

Nombre de demandes dans le poste actuel : _____

Responsabilité autre établissement : _____

Clause de sauvegarde : _____

Catégorie de l'établissement avant déclassement : _____

Année du déclassement : _____

Autres demandes : _____

Derniers titres universitaires : _____

Téléphone établissement : _____

Fax : _____

Courrier électronique : _____ @ _____

Téléphone personnel : _____

Courrier électronique personnel : _____ @ _____

Type de demande :

Convenance personnelle

Poste double

Rapprochement de conjoints

Nombre d'enfants : _____

Renseignements concernant le conjoint :

Nom, prénom : _____

Profession : _____

Lieu d'exercice : _____

Si membre de l'Education Nationale, grade et éventuellement discipline : _____

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2001

RÉCAPITULATIF DES VOEUX

Rappel nom, prénom _____

Mouvement sur postes de chef d'établissement :

CODE ET LIBELLES DES VOEUX							Lettre-code Recteur
	Immatriculation	Type	Libellé en clair (indispensable)	Emploi	Log.	Cat.	
1							
2							
3							
4							
5							
6							

Mouvement sur postes d'adjoint :

CODE ET LIBELLES DES VOEUX							Lettre-code Recteur
	Immatriculation	Type	Libellé en clair (indispensable)	Emploi	Log.	Cat.	
1							
2							
3							
4							
5							
6							

4. Ce volet est destiné à recueillir les avis hiérarchiques. Vous pouvez recopier ici les avis qui vous ont été communiqués ou joindre copie de la fiche d'appréciation du Recteur ainsi que la fiche "profil candidat" établie par l'Inspecteur d'Académie. La lettre-code du recteur sera reportée pour chaque voeu dans les tableaux récapitulatifs des voeux ci-dessus.

Avis de l'Inspecteur de l'Académie DSDEN (fiche « profil du candidat »)

Aptitudes et qualités professionnelles	Excellentes	Satisfaisantes	Mobilisables	Occasionnelles ou absentes
Pilotage pédagogique				
Pilotage administratif et financier				
Capacité à manager				
Qualité des relations avec les différents partenaires				

Dominante : _____

Informations complémentaires susceptibles d'éclairer sur la candidature :

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2001

Rappel nom, prénom _____

Appreciations du Recteur (fiche de communication)

Avez-vous fait l'objet d'une visite de l'Inspecteur Général EVS ? oui, date : _____ non

5. Ce volet est destiné à recevoir vos observations personnelles susceptibles d'éclairer votre demande de mutation. Utilisez ce support de préférence à l'ajout de pièces supplémentaires de façon à garder à votre dossier la maniabilité nécessaire au travail des commissaires paritaires.

Date :

Signature :

Adressez par courrier ce dossier 4 pages en y insérant éventuellement les copies nécessaires directement à :

SNPDEN - Mutations
21 rue Béranger
75003 PARIS

Ne transmettez pas de double ou de triple exemplaire aux commissaires paritaires :
la ventilation est assurée par le secrétariat du siège. Evitez la transmission par télécopie sauf nécessité.

Conseil syndical national

des 20 et 21 novembre au siège de la MGEN

Jean Michel Laxalt, Président de la MGEN
a tenu à accueillir le CSN

Le CSN des 20 et 21 novembre 2000 s'est tenu à Montparnasse dans les locaux de la MGEN.

Dans son intervention de bienvenue, Jean Michel Laxalt présente le siège de la MGEN, centre de travail pour 440 salariés.

« Nous y avons réalisé des conditions de travail que nous recherchions, de l'espace que nous n'avions plus, de la fonctionnalité que nous avons créée ici et entre autres nous avons voulu que cette salle et quelques installations soient ouvertes sur les organisations proches de nous et même sur l'extérieur ce qui fait que ce sont des installations qui sont sollicitées et largement usitées. On me dit que vous y avez trouvé de bonnes conditions de travail je m'en réjouis ; pour le reste je n'ai bien sûr pas à entrer ni de plein pied ni même risquer un orteil dans vos discussions mais j'ai envie quand même de dire une chose malgré tout, c'est que les chefs d'établissement ont une place et une audience qui n'était pas encore la leur il y a 6 ou 7 ans, cette place on ne vous l'a pas octroyée, mais vous l'avez imposée ; il y a le résultat de l'action du syndicat et je crois qu'il y a aussi le poids des réalités qui font que les difficultés accumulées au sein des

établissements scolaires particulièrement ceux du second degré ont imposé à tous vos interlocuteurs la nécessité de prêter quelque oreille et de concéder quelque protocole bon gré mal gré aux chefs d'établissement parce que vous êtes des éléments indispensables à la réussite de ce système scolaire ; on s'est rendu compte à tout niveau que la qualité est d'abord collective et que l'efficacité est systémique, c'est à dire que l'organisation du système lui-même, le fonctionnement collectif au sein de l'établissement étaient des conditions essentielles d'abord pour la réalisation des conditions d'enseignement et ensuite pour essayer d'avoir une action sur la réussite des élèves, pour inverser les paramètres des pesanteurs sociologiques que l'on connaît bien et pour réduire à des inégalités que l'on ne parvient pas à corriger, donc la place de l'établissement et en tout premier lieu de celle ou de celui qui le dirige, mais c'est toujours une équipe, était une place à considérer d'un œil nouveau, c'est le constat que je fais, vous avez réussi à imposer et, si j'en crois ce que j'ai pu lire ces derniers temps, cela se traduit tout récemment par un protocole avec le ministre de l'EN, cela me semble être la reconnaissance de l'attention que vous méritez et du rôle que vous jouez. »



« les chefs d'établissement ont une place et une audience qui n'était pas encore la leur il y a 6 ou 7 ans, cette place on ne vous l'a pas octroyée, mais vous l'avez imposée »

Intervention du secrétaire général



Expliquer sans état d'âme ce que nous sommes, ce que nous voulons et le sens de notre action et de notre combat

Je voudrais commencer ce CSN en m'adressant à notre camarade et collègue Jean-Yves Gauthier, proviseur du Lycée professionnel de Vendôme, agressé par un élève en fin de semaine dernière, et blessé grièvement par lui. Le BN vient de décider d'autoriser le SA de l'académie d'Orléans Tours ou le SD de son département de se porter partie civile au nom du syndicat.

Les 6 mois qui se sont déroulés depuis notre dernier congrès ont été riches en événements au plan de la vie de notre syndicat d'abord puisque, outre les réunions de commissions ou les réunions thématiques, ce sont une dizaine de sessions du bureau national, dont un élargi aux SA et un CSN extraordinaire, au plan de nos rencontres avec le Ministère : 47 rencontres depuis la fin du mois de mai, 29 depuis la rentrée, au plan de nos rencontres avec nos partenaires, elles atteignent la bonne douzaine.

Évidemment, les négociations ont compté pour une part importante dans ces rencontres : j'ai pu compter au bas mot mille heures cumulées depuis le mois de janvier dans les discussions, sans compter, bien sûr le temps de préparation des audiences, formelles ou informelles.

LE PROTOCOLE ET SES SUITES

Alors, nous avons donc signé ce protocole d'accord. Jusqu'au bout, huit jours avant la signature, il aura fallu batailler. Si nos concurrents ont été absents des débats avec le ministère, nos voisins de la FSU sont montés, on le sait, très violemment au créneau, près du Ministre ou dans les media ; il a fallu aussi expliquer, réexpliquer, quelquefois de façon musclée, à certains syndicats de la FEN, jusqu'à la veille (et c'est exactement le mot qui convient), le sens du protocole et le fait que nous n'étions pas seuls sur le coup.

La cérémonie de signature s'est bien passée dans la forme, la présence du Recteur Blanchet, demandée par nous, ayant été symbolique du travail accompli depuis deux

ans. Nous n'avons pas remarqué d'enthousiasme débordant de notre ministre, attaché qu'il était à déminer le terrain devant le principal syndicat d'enseignants. La présence des deux ministres, même si Jean Luc Mélenchon était valablement excusé mais représenté par son directeur-adjoint de cabinet, celle de tous les directeurs concernés de l'administration centrale, celle du doyen du groupe EAVS de l'Inspection générale ou du chef de service de l'IGAEN, celle de nombreux membres des cabinets, dont les directeur et directeur-adjoint, ont, en revanche témoigné de l'importance que le Ministre accordait à cet accord. De la même façon, la présence de la plupart des grands media – et pour ceux qui n'étaient pas là, des prises de contact directs avec nous, et les traductions que les journalistes ont donné à ce protocole, ont été révélateurs de son écho. La présence et l'intervention de Jean-Paul Roux ont également été remarquées. Enfin, l'acceptation par le Ministre d'une présence massive des cadres de notre syndicat, et votre présence effective ont donné à cette signature l'image de ce que j'appellerai un « moment syndical » et non une simple cérémonie. Je situerai cette signature en parallèle avec notre refus en juillet 1999 de commencer les négociations que nous proposaient Claude Allègre, en catimini, pendant que les collègues, à la base, ne pouvaient pas intervenir et peser sur les discussions.

Je ne reviendrai pas sur la déclaration que j'ai faite ; je l'ai voulue, j'espère qu'elle a été ressentie comme telle, à l'image de nos débats du CSN extraordinaire du 14 octobre et en essayant de lister tous les grands problèmes en suspens ou les insuffisances que le protocole recèle, y compris la question des retraités. Notre syndicat a été lucide, courageux ; il a su dégager l'essentiel d'un texte qui est bien entendu un compromis, une étape, le mot a d'ailleurs été également utilisé par le Ministre mais qui est le fruit d'un travail acharné de l'ensemble du syndicat. Si nous revenons un instant sur les négociations depuis novembre, mais surtout depuis janvier, on se rend compte que nous avons été les seuls à les demander d'une part, à

Notre syndicat a été lucide, courageux ; il a su dégager l'essentiel d'un texte qui est bien entendu un compromis, une étape.

relancer les rencontres avec l'administration, à réagir, à faire des contre propositions, à agir et à faire agir nos collègues. Il faut que vous sachiez que jamais nos deux concurrents, diis représentatifs, le SPDLC et l'Amicale, ne sont réellement intervenus. Ils se sont bornés, à chaque fois, y compris dans les discussions au plus haut niveau, à poser des questions pour bien comprendre le sens de telle ou telle proposition. Ils ont été la caricature même du syndicalisme.

Je vais m'arrêter un instant sur les réactions de nos concurrents et voisins. L'Amicale avait fait savoir très en amont sa décision de ne pas signer de protocole, très curieusement, en n'évoquant même pas les avancées probables sur le 960. Si nous comprenons qu'elle n'ait pas signé, c'est de sa survie qu'il s'agit, nous comprenons mal les arguments utilisés par elle. Tout laisse à penser que la volonté de ne pas signer, éminemment politique, l'a emporté sur la rigueur intellectuelle indispensable.

Le SPDLC a été égal à lui-même, alliant les rodomontades au poujadisme le plus éhonté. Son appel à une pétition qui n'en est pas une, sa volonté de racolage éhonté ne peut faire oublier son absence totale du débat.

Quant au SNETAA, ses positions confinent à l'absurde mais aussi à l'inacceptable. Pardon, là ils n'y confinent pas, ils le dépassent. Je cite, Bernard Pabot le 31 octobre 2000 lorsqu'il a annoncé qu'il quittait les tables rondes sur l'enseignement professionnel : « le ministre délégué à l'enseignement professionnel a lancé les invitations sans référence à la représentativité syndicale ». Ceci ne nous regarde pas comme disaient certains mais ce qui est curieux, c'est que, dans la même déclaration, Pabot regrette, je cite que « bien qu'il soit présent depuis six ans aux élections professionnelles des personnels de direction de ne pas avoir été associé à la réflexion du nouveau protocole en cours de signature » Le fait de se présenter confère maintenant dans l'esprit du SNETAA un soupçon de représentativité. Les voix des électeurs deviennent secondaires. Rappelons qu'après ses brillants résultats de 1995, 88 voix et 0, 89 %, le SNETAA avait tenté le sursaut salutaire en 1998 et avait obtenu 54 voix et 0, 59 %. Ce qui est inacceptable, c'est bien sûr le contenu que je qualifierai d'ordurier du document qu'il nous a adressé. Tous les arguments peuvent être entendus, sauf ceux qui injurient. Que le collègue qui écrit et qui d'ailleurs emploie la première personne du singulier pour relater ce qui est son expérience, où est le collectif dans tout cela, mais passons, ait du mal à se situer à sa place de personnel de direction, c'est un fait, mais qu'il estime devoir rapprocher ce protocole de Napoléon et de Pétain dépasse les limites de la compétence, de la sottise et du ridicule. Il est vrai que ce dernier ne tue pas, c'est bien connu.

Le débat, si tant est qu'il y ait débat avec le SNES est toujours vif. Dans les propos non démentis à ma connaissance tenus dans Libération par un responsable du SNES courageusement anonyme, ce syndicat estime devoir rappeler que les enseignants

n'ont pas besoin « d'adjudants de compagnie ». L'outrance tue le sens même du propos et là encore les bornes du ridicule sont atteintes d'autant plus que déjà en 1988, l'auteur de l'article le rappelle en citant le SNES, il contestait notre statut parce que l'éducation nationale n'avait pas besoin de « contremaître ». Pour le SNES, un bon chef d'établissement est un chef d'établissement qui se tait. Vous remarquerez et il me semble que c'est un point fort que toutes les agressions, les phrases assassines distillées ici ou là par le SNES sont dirigées contre les chefs d'établissement, en tant que corps, voire en tant que personnes. Ce n'est pas un débat, même dur entre organisations, c'est une attaque en règle contre ce que nous sommes. Nous sommes dangereux parce que nous avons une conception de l'Éducation Nationale qui n'est pas celle du SNES. Imaginons ce que penseraient à juste titre les enseignants, si nous fustigions les professeurs, voire des professeurs. C'est ce que fait le SNES à notre endroit. Il faut le dire.

Ainsi, dans le dernier numéro d'US, un article signé Francis Berguin et Didier Albert, est intitulé « Aidons les mufles ». Fustigeant les personnels de direction qui ouvrent le courrier des collègues (« de plus en plus » disent-ils), ce qu'évidemment nous ne saurions soutenir, les deux auteurs, dont l'un est un habitué des attaques systématiques contre nous, ne se borne pas à menacer de plainte ceux qui commettraient les actes évoqués, mais concluent par « Là où, hélas, il le faut, aidons au moins les mufles à ne pas tomber dans la délinquance ». Cela signifie clairement que le terme de « mufle », en soi inacceptable, est adressé à chacun d'entre nous puisque ceux qui auront été traduits en justice et éventuellement condamnés, seront eux, aux yeux du SNES, tombés dans la délinquance. Ce sont donc bien les autres « mufles », nous tous, qui n'y tomberont pas grâce au SNES. Ce vocabulaire, ces attaques rappellent un vocabulaire et des méthodes qui ont eu cours à d'autres périodes ou dans d'autres lieux.

J'ai répondu à la lettre de Denis Paget, nous proposant une rencontre que tant que les tensions nées des initiatives du SNES ne seront pas apaisées, il était inopportun donc inutile de se rencontrer. Nous estimons que chaque jour qui passe amène son lot d'injures ; nous attendrons donc. Nous n'aurons pas, tant que les attaques contre nos personnels ne cesseront pas, de rencontre, ni officielle, ni officieuse comme cela nous a été proposé. Curieuse proposition d'ailleurs, inhabituelle, en tout cas dans notre conception du syndicalisme.

Sur le fond de cette affaire, la FSU a estimé devoir utiliser l'ouverture du vivier comme angle d'attaque. Il me semble que la position de nos camarades est curieusement sélective et contradictoire. Sélective parce que le SNES feint d'oublier que les CPE, les directeurs de CIO et les COP sont dans le vivier depuis 1988, et loin de moi l'idée de contester cela. Je n'ai jamais entendu le SNES protester. Ceci signifie sans doute que le fait d'être syndicalisable au SNES constitue un brevet d'honorabilité pédagogique. Mais au delà il faudra bien que le SNES se

Nous
avons été
les seuls à
demander
les négociations
à relancer
les rencontres
avec
l'administration,
à réagir,
à faire des contre
propositions, à
agir et à faire agir
nos collègues.

Les promotions 2000-2001 ne peuvent s'inscrire que dans le cadre du projet de loi de finances 2001, dans le cadre du statut de 1988 pour janvier et dans le cadre du nouveau statut pour septembre car on construit alors un nouveau corps.

sorte de la contradiction majeure dans laquelle il s'est enfoncé, nous déniait tout rôle pédagogique mais refusant l'élargissement du vivier au nom de notre nécessaire rôle pédagogique...

Un travail important est devant nous : immédiat et à court terme.

Immédiat, c'est la mise en place des tableaux d'avancement et de la liste d'aptitude pour 2001. Signalons d'abord que nos collègues en voyant les listes se mettre en place et s'allonger significativement touchent immédiatement du doigt la première mise en application du statut. Mais les questions ne sont pas encore toutes résolues, loin de là.

1. Le ministère n'a pas pris de mesures réglementaires ou législatives pour régler le problème en dépit de nos insistances. C'est maintenant trop tard. Les recteurs ont travaillé avant la parution de la circulaire de gestion et le travail que vous avez joué dans les académies a été essentiel.
2. Les promotions 2000-2001 ne peuvent s'inscrire que :
 - a. Dans le cadre du projet de loi de finances 2001
 - b. Dans le cadre du statut de 1988 pour janvier
 - c. Dans le cadre du nouveau statut pour septembre car on construit alors un nouveau corps.
3. Toute initiative qui ne suivrait pas les propositions des recteurs pour le tableau d'avancement de 1.2 en 1.1 est porteur de recours gagnés d'avance par les plaignants et désastreux pour nous syndicalement (ultime arme de l'Amicale).
4. Si les propositions des recteurs conduisent à l'établissement de TA + LA en janvier et TA en septembre qui permettraient la promotion d'une centaine de 1.2 et de l'ordre de 120 de 2.1, cette situation aurait le double mérite de répondre aux interrogations du dernier CSN (3 fois plus d'agrégés promus, douze fois plus de 2.1 promus en 2001) et de ménager favorablement et syndicalement l'avenir pendant la montée en charge du pyramidage.
5. Cette solution permet en outre la capacité à gager des postes non utilisés en 1.1 et en 1.2 de janvier à septembre pour les promotions de 306 2.2 supplémentaires en janvier.
Nous devons être très prochainement entendus par Christian Forestier sur cette question.

Immédiat encore, c'est le classement des établissements ; vous avez reçu vendredi, à l'issue de la réunion à la DESCO, l'information sur le point actuel du classement. Vous allez être très bientôt sollicités. Préparez très soigneusement ce travail. Il va engager les choses pour trois ans.

À très court terme, c'est la mise en route de toutes les mesures « métier » du proto-

cole. Nous nous y préparons. Nous aurons bien sûr à faire appel à vous.

L'ARTT

Vont enfin débiter les discussions sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. Elles concerneront à ma connaissance, exclusivement ou pas, tous les personnels gérés par la DPATE. Il faut rappeler le contexte gouvernemental sur ce sujet : pas de création de postes pour compenser. La délégation FEN qui a été reçue mercredi matin par les Directeurs de cabinet, j'y reviendrai, sur le plan pluriannuel, a entendu Christian Forestier le rappeler mais a dit aussi, qu'il ne pourrait y avoir d'accord que si des postes sont spécifiquement créés en compensation. Sur le fond de ce dossier, soulignons que c'est l'un des aspects non négligeables de notre action à venir, qui touche directement aux conditions d'exercice du métier. Il est difficilement abordable, comme tous les dossiers qui concernent les cadres, mais il faudra avancer. Des propositions précises devront être initiées par notre syndicat.

LE PLAN PLURIANNUEL

Passons maintenant à la présentation par Jack Lang du plan pluriannuel. Les fédérations de l'Éducation Nationale ont été reçues mercredi matin. Je participais à la délégation fédérale qui a été reçue à 7 heures et demie.

Le plan a été annoncé dans son principe par le premier ministre lors de son intervention télévisée lors des grèves de mars 2000. Rappelons que le SNPDEN était dans la première journée de grève interfédérale qui lutait contre le dogme du gel de l'emploi public et pour un plan. Rappelons également, pour mémoire, que nous n'avions pas participé au deuxième volet de cette action qui prenait pour certains un style et des objectifs qui n'étaient pas nôtres.

Nous avons pu constater avec satisfaction lors de l'annonce du budget 2001, première année d'application du plan pluriannuel que nous repartions vers un nombre non négligeable de créations de postes, y compris d'ailleurs, de personnels de direction.

Le plan annoncé comporte deux volets distincts.

Premier volet, les créations d'emplois qui, dans le second degré prennent trois directions/créations nettes, résorption de la précarité, transformation d'HSA.

Second volet, recrutements de fonctionnaires devant répondre à la fois à la nécessité de pourvoir les postes existants, et ceux qui sont nouvellement créés. J'y ajoute mais ce n'est pas le plan, ceux qui devront être créés par l'ARTT. Ce plan est d'autant plus nécessaire, vous le savez, qu'il s'agit de faire « entrer dans la carrière » ceux qui devront remplacer les aînés du papy boum qui n'y seront plus.

Sur le premier volet de ce plan, vous avez les chiffres. Il est essentiel de souligner :

- le côté positif de la démarche de programmation
- la rupture réaffirmée avec la politique de gel des emplois publics
- L'absence d'une indispensable mise en perspective vers les réformes profondes et audacieuses de ces créations d'emplois
- la nécessité de créations plus nombreuses de postes d'ATOSS.

Remarque : il semblerait que les postes de personnels de direction soient à comptabiliser, comme cela a été fait pour le budget 2001, dans les postes d'enseignants du second degré. Il va de soi que nous devons être très présents dans les discussions qui vont s'ouvrir pour la mise en œuvre du plan ; à l'accroissement du nombre de personnes dans les établissements doit correspondre un accroissement du nombre de postes de personnels de direction. L'avantage de l'existence d'un plan, c'est que la répartition des postes pourra être discutée très en amont avec le Ministère.

Sur le deuxième volet de ce plan, le gouvernement s'installe dans une dynamique de programmation des recrutements en déclarant vouloir anticiper sur les importants renouvellements que vont connaître les différents corps de fonctionnaires par les départs à la retraite et par les créations de postes.

Pour en rester au second degré, le gouvernement a décidé de mettre 88 000 postes aux concours d'enseignants (postes de direction vraisemblablement comptés) entre 2001 et 2005 afin de pourvoir les 6 000 nouveaux emplois et les postes devenus vacants et à corriger des inégalités. Ces 88 000 recrutements correspondent à une augmentation de 25 % entre 2000 et 2003, et de 50 % entre 2000 et 2005. DE 13 590 postes offerts aux concours externes en 2000, on passera à près de 15 000 en 2001, plus de 16 000 en 2003, 22 000 à partir de 2005.

Pour les IATOSS, le gouvernement annonce assurer une progression de 45 du nombre de postes mis aux concours (126 % pour le secteur sanitaire et social). La programmation permet de mettre également en œuvre le protocole Sapin relatif à la résorption de la précarité ; ainsi 20 000 postes seront mis au recrutement des concours réservés ainsi que 10 000 possibilités de titularisation des ATOSS du second degré.

Pour importants qu'ils soient, ces chiffres ne doivent pas faire illusion. Il nous semble que le plan sous-estime l'importance des départs des personnels et le risque existe de devoir faire appel à un nouveau recrutement de non titulaires. De plus, dans une période, qu'il nous faut espérer longue, de reprise économique et de l'emploi, il n'est absolument pas certain que les métiers concernés aient une force d'attraction importante. Ne faudrait-il pas recourir à la mise en place de prérecrutements (je pense bien sûr aux anciens IPES) pour répondre aux besoins ? Enfin, tous ces chiffres doivent recevoir une traduction disciplinaire, de façon à éviter des disparités fortes entre les différentes disciplines. Il en

va de même pour les disparités géographiques ou sociales.

LE RAPPORT MAUROY

Vous savez aussi que dans les semaines qui viennent de s'écouler, Pierre Mauroy a déposé son rapport sur l'évolution de la décentralisation. Plusieurs des propositions qu'il émet nous concernent directement.

Proposition 22 : mise à disposition de l'ensemble des personnels techniciens, ouvriers et agents de service aux régions et départements pour l'exercice de leurs compétences.

Proposition 25 : reprise par l'état de la gestion des centres d'information et d'orientation aujourd'hui confiés aux collectivités territoriales.

Proposition 27 : tous les crédits de la formation professionnelle, sauf ceux relevant de la solidarité nationale, sont gérés par les régions qui coordonnent la politique de formation en associant les services de l'État, l'ANPE et l'AFPA dans le cadre régional.

Proposition 41 : transférer au département la médecine scolaire et les assistantes sociales et permettre une délégation aux intercommunalités conformément au principe de subsidiarité.

Je passe sur d'autres mesures qui nous concernent très indirectement.

La FEN et d'autres organisations ont vigoureusement réagi aux propositions 22 et 41 notamment au nom du fait que les chefs d'établissement auraient des personnels qui relèveraient d'une autre autorité.

Il nous faut étudier plus avant ces propositions, notamment la 22, qui, dans son libellé actuel est aberrante mais qui n'est peut-être pas à rejeter tout de go. Pour ce qui concerne le médical nous réclamons depuis longtemps que les infirmières soient sous l'autorité du chef d'établissement et non sous celle des IA. Ce n'est pas pour les voir partir.

Quelques sujets dits d'actualité ont mobilisé notre syndicat pendant cette période.

LA REFORME ADMINISTRATIVE

D'abord la question de la réforme de l'état et des simplifications administratives. Le Ministre de la Fonction publique, suite à une réunion du comité interministériel pour la réforme de l'État, a annoncé le 12 octobre que les justificatifs de domicile seraient supprimés. A ma grande surprise, le SNPDEN a été le seul, je dis bien, le seul, syndicat à protester contre cette annonce qui mettait à bas la carte scolaire. Nous avons exprimé nos inquiétudes, oralement et par écrit au Ministre de l'Éducation Nationale, la FEN a ensuite relayé auprès de Michel SAPIN, en la reprenant à son compte, notre demande de sursis ou de report de la décision. Nous avons utilisé les micros ou papiers qui se tendaient vers nous. Ni les parents d'élèves, ni les syndicats d'en-

Le SNPDEN a été le seul syndicat à protester contre l'annonce le 12 octobre de la suppression des justificatifs de domicile. Mesure qui aurait mis à bas la carte scolaire.



La tarification
modulée
des frais
d'hébergement
doit être basée
sur des
contrôles.
Qui les fait ?
De quel droit ?
Avec quels
personnels ?
C'est une
mesure dont le
caractère
démagogique n'a
d'égal que son
infaisabilité.

seignants ou d'autres personnels de l'EN ne sont montés au créneau. Le Ministère de l'Éducation Nationale était présent lors de la réunion du CIRE et n'a semble-t-il rien dit, au contraire même. J'en étais même arrivé à me demander si on n'avait pas décidé ainsi de répondre par la bande aux demandes de la population d'abandon de la carte scolaire et de « libre choix des établissements », ce qui aura, vous le savez comme conséquence immédiate, le développement de ghettos. J'avais des pensées coupables puisque le Ministre a informé qu'un moratoire de deux ans était accepté pour notre secteur. Nous verrons bien alors mais il faudra être vigilants.

LA VACHE FOLLE

Autre sujet d'actualité : « la vache folle ». Le déferlement médiatique sur cette question, les petits jeux politiques du plus haut niveau de l'état jusqu'à celui de nos édiles communaux, l'irrationalité de notre peuple qu'on dit pourtant cartésien, tout cela a fait qu'à un moment, les questions ont commencé à se poser sur les restaurations dans les établissements du second degré.

Le Ministère de l'Éducation Nationale a mis en place conjointement avec d'autres ministères une réunion de concertation sur cette question, il y a une dizaine de jours. Étaient présents François Patriat, Ministre de la consommation, Jack Lang, les représentants directs (parfois directeurs de cabinet), de Jean Glavany pour l'agriculture et de Dominique Gillot pour la santé. En face outre le SNPDEN (Philippe Marie et votre serviteur), étaient présents, A et I, le SNAEN, le SNE-TAP, la PPE, la FCPE et l'UNAPEL

Le problème qui nous était posé à Philippe et à moi était que malheureusement, notre congrès, trop préoccupé par nos affaires domestiques, n'avait pas songé à émettre une motion!...

Nous avons donc rappelé que les restaurants de second degré sont des lieux où le travail de contrôle sanitaire par les personnels est le mieux mis en œuvre. Pour preuve, le nombre d'intoxications ou d'accidents y est infime. Nous avons également insisté sur le fait que pour de nombreux élèves, le problème de la viande de bœuf ne se pose pas dans les termes qui font les commentaires actuels : nombreux sont ceux qui ne peuvent manger de la viande bovine qu'à la demi pension. Enfin, nous avons essayé de tenir sur la ligne de l'information complète de nos collègues sur les erreurs à ne pas commettre, sur la nécessaire unité du système éducatif dans ce domaine, difficile par exemple d'imaginer que deux établissements voisins aient des positions contraires (ce qui est concevable pour des communes mais nous n'avons pas d'élections en mars 2001 nous...)

Ont été décidés :

- la constitution d'un dispositif d'information et d'échanges entre l'ensemble des ministères concernés par l'épizootie d'ESB et l'ensemble des responsables et

des partenaires de l'EN et de l'enseignement agricole,

- l'engagement immédiat d'un travail sur l'amélioration de la qualité alimentaire et nutritionnelle des repas servis dans les cantines et restaurants. Ce travail sera mené avec l'ensemble des partenaires conviés à cette rencontre. Il débouchera sur l'amélioration de textes se substituant aux circulaires de 68 et de 71
- l'élaboration d'un guide d'informations pratiques destiné à l'ensemble des personnels concernés par la restauration scolaire, confrontés tous les jours aux questions des parents, des élèves et des personnels

Une note interministérielle vous a donc été adressée par courrier électronique vendredi ou samedi. Elle figure sur le site du ministère. Après avoir rappelé les mesures de sécurité alimentaire prises par la France au regard de l'ESB, elle regroupe l'ensemble des règles contenues dans la réglementation actuelle, française et européenne, applicables immédiatement en matière de restauration scolaire et la création d'une cellule départementale pilotée par les préfets.

LES TARIFS D'HÉBERGEMENT

Parlons un instant, en droite ligne de ce qui vient d'être évoqué, des nouveaux décrets sur l'hébergement. Si le décret du 6 octobre en ce qu'il modernise l'organisation réglementaire des EPLE, reprenant d'ailleurs souvent des dispositifs déjà adoptés depuis longtemps, ne nous pose pas de problème grave, celui de juillet prévoyant la modulation des tarifs, est franchement détestable et inapplicable réellement. Permettre une tarification en rapport avec les revenus pose de redoutables questions.

La première est, à notre sens d'ordre constitutionnel. Nous savons tous ici que le prix des repas que nous servons est basé sur la vérité complète de la prestation. Nous ne finançons pas par l'impôt d'éventuels manques à gagner, comme peuvent le faire les communes. Offrir donc à certains la possibilité de payer en dessous du prix coûtant oblige d'autres à payer au dessus de ce prix. Peut-on demander cela sans risquer le recours ? Et de plus, la mixité sociale étant ce que nous savons dans certains secteurs de notre pays, nous ferions, dans les établissements où la population est socialement en difficulté, payer le prix fort par ceux qui sont un peu, un tout petit peu, moins en difficulté que leur voisin de cité.

Ensuite, cette tarification modulée doit être basée sur des contrôles. Qui les fait ? De quel droit ? Avec quels personnels ?

C'est un décret dont le caractère démagogique n'a d'égal que son infaisabilité.

LA GRATUITÉ

Passons maintenant à la gratuité. La FCPE a fait de ce sujet une de ses lignes de bataille depuis quelques années ; ceci passe par des hauts et des bas. Nous sommes plutôt dans la période de hautes eaux en ce



moment et il est clair qu'elle reçoit une écoute attentive et favorable des politiques, allez donc savoir pourquoi à un an de 2001 et de 2002. La PEEP a une attitude beaucoup plus ouverte.

La FCPE part du principe, se fondant sur les textes fondateurs de l'école publique, laïque, obligatoire et gratuite, que l'enseignement gratuit doit l'être jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire, à savoir, dans son esprit la fin du lycée ; j'ai bien dit la fin puisque lorsque nous avons évoqué les classes post baccalauréat, le principe ci-dessus évoqué n'a pas précisément souffert d'exception. Et cette gratuité touche tous les aspects des dépenses imposées aux familles : manuels, ouvrages pédagogiques, voyages, et bien sûr frais de scolarité ; pas encore le crayons encore que...

Nous avons rencontré la FCPE il y a une dizaine de jours. La discussion a été franche, comme l'on dit dans les compte rendus de rencontres diplomatiques. Nos interlocuteurs nous ont fait savoir que bien souvent les frais de scolarité demandés servaient très souvent et indirectement à financer des investissements, puisque, suivez bien la démonstration, faisant tomber dans les réserves disponibles, année après année, des sommes que l'on fait sortir pour investir, c'est bien notamment avec le surplus que permettraient les frais de scolarité que l'on peut se permettre d'acheter des matériels, alors qu'il suffirait de demander ces investissements aux collectivités lesquelles se feraient bien évidemment un plaisir d'accéder à ces demandes.

Nous avons évidemment insisté sur le fait qu'à des recettes diminuées correspondront des dépenses diminuées, le budget devant être présenté en équilibre. Il faudra donc choisir les coupes à effectuer. « Y'A QU'A », nous a-t-on dit, demander ensemble aux collectivités d'augmenter les subventions.

Inutile de vous dire que nous ne sommes pas tombés d'accord mais nous avons pris, sur notre proposition, deux décisions. Partant de l'analyse, par nous faite, que la FCPE a tendance à s'adresser pour résoudre cette question, aux non signataires de la charte de gratuité, charte que nous n'avions pas signée parce qu'elle avait un côté surréaliste, les signataires s'engageant à demander à leurs mandants de ne plus faire d'entorse aux principes de gratuité. Avons nous vu un seul syndicat d'enseignants demander à ses syndiqués de ne plus faire acheter de cahiers d'exercices, tel ou tel bouquin indispensable etc. Partant du principe donc que l'on s'adressait aux non signataires alors qu'on n'exige pas des signataires qu'ils honorent leurs engagements, nous avons insisté sur le fait que l'on pouvait peut-être commencer par agir sur ce qui coûte le plus cher aux parents, ou sur ce qui fait que la fracture sociale s'exerce massivement à savoir : l'achat des manuels ou autres documents pédagogiques d'une part, les voyages d'autre part.

Nous sommes donc convenus d'établir ensemble des fiches destinées à nos mandants :

- sur les manuels, en rappelant que les principes de choix des manuels sont du res-

sort des CA et qu'il est donc utile de voir ensemble ce que pourrait être le contenu d'une délibération annuelle en ce sens

- sur les voyages pour adresser à nos mandants ce que pourrait être le contenu d'une charte des voyages à présenter en CA. À suivre donc...

LA VIE SYNDICALE

Ce CSN devra, dans le domaine de la vie syndicale, prendre des engagements forts en matière de place des femmes et des hommes dans le SNPDEN. Ils devront se traduire par des décisions concernant le règlement intérieur et, si nécessaire, les statuts. Nous devons absolument prendre ces orientations afin que les dispositifs qu'elles recèleront soient mis en œuvre lors du prochain renouvellement de nos instances à savoir le début de l'année scolaire prochaine.

Notre syndicalisation est actuellement supérieure de 1 700 à ce qu'elle était à la même date l'année dernière (6 046 syndiqués au 10 novembre). Ce chiffre très flatteur est en général atteint entre le 15 et le 31 décembre. Je n'en tire évidemment pas comme conclusion que nous avons réalisé une telle progression. Notre système nouveau d'appel des cotisations a probablement joué un rôle important dans la rapidité du renouvellement des cotisations. En tout cas, un tel chiffre ne donnera à personne le droit de dire que le SNPDEN serait en perte de vitesse.

Le Congrès de la FEN va se tenir à Pau entre le 12 et le 14 décembre. Forts de notre mandat du congrès de Toulouse, nous avons pris notre place dans notre fédération, y compris dans la préparation du Congrès. La Commission vie syndicale devra proposer au CSN les positions à tenir par notre délégation sur différents sujets, mais notamment sur le changement de dénomination de la fédération, et sur le rythme d'appropriation par chaque syndicat de cette nouvelle appellation.

Ce conseil national ordinaire, le premier post négociations, doit permettre à notre syndicat de se mettre à jour sur tous les sujets qui nous sont posés, de commencer à se reforcer un corps de doctrine et des perspectives ambitieuses. Il doit encore et encore plus et mieux être à l'écoute de ce que nous demande la profession qui sera appelée avant un an à renouveler les commissions paritaires académiques et nationales, expliquer sans état d'âme ce que nous sommes, ce que nous voulons et le sens de notre action et de notre combat. L'enjeu est élevé mais il est à la hauteur de ce que nous sommes capables de faire, de ce que vous êtes capables de faire.



Gratuité :
Nous avons évidemment insisté sur le fait qu'à des recettes diminuées correspondront des dépenses diminuées, le budget devant être présenté en équilibre. Il faudra donc choisir les coupes à effectuer.
« Y'A QU'A », nous a-t-on dit, demander ensemble aux collectivités d'augmenter les subventions.

Interventions dans la salle

Jacques Ferrus
(Grenoble)



“nous avons eu une information abondante, riche”

Satisfaction parce qu'une étape est franchie avec la signature du protocole. Satisfaction aussi parce que l'opinion de Grenoble sur l'importance des réserves qui accompagnent le « oui mais » au protocole est largement partagée dans l'ensemble du syndicat. Même si nous regrettons que ces réserves n'aient pas été formellement actées autrement que dans des prises de parole.

Nous voyons maintenant tout le travail nécessaire car « tout » est à faire pour que vive le nouveau dispositif. Tout un travail, donc, à tous les niveaux des instances syndicales.

Ceci m'amène à parler de la communication au sein du syndicat. Si Grenoble avait critiqué cette communication lors du dernier congrès, nous constatons que nous avons eu une information abondante, riche. Le courrier électronique est un outil puissant dont on n'a pas encore utilisé toutes les possibilités.

Diffuser cette information est une tâche prenante pour les responsables syndicaux du terrain.

Nous avons apprécié que des animateurs de commission diffusent avant le CSN des éléments de travail, mais il faudrait que cette pratique soit généralisée par toutes les instances nationales. Il faudrait aussi que le statut du document (contribution, état des lieux, propositions) soit clairement précisé, ainsi que la diffusion possible des documents, pour éviter certaines difficultés que nous avons rencontré ces dernières semaines.

Robert Gayet
(Rennes)



“règlement intérieur” demande le report de la date de réécriture des règlements intérieurs qui a été fixée au 1^{er} janvier 2001

Alain Burleraux
(Créteil)



“statut des personnels TOS et entretien des établissements”

La question de la gratuité mise en avant par la FCPE est porteuse de questions. Dans l'immédiat, en région Île de France, le conseil régional a pris la décision de parvenir en trois ans à la gratuité totale des manuels pour les lycées. Les modalités d'application nous inquiètent beaucoup : marchés, stockage, récupération, cautions, etc.

Les problèmes se posent en lycée, autrement que en collège : manuels qui servent à la fois en première et terminale, recueil de textes, grammaires de langues, etc.

C'est une opération encore dont nous ne souhaitons pas qu'elle conduise à une surcharge pour l'administration et la direction des lycées. Une concertation va s'ouvrir avec le Conseil Régional d'Île de France.

Sur les propositions de la commission Mauroy, une remarque plus personnelle : il faudra étudier le rapport entre

le statut des personnels TOS (d'état) et l'entretien des établissements attentivement.

Lorsque les personnels et le budget sont dans les mêmes mains, dans le cas par exemple d'une entreprise, le choix existe entre recruter un personnel pour assurer une tâche ou la sous-traiter à l'extérieur. Dans notre cas, il faut que l'état mette en place les personnels pour entretenir le patrimoine d'une collectivité territoriale. C'est une situation complexe.

Il faut se saisir du problème et ne pas rejeter des solutions sans examen, tout en étant attentif à la position des autres organisations syndicales de la FEN.

Un blocage peut conduire les collectivités à une sous-traitance massive à des entreprises privées.

Jean Vergès
(Montpellier)



“le pilotage pédagogique partagé avec le corps d'inspection, un cheval de Troyes ?”

Le protocole a été signé, soit, mais est-ce bien notre protocole ou celui voulu par le ministère. On peut se poser la question lorsqu'on entend la satisfaction des représentants de la DPATE qui étaient présents à Montpellier la semaine dernière et qui annonçaient des changements importants dans le métier des personnels de direction.

Le rôle pédagogique des personnels de direction est-il vraiment conforté ? On peut en douter quand on entend de plus en plus souvent parler de pilotage pédagogique partagé, avec le corps d'inspection. Cette notion de partage sera à définir précisément et

il faudra veiller à ce que ça ne soit pas un cheval de Troyes. L'exigence est forte dans l'académie de Montpellier d'une NBI pour tous les collègues et d'une suppression du butoir du 960. Pour nous il y a insatisfaction et donc nécessité de réaffirmer fortement nos revendications. La demande est forte aussi au BN d'écouter les voix qui montent des académies et de ne pas s'enfermer dans une pratique syndicale de « professionnels coupés de leur base ».

En tout état de cause pour l'académie de Montpellier, même si l'on attend avec impatience la parution prochaine des textes d'application, on considère qu'on n'a pas réellement un nouveau statut et que donc le plus gros reste à faire...

Jean Louis Coppéré
(Lyon)



“repartir à partir du protocole pour obtenir la levée du 960, un autre quotidien et que personne ne soit oublié”

Lyon a joué à fond depuis des mois la démocratie syndicale. L'expression des adhérents lors du vote ; les trois AGA départementales montrent que les adhérents sont circonspects. Nous pensons aux conditions de travail, de logement, aux 11 et 12, aux principaux et principaux adjoints, aux retraités. Tous attendaient de vraies retombées au travers d'un nouveau vrai statut (vrai signifie ici ampleur).

L'académie de Lyon s'investit et s'investira pleinement dans le syndicat, en loyauté vis à vis de la démocratie syndicale et du BN. Il conviendra de repartir à partir du proto-

cole pour obtenir la levée du 960, un autre quotidien et que personne ne soit oublié. Nous serons vigilants.

Jean Fallier
(Bordeaux)



“être avant tout des pédagogues ? c’est le moment de le prouver.”
Nous sommes en train de vivre une situation paradoxale :

- 160 MF en quatre ans, ce n’est pas rien, c’est même inédit.
- la création d’un corps unique, étape vers l’échelle unique, c’est considérable.
- un nouveau classement des établissements, sur des critères simples et lisibles, revus périodiquement : c’est justice.
- une formation et une évaluation renouvelées, redonnant aux commissions paritaires une importance perdue : c’est une victoire.
- la fonction consacrée comme un rôle de direction et même de direction pédagogique : c’est historique.

Pourtant, il serait imprudent de chanter victoire avec trop d’ostentation. Nous serons, nous sommes contestés par le haut et par le bas, attaqués par la gauche et par la droite.

Les responsables que nous sommes comprennent parfaitement les implications du protocole, mais l’adhérent de base :

- ne verra pas le montant de feuille de paye, immédiatement augmenter, le reclassement dans le nouveau corps ne sera visible qu’à moyen terme.
- le protocole ramène dès cette année (sauf pour les 11) le nombre des promotions à ce qu’il était dans la période de l’application du protocole Bayrou, gros succès, mais bouchée avalée n’a plus de goût.
- les agrégés, même si dès

cette année les promotions en 11 vont augmenter restent inquiets à propos du 962 et du flou artistique sur le flux protégé.

- le nouveau classement, surtout pour les collèges ruraux, même s’il est juste, entraînera plus de déclassements que de reclassements dans un premier temps. Réactions pour le moins mitigées, même si la clause de sauvegarde et le départ à la retraite de la moitié du corps dans les prochaines années ouvriront des possibilités inédites de mutations.
- la refonte de la formation, la création d’une évaluation ne donneront pas de résultats immédiatement visibles.
- la nouvelle organisation de l’établissement, le rôle pédagogique des personnels de direction, s’ils ne sont pas consacrés très vite par des décrets aux formules claires et sans ambiguïté, pourraient bien n’être que des mots.

D’autant que nous sommes attaqués par la gauche et par la droite :

- normalisation avec nos partenaires d’A&I, mais :
- des attaques violentes, avec parfois des propos d’un autre temps, de la part de certains syndicats d’enseignants et de quelques groupuscules qui prétendent représenter les personnels de direction.

Attention donc à la tentation de considérer la signature du protocole comme un aboutissement. Il n’est vraiment qu’une étape.

Nécessité de marteler auprès des adhérents, avec des mots simples et des phrases courtes les avantages et les perspectives obtenues.

Vigilance donc, car nos adversaires, il faut bien les appeler comme cela, feront tout pour faire échouer notre vision de l’établissement, y compris - méthode bien connue - en vidant les textes de leur substance par le jeu des modes, de la syntaxe et de la grammaire ;

Plus que jamais le combat continue !

Marion Martin
(Réunion)



“continuer à démontrer en quoi nous sommes gagnants avec ce protocole”

Remerciements à l’ensemble des négociateurs pour le travail accompli - même si nous savons bien les insuffisances.

Mais laissons à nos adversaires le soin de se ridiculiser en établissant des tableaux comparatifs sur les bienfaits comparés des mesures antérieures.

La syndicalisation montante dans notre académie à cette date nous donne confiance dans l’avenir. Mais il nous faut continuer à démontrer point par point en quoi nous sommes gagnants avec ce protocole.

- en CAPA, sur le tableau d’avancement et la liste d’aptitude (si sensible puisque nous n’avons qu’un promu tous les 5 ans)
- sur le classement des établissements puisque nous sommes dans une situation d’augmentation constante des effectifs.

Yves Eveno
(Grenoble)



“le personnel de direction n’a pas “fui le métier”, il sert l’école à un autre poste”

Je voudrais tout d’abord remercier Jean Jacques Romero d’avoir pensé dans son intervention à regretter que le protocole d’accord laisse complètement de côté les retraités qui représentent tout de même un cinquième des syndiqués. L’académie de Grenoble, lors du dernier CSN, avait regretté le silence

du secrétaire général sur cette question : elle n’en est que plus à l’aise aujourd’hui pour être satisfaite, non pas des effets du protocole, de la référence faite aux retraités, une fois de plus laissés sur le bord de la route.

Ensuite je voudrais m’adresser au militant du SNES qui dans l’US conteste toute compétence pédagogique aux personnels de direction au motif qu’ils auraient “fui le métier”. A ce compte le militant que je suis et qui fut dans les années quatre-vingt membre du secrétariat national du SNES et à ce titre, comme d’autres, totalement déchargé de service aurait “fui le métier”. Je veux croire qu’il s’agit d’un dérapage et que cette conception n’est pas celle de l’organisation syndicale du second degré. A ce camarade, je veux dire simplement que devenir personnel de direction n’est pas pour un enseignant une manière de “fuir le métier” mais le choix de servir l’école de la République à un autre poste et dans un autre cadre. On peut en dire autant du militant syndical.

Pour terminer je voudrais aborder deux autres sujets qui concernent la vie de notre organisation.

Je souhaite qu’une réflexion sérieuse s’engage très vite dans l’organisation sur la durée des mandats de nos responsables à tous les niveaux du syndicat et sur le cumul des mandats sur les seules épaules d’un camarade qui continue par ailleurs d’exercer sur le terrain les fonctions de personnels de direction.

On a entendu aujourd’hui beaucoup parler des négociations soit pour s’en féliciter soit pour critiquer tel ou tel aspect des résultats. En revanche il a été assez peu parlé d’action : je crois absolument nécessaire d’appeler nos collègues à une réflexion de fond sur le couple indissociable : action-négociation. Il revient au BN d’organiser cette réflexion dans les meilleurs délais ; le choix est en effet (c’est un vieux débat syndical) entre la négociation sans intervention de la base et la négociation appuyée par l’action de tous. Encore faut-il que les syndiqués disent jusqu’où ils sont prêts à se

mobiliser pour faire triompher les revendications qu'ils approuvent massivement. Et pour qu'ils le disent le mieux serait de les consulter.

Hervé Martineau
(Reims)



"nous demandons une clarification du texte concernant cette heure d'information syndicale mensuelle"

Ne pas être coupés de notre base. Je tiens à attirer votre attention sur un sujet, source de conflit dans l'académie de REIMS avec le SNES. A propos de l'heure mensuelle d'information syndicale. Le SNES fait pression pour que cette heure d'information syndicale se fasse pendant les heures de cours au mépris des directives précises du ministère qui mettent en avant la nécessité pour les élèves de ne pas perdre d'heures de cours.

La notion floue dans le texte d'heures prises sur le temps de travail souffre d'interprétation divergente. Ce temps de travail est il simplement le temps passé devant les élèves ? Bien sûr que non ! c'est d'ailleurs l'une des principales argumentations des syndicats enseignants ; donc le temps de travail des enseignants peut fort justement être du temps hors de la présence des élèves...

Ce n'est bien sûr pas l'interprétation du SNES qui est capable de dire le lundi au chef d'établissement : jeudi à 11 heures tous les enseignants se réuniront sur leur temps de travail comme le prévoit le texte et les élèves seront placés sous la responsabilité de l'administration.

Nous demandons une clarification du texte concernant cette heure d'information syndicale mensuelle, cette clarification doit se faire au plus haut niveau car les rectorats ne s'y risquent pas.

Joël Olive
(Nice)



"que le plan pluriannuel permette effectivement de résorber les inégalités entre les dotations des académies"

Le propre d'une organisation syndicale responsable c'est de gérer avec mesure et sérénité ses victoires. La signature du protocole est une victoire syndicale importante. Pour autant elle ne règle pas, tant s'en faut, tous les problèmes.

L'exemple du butoir du 960 est éloquent. Il faudra encore poursuivre l'action pour l'arracher.

De façon plus générale, c'est l'action dans les académies qui sera décisive pour une application effective du protocole et pour préparer les étapes ultérieures, notamment la grille unique.

J. Olive souligne que l'action du SNPDEN des académies de Nice et d'Aix-Marseille a permis que la gratuité des manuels scolaires mise en place par la région PACA ne se mette pas en place, à la rentrée 2000, au prix d'un alourdissement des tâches des personnels de direction. Le SNPDEN a été l'élément décisif de la mise en place d'un dispositif incluant dans les appels d'offre, la fourniture des livres et la préparation des collections puis distribution par les libraires retenus.

De la même façon le SNPDEN a contribué dans le cadre d'une réflexion engagée par la région PACA, à une augmentation très conséquente des dotations de fonctionnement (de l'ordre de 30 % sur le chapitre A et de 50 % sur le chapitre D).

J. Olive souhaite que la mise en œuvre du plan pluriannuel permette effectivement de résorber les inégalités entre les dotations des académies. Il s'agit d'une question essentielle dans la perspective d'une politique authentiquement républicaine d'aménagement du territoire. Il demande au BN

d'intervenir dans ce sens auprès du ministère.

J. Olive fait part de sa gêne et de celle de beaucoup de collègues de Nice devant une certaine dérive dans nos relations avec le SNES. Il y a certes des désaccords de fond, notamment sur l'exercice de l'autonomie dans le cadre de la décentralisation. Encore faut-il les aborder avec le recul et la hauteur de vue qui doivent être de règle pour des personnels qui revendiquent à juste titre une stature à la hauteur de leurs responsabilités.

Gardons nous de substituer l'anathème à l'argumentation de fond.

Enfin J. Olive souligne que si nos effectifs restent stables, des évolutions très perceptibles se font jour : légère diminution chez les retraités, légère augmentation chez les actifs ; forte progression pour les personnels nouveaux et les adjoints, régression chez les collègues "anciens"...

Il pense qu'il faut analyser finement ces évolutions pour en tirer les conclusions utiles en terme de stratégie syndicale.

Yves Ehrmann
(Strasbourg)



"dérive dangereuse dans l'attribution des subventions aux lycées sous forme de crédits affectés ; où est l'autonomie du conseil d'administration ?"

En ce qui concerne la décentralisation : le conseil régional d'Alsace participe aux premiers équipements en LP. Il se fait jour une réelle volonté, évoquée publiquement, de prise en compte des personnels TOS au niveau de la collectivité territoriale.

Il faut souligner une dérive dangereuse dans l'attribution des subventions aux lycées sous forme de crédits affectés de plus en plus nombreux : où est l'autonomie du CA. ?

Sur la contractualisation entre le rectorat et les établissements, il faudra mener une réflexion au sein du syndicat pour fixer une règle commune. L'académie de Strasbourg est pour la lettre de mission, mais refusera toute contractualisation.

En ce qui concerne le protocole, signé le 16 novembre, il faudra mettre en discussion la grille indiciaire actuelle pour revoir les indices et aller jusqu'à l'échelle B. Le rôle du CSN est de faire entendre la voix des syndiqués par académie et d'écouter les réflexions qui nous sont faites dans les académies afin de faire progresser notre action syndicale. Nous devons user de beaucoup de pédagogie dans nos académies pour expliquer, convaincre nos collègues des avancées importantes contenues dans ce protocole.

Rectificatif

N° 83 : CSN extraordinaire p. 38

Alain Hélias (SA de Rouen) : Lire "les représentants de Rouen au CSN n'expriment pas un vote unanime" (au lieu de s'exprimer par un vote unanime) comme le laisse d'ailleurs penser la phrase suivante : "personnellement, je voterai oui..."

Commission éducation & pédagogie

Philippe TOURNIER

La commission « Éducation & pédagogie » a réuni 53 collègues venant de 27 académies. Elle était composée de 18 femmes et 35 hommes ; de 28 collègues de collège et 29 de lycée (dont 13 de LP et 16 de LEGT). 47 membres de la commission avaient déjà participé à ses travaux.

La commission s'est réunie de 14 h 45 à 18 h 15.

Son ordre du jour était en trois points : le fonctionnement et les approches de la commission, le débat sur « Égalité et diversité » et des points d'actualité

Le fonctionnement et les approches de la commission :

La commission a confirmé sa préférence pour des approches transversales. Conformément au mandat donné par le Congrès de Toulouse, la commission s'est d'abord penchée sur le thème « Égalité et diversité » avec, pour objectif, de proposer un texte d'orientation au prochain CSN.

Pour le CSN de la fin 2001, la commission se propose d'étudier un autre aspect, plus inhabituel dans nos interrogations mais pourtant important pour la pérennité de l'école publique, qui est la question de la formation des élites dans un système éducatif démocratisé.

Le débat sur « Égalité et diversité » :

La commission a travaillé à partir de la synthèse des contributions de neuf académies (Nice, Montpellier, Reims, Limoges, la Martinique, Paris, Besançon, Rennes) et trois des six questions que la commission doit étudier ont été débattues : « Gratuité et égalité », « L'intégration de tous les élèves est-elle un mythe ? » et « Égalité et décentralisation ».

« Gratuité et égalité »

La gratuité n'existe pas et ce qu'on désigne sous ce nom n'est qu'une problématique de la redistribution. Or la gratuité élargie à tout signifie redistribuer essentiellement à des gens qui peuvent contribuer et donc ôter autant d'aides à ceux qui en auraient réellement besoin pour qu'une réelle égalité dans l'accès effectif au service public soit réalisée. La question de la gratuité ne peut être isolée des objectifs qu'on assigne à l'école.

C'est le sens de la motion soumise par la commission unanime au CSN et qui s'inscrit dans une approche en commun avec la commission Métier :

« Le Conseil syndical national constate que l'exigence d'une gratuité toujours élargie peut conduire à différents écueils :

- l'absence de limite à son étendue tant dans les objets sur lesquels elle porte que sur la durée de la scolarité concernée,
- un renversement paradoxal : la gratuité peut conduire à un renforcement des inégalités préexistantes entre les familles, entre les départements, entre les régions.
- une gratuité totale, en confondant l'école avec une marchandise gratuite, contribuerait à lui ôter toute valeur

La gratuité doit permettre l'accès de tous au service public d'enseignement. Si elle peut contribuer à l'égalité, elle est loin d'en être une condition suffisante.

Le Conseil syndical national demande que la Nation précise les objectifs qu'elle fixe à son école et les moyens qu'elle est prête à y consacrer pour les atteindre : c'est seulement dans un cadre défini et après la clarification des finalités de l'école que la question de la gratuité pourra être traitée avec pertinence. »

Adopté par le CSN

« L'intégration de tous les élèves est-elle un mythe ? »

L'éducabilité indéfinie et universelle est un postulat de notre démarche éducative. Certes, parfois, certains aspects de la réalité à laquelle nous sommes confrontés, comme d'autres, pourraient inspirer le doute. Pourtant, même si on considérait qu'il s'agissait d'un mythe, il faudrait sans doute le considérer comme un « mythe fondateur » de l'idée même de service public d'éducation.

L'intégration purement scolaire est un champ raisonnable de prospective. En revanche, c'est l'intégration « sociabilisatrice » qui soulève le plus de difficulté : c'est une interrogation constante que celle de l'arbitrage entre le refus d'exclure et les conséquences de ce refus.

Enfin l'intégration des jeunes issus de l'immigration a pour objectif de faire partager des références universelles et non de les soumettre à une quelconque « Leitkultur² » fut-elle bien de chez nous...

« Égalité et décentralisation »

Les lois de décentralisation sous-entendaient qu'on admettait que les conditions³ du



La gratuité n'existe pas et ce qu'on désigne sous ce nom n'est qu'une problématique de la redistribution.



On s'interroge sur la démarche retenue pour la réflexion sur le collègue dont le rapport devait être rendu avant que les intéressés ne soient entendus : on ne peut que partager le souhait de la conférence des Recteurs d'un « débat démocratique » sur le collègue...

service public pouvaient être différentes d'un point à l'autre du territoire. On peut aujourd'hui s'interroger sur d'autres aspects : l'inégale capacité contributive des régions ne risque-t-elle pas de créer une inégalité scolaire qui soit simplement celle d'une richesse inégalement répartie sur le territoire ? Toute réflexion plus pointue nécessite un état des lieux (que la commission Métier envisage de conduire).

Enfin la commission s'est inquiétée de ce que l'État lui-même puisse envisager de mettre en place un système juridiquement inégal sur le territoire. C'est le sens de la motion qui a été adoptée par la commission (il y a eu une abstention) :

« Les programmes doivent rester nationaux. L'étude d'une langue régionale doit rester une possibilité offerte aux individus et non résulter d'une obligation liée à un territoire »

Adopté par le CSN

Les questions d'actualité :

Elles ont porté sur les réformes en cours, sur les chantiers du moment et la motion du congrès fédéral.

La commission constate que les réformes suivent, cahin-caha, leur cours. Si les TPE posent surtout d'épineux problèmes juridiques toujours pas élucidés, les PPCP se mettent en place dans une rare confusion (mais les conditions de leur mise en œuvre laissent-elles espérer autre chose ?). Les mandats précédents restent toujours d'actualité sur ces questions.

Les chantiers en cours concernent le collège et l'enseignement professionnel. Sur ces questions, le SNPDEN dispose de tous les mandats nécessaires et les textes de 1997, confirmés à Toulouse, n'ont pas pris une ride : l'objectif du « lycée polymorphe » et la volonté d'un collège unique mais prenant en compte que les élèves sont différents

En ce qui concerne l'enseignement professionnel, le SNPDEN participe aux tables rondes auxquelles il a été convié et en attend des améliorations simples, modestes mais fort utiles⁴, de mise en œuvre de la réforme. En revanche, on s'interroge sur le sens et les objectifs d'un certain nombre de déclarations. Il en va de même sur la démarche retenue pour la réflexion sur le collègue dont le rapport devait être rendu avant que les intéressés ne soient entendus : on ne peut que partager le souhait de la conférence des Recteurs d'un « débat démocratique » sur le collègue...

Enfin, si la motion finale proposée pour le congrès de notre Fédération n'a pas fait l'objet d'un débat, on peut y relever deux points pour lesquels des évolutions seraient bienvenues : que la notion de « lycée polymorphe » s'y substitue à celle, beaucoup plus frileuse, de « lycée polytechnique » et que le concept de coéducation soit plus précisément pesé.

Commissi

Statut, règlement intérieur : des outils pour la démocratie

Quelles évolutions ?

Le présent compte rendu s'articule autour des 3 questions suivantes :

- la place des femmes et des hommes dans le syndicat
- l'examen de l'évolution des statuts
- la modification de l'article 1 des statuts de la FEN

34 présents sur 55 représentants prévus, 25 académies ont ainsi participé aux débats.

Propos liminaires

La procédure de modification des statuts et du RI est prévue respectivement dans les articles 49 des statuts et 38 du RI.

Très sommairement il faut rappeler qu'une modification ne peut intervenir que sur proposition du BN ou d'une section académique (statuts) ou d'une demande formulée par la moitié des membres du CSN (RI) et portée à la connaissance de tous les syndiqués 3 mois au moins avant la tenue de l'instance compétente pour adopter la modification (congrès pour les statuts, CSN pour le RI)

En conséquence les votes majoritaires du CSN, concernant le RI permettront au BN de les publier en vue de les soumettre au vote du CSN de mai 2001. En revanche pour les statuts les discussions de ce CSN ne donneront pas lieu à des votes mais devront permettre de lancer et d'alimenter la discussion dans les académies.

1. Propositions de modification du Règlement Intérieur

Pour donner aux femmes la place qui doit leur revenir dans le syndicat (motion 6 du congrès de Toulouse), le groupe de travail des représentants des académies s'est réuni le 28 juin 2000 et le 18 octobre 2000. La commission vie syndicale du CSN a donc étudié les propositions de ce groupe.

Force étant de constater que les mesures incitatives pour promouvoir les femmes à des postes de responsables n'ont pas donné les résultats escomptés, la commission prend le parti de proposer des mesures réglementaires volontaristes pour exécuter, sur le sujet, les mandats de congrès.

Pour une meilleure compréhension des débats dans toute la suite, lorsque nous évo-

1 Le total excède le nombre de présents car des collègues participent à la direction de plusieurs types d'établissement.
2 Littéralement « culture dirigeante », objet d'une vive polémique actuellement en Allemagne sur les modalités d'intégration.
3 Pas que matérielles puisque les Régions ont autorité sur des points comme la formation professionnelle.
4 Comme la divisibilité des horaires annuels par le nombre de semaines...

on Vie Syndicale

Bernard LEFÈVRE

querons un article nous le citerons par son n° actuel sans préjuger de celui qu'il pourrait porter dans les propositions de modification faites par le BN qui seront portées à la connaissance des syndiqués pour le CSN de mai.

Après l'article 12 il est proposé d'ajouter l'article suivant :

"La place des femmes et des hommes dans le syndicat

Les règlements intérieurs des sections départementales et académiques doivent prévoir dans toutes les instances syndicales une participation des femmes au moins proportionnelle à leur nombre dans le syndicat."

Vote Pour 145, Contre 19,
Absentions 38 : Proposition adoptée

Les autres propositions de la commission portent sur les articles 15,24,26,27,9.

Article 15 du RI

Suppression du dernier alinéa

Il est proposé en remplacement de cette suppression un nouvel article à la suite de cet article 15 (ancien) : *"les candidats aux CAPA seront choisis, par le CSA, prioritairement parmi les membres du CSA en assurant une représentativité des femmes et des hommes."*

Article 24 du RI

"La commission d'organisation des débats du congrès tout en assurant une représentativité des hommes et des femmes, comprend... (le reste sans changement) "

Article 26 du RI

Deuxième paragraphe : *"le vote a lieu à bulletin secret après appel nominal public. Pour être recevable toute liste doit comporter 28 candidats respectant la représentativité des femmes et des hommes dans le syndicat."*

À propos de l'article 27 du RI et de l'article 9 du RI respectivement concernant la CNC et la commission de vérification des comptes, il est proposé l'écriture suivante : *"La commission de vérification des comptes est composée de cinq membres élus pour 4 ans par le congrès en dehors du BN. Elle devra, dans sa composition, respecter le principe de la mixité."*

Pour la CNC on ajoutera également la phrase : *"elle devra, dans sa composition, respecter le principe de la mixité"*.

En raison de points de vue encore divergents sur ces propositions, le CSN mandate le BN pour parfaire leur écriture avant publication.

L'académie d'Orléans – Tours demande avec force que le problème récurrent de la représentation des adjoints dans les instances syndicales soit, comme le problème de la place des femmes dans le syndicat, abordé d'un point de vue réglementaire (RI).

La section de l'étranger signale des difficultés de mise en œuvre du RI article 36 et demande que cette question soit étudiée en vue de modifier cet article.

2. Examen des évolutions possibles des statuts :

Lors du congrès de Toulouse de nombreuses questions touchant notamment aux statuts n'ont pas trouvé de réponse.

Si la question de la composition du CSN semble tranchée pour le moment, il n'en va pas de même de la nécessaire déconcentration du syndicat. Évolution rendue encore plus indispensable dans le cadre d'une part de la direction, que nous devons assumer, des EPLE et de la nouvelle place des personnels de direction sur l'échiquier de la communauté scolaire.

Notre réflexion doit être guidée constamment par 3 concepts forts :



EFFICACITÉ :

La raison d'être d'une organisation syndicale repose sur son efficacité

DÉMOCRATIE :

Une efficacité meilleure implique un fonctionnement plus démocratique

UNITÉ :

Efficacité et démocratie ne peuvent se réaliser pleinement que dans l'unité syndicale

Les modalités d'élection des instances syndicales sont des outils permettant de mettre en œuvre les principes inscrits dans le préambule.

Les questions à débattre

Quelles modalités d'élection pour ?

1. Le bureau départemental
2. Le secrétaire départemental
3. Le conseil syndical académique
4. Le secrétaire académique
5. Le conseil syndical national
6. Le bureau national
7. Le secrétaire général

Les attributions confiées aux instances syndicales s'inscrivent également dans la mise en œuvre des principes du préambule

Les questions à débattre

Quel niveau de compétence attribué aux instances syndicales ?

1. Le bureau national
2. Le conseil syndical national
3. Le conseil syndical académique
4. Le bureau départemental

Les compétences et le rôle attribués aux instances syndicales territoriales participent notamment du fonctionnement global du syndicat

Les questions à débattre

Quelle part d'autonomie pour ?

1. Le bureau départemental
2. Le conseil syndical académique

Le protocole, mais aussi, d'une manière plus insidieuse l'accord sur le commerce des services (signé à Marrakech en 1995), qui fait de l'éducation avec la santé partie de ces services qui, selon l'OMC (5 et 6 octobre 2000 à Genève), sont à fort potentiel de libéralisation, obligent le SNP-DEN à réaffirmer haut et fort les valeurs qui le fondent.

Dans ce cadre une attention toute particulière doit être portée à l'écriture de l'article 2 des statuts

À débattre la proposition suivante :**Article 2 :**

- Le Syndicat :
 - défend une conception élevée du rôle des personnels de direction dont il affirme la responsabilité essentielle dans tous les aspects du fonctionnement des établissements secondaires ;
 - affirme son attachement à l'enseignement public français, à une éducation facteur de progrès de tous les individus et de la société ;
 - respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique.
 - combat les thèses fondées sur le racisme et la xénophobie

- À l'égard de ses adhérents, il a pour objet :

- de représenter et défendre leurs intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux ;
- d'assurer et développer entre eux des liens de solidarité actifs et durables ;
- d'assurer leur information

- défend le concept que le rôle des personnels de direction est fondamental dans le fonctionnement des EPLE

- affirme son attachement à l'enseignement public français, garant d'une éducation facteur de progrès de tous
- respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique.
- combat les thèses fondées sur la discrimination, le racisme et la xénophobie

- À l'égard de ses adhérents, il a pour objet :

- de représenter et défendre leurs intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux ;
- d'assurer et développer entre eux des liens de solidarité actifs et durables ;
- d'assurer leur information

Dans le respect de la place des femmes et des hommes il est proposé de réécrire l'article 9**Article 9 :**

Le SNP-DEN présente, en son nom, des candidats aux diverses élections professionnelles. L'action de ces candidats, une fois élus, s'inscrit dans le cadre de la politique définie et arrêtée par le Syndicat. Il en est de même pour tous les représentants désignés dans toutes les instances où le Syndicat est appelé à siéger

Le SNP-DEN présente en son nom des candidates et des candidats aux diverses élections professionnelles.

L'action de ces candidats, une fois élus, s'inscrit dans le cadre de la politique définie et arrêtée par le Syndicat. Il en est de même pour tous les représentants désignés dans toutes les instances où le Syndicat est appelé à siéger

Dans le cadre du protocole l'article 10 doit être modifié**Article 10 :**

- Peuvent adhérer au SNP-DEN :
 - les personnels en activité, en congé, en disponibilité ou en détachement constituant aux termes du décret du 11 avril 1988 les corps des PERSONNELS DE DIRECTION ;
 - les personnels retraités issus des mêmes corps (après 1988) ou occupant un emploi similaire (avant 1988) au moment de leur admission à la retraite ;
 - les personnels reçus aux concours de recrutement des personnels de direction dès qu'ils ont été déclarés admis.
 - les personnels faisant fonction sous réserve qu'ils remplissent les conditions leur permettant soit de se présenter au concours, soit d'envisager d'accéder au corps des personnels de direction par la voie de la liste d'aptitude.
 - L'adhésion de toute autre catégorie de personnel est subordonnée à une décision du Congrès.
 - L'appartenance au SNP-DEN. exclut toute appartenance à un autre syndicat ou groupement de forme syndicale

- les personnels en activité, en congé, en disponibilité ou en détachement constituant le corps des personnels de direction ;
- les personnels retraités issus d'un corps de personnels de direction ;

- les personnels de direction stagiaires

- les personnels faisant fonction sous réserve qu'ils remplissent les conditions leur permettant soit de se présenter au concours, soit d'envisager d'accéder au corps des personnels de direction par la voie de la liste d'aptitude.

- L'adhésion de toute autre catégorie de personnel est subordonnée à une décision du Congrès.

- L'appartenance au SNP-DEN. exclut toute appartenance à un autre syndicat ou groupement de forme syndicale

Pour une plus grande démocratie, une autre formulation de l'article 12 pourrait être utile

Article 12 :

- En adhérant au Syndicat chacun s'engage à :
 - participer à ses travaux en assistant aux assemblées et réunions ;
 - soutenir solidairement et effectivement toutes les revendications formulées et toutes les actions décidées à la majorité par les instances responsables ;
 - transmettre toute information utile aux responsables élus du Syndicat.

- En adhérant au Syndicat chacun s'engage à :
 - participer à ses travaux en assistant aux assemblées et réunions ;
 - soutenir solidairement et effectivement toutes les revendications formulées et toutes les actions décidées à la majorité par les instances élues
 - transmettre toute information utile aux instances exécutives du syndicat

Dans un souci de codification à droit constant, il est proposé une autre présentation de l'article 13

Article 13 :

- La qualité de membre du SNPDEN se perd par démission, radiation ou exclusion.
- La démission doit être adressée par écrit au Secrétaire Académique.
- Le non-paiement de la cotisation annuelle entraîne la radiation.

Après l'avoir convoqué pour entendre ses explications, la Commission Nationale de Contrôle, saisie par le Bureau National, le Conseil Syndical Académique ou le Bureau Départemental, peut prononcer l'exclusion d'un adhérent coupable d'un acte de nature à porter gravement préjudice au Syndicat.

- En cas de démission, de radiation ou d'exclusion, l'adhérent est tenu de remettre au Syndicat tous les mandats qu'il détient.

La qualité de membre du SNPDEN se perd par démission, radiation ou exclusion :

- la démission...
- la radiation résulte du non-paiement de la cotisation annuelle
- l'exclusion résulte d'une procédure disciplinaire interne

paragraphe supprimé

En cas de démission, de radiation ou d'exclusion, l'adhérent est tenu de remettre au syndicat, tous les mandats qu'il détient.

Pour des membres de la commission le dernier paragraphe pose problème en terme de droit. Il est demandé au BN de faire les consultations nécessaires.

Toujours dans le cadre d'une codification, l'article 16 pourrait s'écrire

Article 16 :

- Le Trésorier national est élu en son sein par le Bureau National. Il gère sur mandat du Bureau National les biens meubles et immeubles utilisés par le Syndicat et il lui rend compte de sa gestion.
- Il reverse une partie des cotisations perçues aux Trésoriers académiques.

Le bureau national gère les biens meuble et immeuble utilisés par le syndicat.

Le bureau national reverse une partie des cotisations aux académies.

Quant à l'article 17 il paraît relever du RI.

Article 17 :

- Le Congrès se prononce sur le quitus à donner au Trésorier national après rapport de la Commission de Vérification des Comptes

à supprimer pour transfert dans le règlement intérieur

Ces deux questions méritent une vérification au plan du droit

En conclusion le CSN demande aux académies de s'approprier et d'organiser le débat sur toutes les questions concernant le RI et les statuts.

3. La modification de l'article 1 des statuts de la FEN

Concernant la proposition du BFN du 31 août 2000

La commission propose au CSN de donner mandat aux délégués du SNPDEN au congrès de Pau des 12, 13, 14 décembre 2000 de s'abstenir

Proposition adoptée à la majorité (21 contre, 30 refus de vote, 12 abstentions)

Le SE FEN et A&I souhaitent notamment voir disparaître dans le sigle de la fédération le mot « FEN » et donc que le sigle de notre fédération soit « UNSA ÉDUCATION » au lieu de « UNSA ÉDUCATION (FEN) » proposé par le BFN d'août.

La commission propose au CSN de donner mandat aux délégués du SNPDEN au congrès de Pau de voter contre la proposition du SE FEN et de A&I

Proposition adoptée à l'unanimité moins 2 contre, 3 abstentions et 2 refus de vote.



Commission Métier

Philippe MARIE

Débat/analyses/propositions

Une première remarque d'évidence :

- La circulaire de 96 est insuffisante, mais pour autant il convient de ne pas tomber dans le piège de la responsabilité peut-être prétexte de la résistance des enseignants envers les TPE. Le MEN doit donc prendre ses responsabilités et dire très vite le droit

En l'état de nombreuses modifications de RI ont été retournées (approuvées ou sans observation particulière par les rectorats). Mais appartient-il à un RI de définir le droit sans texte national avec pour seul appui la circulaire de 96 et la pratique éventuelle d'autres activités (par ex pour les STT et les SMS ?)

L'exemple de l'Académie de Paris où une circulaire rectorale fixe les principales règles est en ce sens révélateur d'une nouvelle notion "d'encadrement souple".

- la responsabilité de l'enseignant est "continuée" (mais non directe),
- le principe de l'autodiscipline (loi de 89) est réaffirmé
- la mise en place d'un dispositif d'information aux parents est nécessaire,
- la refonte du RI indispensable.

Mais des questions demeurent :

- peut-on en l'état envisager la généralisation à des élèves "ordinaires" des pratiques professionnelles ?
- quelle définition doit on désormais donner du temps scolaire ?
- quelles dispositions prendre en cas de blocage des enseignants ?
- en cas de refus d'autorisation parentale ?

La commission Métier a regroupé 50 participants représentant 26 académies sous la présidence de J. Faller (SA Bordeaux), S. Bellon (BN) assurant avec vigilance le secrétariat de séance.

Il convient tout d'abord de souligner (pour une fois pour les Personnels de Direction) nos excellentes conditions de travail puisque la commission s'est réunie dans la salle même du CA de la MGEN au 16e étage avec vue sur Paris, "un retour sur investissement", en quelque sorte, apprécié de tous les participants.

Autre constatation : Au-delà de ce bien-être matériel temporaire, les conditions de travail de la commission Métier deviennent désormais ingérables : 4 heures de commission pour l'ensemble des questions à l'ordre du jour relève de l'impossible gageure... pour mémoire environ 80 interventions en commission sur 5 des sujets abordés.

L'ordre du jour comprenait tout à la fois des questions de brûlante actualité (gratuité - TPE) et des questions de fond récurrentes (par exemple nos conditions de travail)... mais comme certaines questions passées au 1er plan de l'actualité posaient aussi des questions de fond, il était impossible à la commission de les traiter rapidement et légèrement.

A. TPE (et les PPCP même si la situation n'est pas exactement la même)

Au-delà de notre analyse pédagogique positive des TPE, la commission s'est posé le problème de l'effectivité de leur mise en place et des conséquences qui en découlent au regard de notre responsabilité.

La commission a réfléchi et débattu essentiellement à partir de :

- La 1^{re} analyse (pertinente) de JD Roque (parue dans le n° 83) de Direction et distribuée à l'ensemble des membres de la commission.
- La position du SNES (US 529 du 29 septembre 2000)

"la consigne que nous donnons est la suivante : les enseignants ne sont responsables que des élèves placés sous leur garde dans la salle où ils se trouvent et dont la liste est dressée par l'enseignant. Les élèves de la classe se trouvant dans un autre lieu sont sous la responsabilité générale du C.E."

Au-delà de notre analyse pédagogique positive des TPE, la commission s'est posé le problème de l'effectivité de leur mise en place et des conséquences qui en découlent au regard de notre responsabilité.





- quelle place exacte tient le carnet de bord de l'élève ?

Il semble désormais impératif de passer de la notion de surveillance à celle "de précaution" (un terme qui va bientôt devenir très à la mode un peu partout) (cf. loi du 11 juillet 2000 sur la responsabilité pénale des décideurs publics en cas de faute non intentionnelle).

En conclusion le CSN propose le texte suivant comme axe directionnel (Adopté à l'unanimité)

Texte d'orientation TPE – PPCP – TIPE

En préalable, le CSN rappelle sa complète adhésion à la philosophie qui préside à la mise en place des TPE et des PPCP. Actuellement se pose aux chefs d'établissement la question des responsabilités liées aux activités de ces nouveaux enseignements. En l'absence d'information plus précise du ministère concernant les textes réglementaires autres que la circulaire de 1996 et la loi d'avril 1937, la première jurisprudence risque bien d'avoir force de loi. Aussi, le CSN propose aux collègues de mettre en place un dispositif qui respecte les principes de précaution permettant de les situer dans une action diligente.

Il nous paraît indispensable de :

1. Préciser, dans le règlement intérieur de l'établissement, la philosophie et les modalités d'organisation des TPE et des PPCP et de leurs activités au sein et hors de l'établissement
2. Informer l'ensemble des acteurs des TPE et des PPCP des dispositifs retenus par



le biais de documents contresignés par le professeur organisateur, les personnels relais, la direction et l'élève.

3. Ne pas autoriser de sortie qui ne se situerait pas dans ce cadre rigoureux et proscrire toute activité susceptible de mettre en danger les élèves (rappel : en aucun cas l'autorisation parentale ne vaut décharge de responsabilité).

En tout état de cause, cette pratique ne peut se concevoir qu'avec l'adhésion de toute la communauté éducative quand bien même ces enseignements sont obligatoires. La loi (celle d'avril 37, celle de juillet 2000) doit être adaptée à l'évolution des pratiques pédagogiques pour que notre responsabilité puisse s'engager à bon escient dans le cadre de missions, de compétences et de moyens afférents clairement définis par notre ministère.

En séance plénière le CSN a en outre adopté à l'unanimité la motion suivante à l'adresse du Ministère.

"demandant à celui-ci d'apporter une réponse juridique claire et circonstanciée mettant désormais le droit en conformité avec les nouvelles pratiques pédagogiques (TPE – PPCP – TIPE...)"

B. En terme de "RESPONSABILITÉ générale" la commission a souhaité reprendre sous forme de motion un extrait de l'analyse très complète de B. Vieilledent (Direction 83) concernant la nouvelle loi du 11 juillet 2000, qui présente une avancée significative dans le cadre de nos éventuelles mises en responsabilité pénale (dans la ligne des rapports Massot - Fauchon - Dosière et de la loi du 13 mai 96 relative à la responsabilité pénale pour des faits d'imprudence ou de négligence).

MOTION RESPONSABILITÉ

"Il est indispensable, au moment où se met en place une jurisprudence sur les délits non intentionnels, que les contraintes et les obligations qui pèsent sur les Personnels de Direction fassent l'objet de précisions, de la part de notre ministère et soient portées à la connaissance des magistrats" (unanimité).

C. GRATUITÉ

Ce dossier est révélateur à l'extrême de l'ubuesque juridico-administratif dans lequel nous nous trouvons plongés au-delà du dogmatisme et/ou de l'intégrisme de la gratuité absolue prônée par certaines associations de parents d'élèves (FCPE) et par certains recteurs (Montpellier par exemple).

Si l'égalité même du service public n'était en jeu ce serait presque comique : les échanges de la commission ont permis d'enregistrer une sorte de florilège de "perles administratives"...

"Il est indispensable, au moment où se met en place une jurisprudence sur les délits non intentionnels, que les contraintes et les obligations qui pèsent sur les Personnels de Direction fassent l'objet de précisions de la part de notre ministère et soient portées à la connaissance des magistrats".

Au détour des diverses académies, nous pouvons en effet recenser à peu près tous les cas de figure. Pour s'en tenir aux seuls frais de scolarité ou de correspondance, ils concernent :

- les seuls collèges.
 - les collèges et les lycées avec circulaire rectorale,
 - les collèges et les lycées mais sans circulaire rectorale.
- et puis on découvre :

Dans l'Académie de Grenoble des délibérations de CA sont annulées mais autorisation aux établissements de demander une "contribution" volontaire aux familles.

Dans l'Académie de Créteil il importe de demander le moins possible aux familles.

À Versailles de tendre vers la gratuité

À Lyon après un texte comminatoire de la DAF sur la gratuité, le recteur incite les chefs d'établissement à ne pas rembourser... sauf si les associations de parents d'élèves le demandent !

À Lille les crédits doivent être affectés exclusivement aux carnets de correspondance.

À Amiens et à Caen les chefs d'établissements sont invités plus ou moins mollement à une sorte de "gratuité soft".

À Rouen une circulaire gratuité pour tous avec des sous pour les collèges, mais rien pour les lycées !

Au-delà de cette cacophonie administrative les questions de fond subsistent. Ainsi la commission est elle bien consciente :

1. Que la gratuité à un coût
2. Que l'on doit en définir l'objet (degrés de l'obligatoire au facultatif, dans tous les domaines et dans toutes les activités... des frais scolaires aux sorties et voyages, c'est à dire de toutes les activités prévues par la loi).
3. Qu'au-delà des problèmes de "droit" et de "démagogie politique" c'est aussi sans doute de redéfinition des missions de l'école qu'il s'agit et que si par exemple dans tel établissement les fonds sociaux peuvent aider aux voyages, dans de nombreux autres, en ZEP ou en REP, ils sont entièrement absorbés en :
 - aide à la demi-pension
 - achats de matériels pédagogiques
 - transports d'élèves.
4. Que là comme ailleurs il n'appartient pas à un recteur de faire le droit pas plus qu'à un RI d'établissement.
5. Que pour autant faut-il aller jusqu'au blocage pour permettre (par jurisprudence ?) d'écrire le droit ? et rejoindre ainsi la position d'A et I donnant la consigne de refus de perception de frais indus.

En l'état le CSN demande au ministère de fixer en l'occurrence la loi républicaine pour tous les EPLE. (et ce d'urgence car cela concerne l'année 2000 en cours et l'année budgétaire 2001 en préparation) faute de quoi, on parviendrait rapidement à des situations de blocage, créatrices d'inégalités dans le fonctionnement du service public.

La commission est par ailleurs consciente des liens induits par cette réflexion sur la gratuité à celle sur la décentralisation et souhaite la poursuite de la réflexion autour de la charte des voyages scolaires et de l'extension de la gratuité des manuels scolaires en lycée (et des risques des disparités - pour ne pas dire de dérapages - régionales...)

D. DÉCENTRALISATION

Dans la ligne de la question de la gratuité (et de ses extensions) et du rapport Mauroy il est désormais évident que les notions de décentralisation et de déconcentration prennent une nouvelle dimension et que des changements pourraient survenir à moyen terme. Il est donc légitime pour le syndicat de s'interroger autour des propositions 22 concernant "la mise à disposition de l'ensemble des personnels techniques ouvriers et agents de services aux régions et départements pour l'exercice de leurs compétences" et 41 concernant le "transfert au département de la médecine scolaire et des assistantes sociales qui y concourent".



Compte tenu de l'importance fondamentale de cette question et du temps imparti, la commission a seulement effectué un premier tour d'horizon dont il ressort que :

- la proposition actuelle de la FEN est logique
- en tout état de cause, au sein de l'EPLÉ l'ensemble des personnels doivent être sous notre autorité.
- le désengagement de l'État d'un certain nombre de responsabilités risque de se poursuivre
- des fonctionnaires territoriaux pourraient sans doute cohabiter avec des nationaux (administratifs - état/TOS - région ?)
- en l'état, entre "jacobinisme et fatalisme inéluctable", le débat de fond doit être initié au sein du syndicat au travers de l'examen précis de l'état de la décentralisation. Ce que les échanges en plénière ont commencé de faire et que les remontées académiques ne manqueront pas d'alimenter.

E LES CONDITIONS D'EXERCICES DU MÉTIER

Maintes fois soulignées comme l'un des maillons faibles du protocole, les conditions de travail demeurent au cœur des préoccupations. De nombreux participants ont rappelé qu'actuellement c'est le plus souvent au niveau de l'établissement que convergent tous les effets négatifs de la déconcentration.

La commission souligne toute l'importance d'une liaison étroite et régulière de toute réflexion et action nationale et académique pour aboutir au succès de nos revendications dans ce domaine. Au-delà des précédentes motions de congrès et de CSN elle fixe 3 axes prioritaires :

1. Une action nationale sur l'aménagement indispensable du calendrier annuel (tout particulièrement pour le 3e trimestre),
2. La gestion au quotidien :
 - l'exigence d'attribution de personnels en quantité et en qualité (attachés de direction)
 - Les remplacements (toutes catégories de personnels confondues)
 - Les enquêtes (même parfois en diminution, il en demeure beaucoup d'inutiles)
 - Enfin, compte tenu de certaines tentatives académiques autour des bassins (ou de quelques niveaux infra-départementaux) il est apparu nécessaire à la commission de prévoir un groupe de travail national permettant, autour des motions rappelées lors des 2 derniers congrès, de faire le point de la situation et de rappeler nos positions quant au rôle des bassins (unanimité CSN).

Commission Carrière

Patrick FALCONNIER

Après le protocole, un nouvel élan pour la réflexion syndicale

La commission Carrière du CSN s'est réunie le 20 novembre 2000 de 14 h 30 à 18 h 15. Les membres de la sous-commission fin de carrière et retraite nous ont rejoints à 17 heures.

Au total, la commission a regroupé 84 participants (dont 7 femmes) représentant toutes les académies. Les très nombreuses interventions sur tous les sujets traités se sont déroulées dans un excellent climat.

La commission était présidée par Marie-Hélène Priou, SD du 92 et animée par Patrick Falconnier ; le secrétariat de séance a été assuré par Anne Berger et Bernard Deslis. La sous-commission fin de carrière et retraite a été animée par Michel Rougerie.

Un bilan d'étape du travail de la commission carrière, en cours d'organisation, est d'abord présenté :

- participation des membres de la commission carrière du Bureau National à toutes les négociations DAF et DESCO, jusqu'à juin 2000 essentiellement pour pousser nos mandats sur le plan poli-



- tique, depuis septembre jusqu'à aujourd'hui pour participer à des réunions techniques afin de ne rien perdre du sens des avantages acquis
- mise en place d'un groupe d'experts conformément au mandat du Congrès de Toulouse, groupe qui s'est réuni pour la première fois le 15 novembre, et qui a élaboré une méthodologie de travail et un programme afin d'instruire les dossiers sur lesquels travaillent puis décident les instances politiques du SNPDEN
 - début de constitution d'un répertoire sur mél de la commission, qui sera soit envoyé directement aux SA-SD et membres du groupe, soit sur le serveur SNPDEN, et qui comprendra par thème les documents susceptibles d'enrichir notre réflexion. En même temps, un lieu d'échanges sera créé et un bulletin régulièrement édité par mél, l'ensemble de cet effort d'information et d'explication devant trouver sa place à l'intérieur de la communication du SNPDEN.

Le débat s'est ensuite organisé autour de l'actualité immédiate (salaires et mise en œuvre du protocole), des sujets prioritaires dès 2001 (améliorations du statut sur le prochain budget et ARTT) ; la réflexion prospective sur la classe à associer au corps unique sera initiée par le groupe d'experts et transmise à tous pour la préparation du CSN de mai à Valence.

- les salaires
- le corps unique à trois classes
- le butoir du 960
- le classement des établissements
- l'ARTT
- exposé de la sous-commission fin de carrière et retraites

Les salaires

Le dernier accord salarial date de février 1998, et a prévu une augmentation annuelle de 1,3 % en 1998 et en 1999, soit 2,6 %. En 1998 et en 1999 le total de l'inflation a été de 1,5 %. Le Ministère de la Fonction Publique (et Bercy...) estime donc que les fonctionnaires ont eu un gain de pouvoir d'achat de 1,1 %. C'est oublier l'inflation prévue en 2000, soit 1,6 %, c'est oublier également la croissance économique qui doit profiter à tous, y compris retraités. On ne saurait donc se contenter d'un simple maintien du pouvoir d'achat.

Motion 1

Les salariés de la Fonction Publique dont nous faisons partie ne doivent pas être tenus à l'écart d'une politique ambitieuse des salaires. Le CSN demande à la FEN de tout mettre en œuvre pour obtenir une augmentation du point INM significativement supérieure à l'inflation prévue.

Vote : unanimité

Le corps unique à 3 classes :

Situation de départ (BO du 09.11.00)	Budget 2000	Budget 2001	Corps unique au 01.09.01	Corps unique au 01.01.04	Différence/Situation Départ
1.1.	295	1. 468	3,4 %	1 093	+ 798 soit 199/an
1.2.	450	2. 5 707	41,8 %	6 147	+ 850 soit+ 210/an
2.1.	4 847				
2.2.	8 076	3. 7 485	54,8 %	6 420	- 1 648 soit- 412/an
TOTAL	13 668	13 660		13 660	

NB : les chiffres (officiels !) du BO et du PLF (projet de loi de finances) ne correspondent pas tout à fait... D'autre part les postes de direction du CNED (12) et du CNDP (7) figurent sur des chapitres budgétaires différents. Le total des postes de direction au budget est de 13 689, desquels il faut retrancher les 19 ci-dessus et 10 autres pour les services centraux. Notre pyramidage se calcule ainsi sur les 13 660 emplois budgétaires figurant sur le chapitre 31.93.60

1^{re} Classe

A3 - B1	- 962
A2	- 1 an - 915
6 ^e - A1	- 1 an - 880
5 ^e	- 3 ans - 820
4 ^e	- 2 ans - 782
3 ^e	- 2 ans - 733
2 ^e	- 1 an 6 mois - 695
1 ^{re}	- 1 an 6 mois - 657

2^e Classe

11 ^e	- 820
10 ^e	- 2 ans 6 mois - 782
9 ^e	- 2 ans 6 mois - 733
8 ^e	- 2 ans - 683
7 ^e	- 2 ans - 634
6 ^e	- 2 ans - 592
5 ^e	- 2 ans - 553
4 ^e	- 2 ans - 517
3 ^e	- 1 an - 477
2 ^e	- 1 an - 435
1 ^{re}	- 1 an - 398

3^e Classe

10 ^e	- 695
9 ^e	- 2 ans 6 mois - 661
8 ^e	- 2 ans 6 mois - 616
7 ^e	- 2 ans - 566
6 ^e	- 2 ans - 538
5 ^e	- 2 ans - 504
4 ^e	- 2 ans - 475
3 ^e	- 2 ans - 447
2 ^e	- 2 ans - 419
1 ^{re}	- 1 an - 393

Une très longue discussion s'engage. Un large consensus se dégage pour considérer qu'aucune promotion, quelle que soit la technique utilisée, ne soit perdue au titre de l'année 2001. Les propositions actuellement connues du Ministère afin d'utiliser les créations d'emplois budgétaires prévues au « bleu » du budget (soit +182 en 1.1 et +124 en 2.1, donc par l'effet de « double pompe » 306 suppressions en 2.2) permettent d'envisager qu'une grande partie des agrégés remplissant les 3 conditions pour être promouvables seront effectivement promus au 01.01.2001. C'est ainsi une réponse positive apportée aux personnels de direction de 1^{re} catégorie.

Le débat porte ensuite sur la gestion du flux des promotions. Le constat est fait que les politiques des sections académiques en termes de critères ou de barèmes sont très diverses et ont été prises en compte pour les propositions de tableaux d'avancement et de listes d'aptitude pour 2001. Changer maintenant les règles pourrait remettre en cause ces propositions académiques, ce qui n'empêche pas d'initier une réflexion pour les tableaux à partir de 2002 (en particulier en envisageant de prendre en compte l'évaluation prévue). Une gestion permettant de garantir une promotion vers la 1^{re} classe plus rapide quand on entre en 2^e classe qu'en venant de 3^e, et respectant la logique du corps unique avec une règle unique, consisterait à faire écrire dans le statut qu'il est nécessaire d'avoir 5 ans dans la classe et une mobilité, avec des mesures transitoires concernant la situation des collègues proches de la retraite.

Motion 2 :

le CSN

- exige qu'aucune promotion ne soit perdue au titre de l'année 2001 après la constitution du corps unique à 3 classes au 1^{er} septembre 2001
- demande que soit écrit dans le statut qu'une promotion de classe (en 2^e et 3^e) soit accessible après 5 ans et 2 postes (c'est-à-dire une mobilité)

NB : des mesures transitoires doivent être prévues pour les collègues proches de la retraite ne remplissant pas la condition de mobilité.

Vote : unanimité moins une abstention

Le butoir du 960

La constitution d'un corps unique pyramidé afin d'obtenir des promotions en 1^{re} classe en nombre significatif et la nécessité d'attirer les meilleurs dans le corps des personnels de direction en leur offrant de réelles perspectives de carrière et de retraite, tout impose de supprimer « le butoir du 960 » afin de ne rien perdre du sens même du protocole. Le SNPDEN ne comprendrait pas qu'il en aille autrement.

Motion 3 :

le CSN renouvelle avec force l'exigence de la suppression du butoir du 960. Faute d'obtenir satisfaction avant le prochain CSN de mai, des actions d'envergure seront décidées.

Vote : unanimité

Classement des établissements

Le nouveau classement figurant dans le protocole permet de constater qu'au final, sur 7 827 établissements, le solde positif sera de 1 292 classements en hausse, ce qui permet d'éviter en partie le cataclysme qu'aurait provoqué, après 6 ans de non-classement, un nouveau classement sur les bases précédentes.

Comment se présente actuellement la situation ?

- certains établissements seront déclassés, un nombre x , d'autres seront surclassés, $x + 1 292$. Les établissements déclassés se situeront selon toute vraisemblance surtout en zone rurale ; le groupe de travail académique prévu par l'annexe 6 du protocole y sera attentif. Ce groupe, qui travaillera sur le classement national décliné par académie, pourra proposer des surclassements sans perdre le sens général de nos mandats ; les SA doivent exiger d'avoir les documents de travail au moins 8 à 10 jours avant la réunion de travail académique (faire connaître au Siège toutes difficultés à ce sujet).
- les collègues ont été demandeurs de précisions qui leur ont été apportées par le SA-SD n° 13 envoyé vendredi soir 17 novembre après la réunion à la DESCO
- une nouvelle fois la centrale a été incapable de mettre en phase les opérations de gestion des mutations (DPATE) et le classement (DESCO) ; c'est inadmissible, et il faut exiger que les collègues puissent retirer leurs vœux au moment où sera connu le nouveau classement si un établissement demandé est déclassé.
- l'attention est attirée - sur le classement des lycées en 4^e exceptionnelle : sont dans cette catégorie ceux qui y figuraient déjà sauf perte importante d'élèves (le cas des 4^{es} exceptionnelles de moins de 1 500 élèves sera examiné) ; y figurent également ceux qui ont plus de 2 000 élèves. Il reste ensuite à examiner les lycées entre 2 000 et 1 500 élèves qui seront classés en 4^e exceptionnelle, en particulier ceux qui ont un gros internat (plus de 200 à 250 élèves)
- sur le classement des cités scolaires regroupant des établissements de catégorie identique (exemple : lycée en 2^e catégorie et LP en 2^e) dont le total cumulé permettrait de les classer dans une catégorie supérieure.

Le nouveau classement figurant dans le protocole permet de constater qu'au final, sur 7 827 établissements, le solde positif sera de 1 292 classements en hausse, ce qui permet d'éviter en partie le cataclysme qu'aurait provoqué, après 6 ans de non-classement, un nouveau classement sur les bases précédentes.

ARTT

Les discussions sur l'ARTT se font au niveau fédéral (donc FEN pour nous), ministère par ministère, dans un cadrage mis en place par la Fonction Publique. Elles doivent avoir trouvé une conclusion en 2001 pour effet au 1.1.2002, donc en fait 1.9.2001 à l'Éducation Nationale.

Quelle est la problématique pour nous ?

Les personnels de direction font partie de personnels exerçant des missions, donc ne peuvent avoir un total hebdomadaire défini. Pour eux, même si le principe de compte épargne-temps n'est pas officiellement accepté, il faut envisager de globaliser :

- sur l'année ? cela semble difficile, car comment prendre des jours de récupération ?
- sur une certaine période ? on pourrait prendre, après x années, une année sabbatique, par exemple entre 2 mutations ou au moment d'une mobilité obligatoire
- sur la carrière ? on peut envisager de globaliser, par exemple 1 mois par année, pour partir de façon anticipée.

Cette dernière possibilité ne doit pas empêcher de continuer à revendiquer une CPA pour les personnels de direction. En effet, même si CPA et ARTT peuvent se rejoindre sur la fin de carrière, les deux ne sont pas exclusifs l'un de l'autre, un personnel ayant commencé jeune pourrait par exemple prétendre à une année sabbatique tout en revendiquant sa CPA. Il est donc préférable de réfléchir à la fois à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

La commission carrière, après débat, a fait siennes les conclusions du groupe d'experts réuni le 15 novembre 2000 au Siège pour penser qu'il ne fallait pas lier nos revendications sur l'ARTT

- à l'emploi, mais bien à la fonction, les situations étant très variables et les carrières

de personnels de direction étant appelées à se dérouler sur plusieurs postes

- à l'idée de présence ou de temps de travail difficilement quantifiable en termes horaires, mais à l'idée de « disposition » liée à nos missions
- au nombre de nos collaborateurs qui doit être fixé en fonction des missions qui nous sont confiées indépendamment de la réduction de notre temps de travail
- à l'occupation effective ou non de l'appartement de fonction, notre responsabilité étant engagée que nous soyons logés ou non, et la situation du parc immobilier trop disparate
- à un dédommagement financier du type HSA ou IFTS, le but final étant plutôt d'améliorer les conditions d'exercice de notre métier

La commission s'est déclarée

- favorable à l'idée de capitalisation avec libre choix de l'utiliser en cours de carrière ou en fin de carrière, ce qui permettrait d'avoir une incidence sur des créations de poste
- réservée sur l'utilisation annuelle d'une réduction du temps de travail qui, outre qu'elle serait difficile à mettre en œuvre quand il n'y a qu'un seul poste de direction, tendrait à démontrer que le travail peut être effectué par celui qui reste, sauf à supposer que la quantité de travail serait la même au retour... et alors à quoi bon revendiquer une réduction ?
- favorable à une globalisation qui, pour respecter l'idée générale de la baisse de 10 % (39 à 35 heures), pourrait être de l'ordre d'un mois par an ou d'un an tous les 10 ans, voire au bout de 9 ans pour « coller » à la mobilité
- tout à fait convaincue qu'il fallait dissocier CPA et ARTT dans nos revendications

Les motions qui nous sont parvenues sur le sujet vont dans le même sens. La discussion a porté sur des problèmes juridiques (mais qui seront à traiter par les textes réglementaires dans le cadre général des négociations). D'autre part, il ne faut pas confondre la CPA, que l'on choisit de demander ou pas, et la RTT, qui est un droit.

Motion 4 :

le CSN mandate le BN pour que, dans le cadre fédéral,

- soit reconduit le CFA
- soit obtenue réellement et sans restriction une CPA applicable à tous les personnels de direction
- soit obtenue une réduction du temps de travail envisagée sur la carrière par capitalisation (ouverture d'un compte épargne temps). Cette capitalisation doit être utilisable à tout moment de la carrière ou en fin de carrière dès lors que le total capitalisé correspond à une année scolaire en cours de carrière, au libre choix de chacun(e).

Vote : unanimité

Le CSN demande que soit obtenue une réduction du temps de travail envisagée sur la carrière par capitalisation (ouverture d'un compte épargne temps).



Sous commission fin de carrière et retraite

Michel ROUGERIE

La dignité de la fonction

25 présents, 21 académies représentées

Le CSN prend acte que les avancées contenues dans le protocole du 16 novembre n'ont aucune répercussion sur les pensions, compte tenu des formes employées pour la revalorisation de la fonction. Il constate que la politique promotionnelle et indemnitaire ainsi menée se double d'une interprétation tendancieuse de l'article L16 du code des pensions, article qui prévoit l'assimilation des retraités dans un nouveau corps.

En effet, des réponses ministérielles

récentes confirment la politique définie par le ministre du budget en octobre 1993, et ce en contradiction avec l'article L1, l'article de base du code des pensions qui définit la nature de la pension.

Je le cite : "la pension est une allocation pécuniaire personnelle et viagère accordée aux fonctionnaires... en rémunération des services qu'ils ont accomplis jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions. Le montant de la pension, qui tient compte du niveau de la durée et de la nature des services accomplis, garantit en fin de carrière à son bénéficiaire des

conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de la fonction".

Le CSN mandate sa délégation au prochain congrès de Pau pour mobiliser l'ensemble de la fédération afin qu'elle pèse de tout son poids, à l'occasion du débat sur les retraités ouvert par le Premier ministre, sur la définition d'une politique nouvelle qui réaffirmerait - au nom de la dignité d'une politique nouvelle qui réaffirmerait - au nom de la dignité de la fonction - que la pension du fonctionnaire reste accrochée au niveau de vie du corps correspondant

Conclusion du CSN

Au delà des textes, c'est l'appropriation par chacun des nouvelles mesures prévues qui fera évoluer le métier

Jean Jacques ROMERO

Pour conclure les travaux de ce CSN je voudrais appeler l'ensemble des responsables académiques, l'ensemble des syndiqués à organiser leur action et leur activité prioritaires autour des deux points suivants :

1. la mise en place complète définitive et sans délai de l'ensemble des mesures contenues dans le protocole d'accord signé le 16 novembre
- Au plan national :
 - exigence d'une écriture rapide des textes, contrôle de ces textes, suivi de la saisine des conseils ou comités concernés, mise en œuvre de ces textes, prise de la décision concernant la suppression du butoir du « 962 »
 - mandat donné à nos élus en CAPN pour que soient utilisés la totalité des postes créés au 1^{er} janvier en 2.1 et en 1.1 et tous les postes libérés par promotion ou par départ à la retraite ou en CFA, permettant des promotions des ex 1.2 comme des ex 2.1, des anciens agrégés comme des anciens certifiés ou assimilés

- Au plan académique
 - mise en œuvre immédiate des commissions sur le classement des établissements
 - suivi des promotions
 - activité des commissions permanentes, à la convergence de la situation corporative et de l'amélioration des conditions d'exercice du métier

2. Une définition nouvelle et audacieuse des conditions d'exercice du métier
Le protocole d'accord met en place une nouvelle définition du métier : il convient que chacun s'en empare pour permettre d'une part un meilleur fonctionnement des EPLE, d'autre part de nouvelles conditions d'exercice du métier. Au delà des textes, c'est l'appropriation par chacun des nouvelles mesures prévues qui fera évoluer le métier.

Le CSN du SNPDEN rappelle avec force que les personnels de direction sont à l'intersection du fonctionnement déconcentré et du fonctionnement décentralisé du système éducatif.

Le SNPDEN mobilise toute son énergie pour obtenir :

- une conclusion favorable des discussions sur l'aménagement de la réduction du temps de travail (ARTT)
- une attribution des postes d'ATOS créés au budget et prévus dans le plan pluriannuel, permettant la mise en place de personnels qualifiés et d'un nouveau fonctionnement administratif des établissements, donnant ainsi aux personnels de direction le temps et les moyens de diriger.

Le SNPDEN, enfin, prendra toute la place dans les éventuelles actions fédérales ou interfédérales qui pourraient être nécessaires pour permettre une véritable sauvegarde et une progression du pouvoir d'achat, ce qui concerne autant les retraités que les actifs. Il s'agit bien de ne pas faire de 2000 une année blanche dans ce domaine et de prévoir pour 2001 et 2002 les progressions indispensables.

Enfin, le SNPDEN va devoir, dans son ensemble commencer la réflexion sur un nouveau projet syndical qui devra permettre de placer les personnels de direction dans un grand corps des personnels d'encadrement dans une définition des EPLE qui prenne mieux encore la dimension européenne de l'action éducative.

La vie des académies



Jacky HIEZ, Amiens

La demande des syndiqués est très forte pour une information plus dense et plus rapide. Nous avons des difficultés pour répondre à cette demande, faute de temps, de bonne volonté pour produire. Nous avons depuis un mois ouvert un site Web (snpdencardie.org) qui nous permet de faire passer des informations en temps réel. Ainsi tous les « SA SD » sont mis à la disposition des syndiqués dans la journée. Le projet de calendrier du Bac a été ainsi mis sur le site en document téléchargeable par chacun.

Le SNPDEN dans l'Académie d'Amiens veut être un partenaire raisonnable mais exigeant tant avec notre hiérarchie qu'avec les collectivités territoriales. Nous avons su nous faire reconnaître comme tel au conseil régional et au conseil général de l'Aisne. Les résultats sont très positifs et nous souhaitons vivement pouvoir faire le même travail dans les deux autres départements.

Au rectorat, le groupe permanent fonctionne depuis l'année dernière dans un climat de confiance mutuelle et dans un souci de concertation pour faire un travail de qualité. Mais il faudra avoir une réflexion sur la fonction de ce groupe par rapport à notre action syndicale. Nous pouvons certes y aborder des questions que nous traitons en audience syndicale, toutefois l'ordre du jour est fixé par le Recteur, et même s'il tient compte des propositions du syndicat, toutes les questions ne peuvent y être traitées, et la composition du groupe limite le champ d'intervention. Il nous faut conserver toute la liberté de parole que nous pouvons exercer dans une audience syndicale.

Que ce soit à travers ce groupe ou dans un travail syndical nous souhaiterions pouvoir avancer sur des dossiers comme le remplacement des professeurs, le calendrier, les enquêtes et l'orientation. Ceci ne peut se faire qu'avec la collaboration de chacun des syndiqués pour faire remonter les informations concrètes et exploitables. Cela exige de chacun qu'il réponde (encore) à des enquêtes et qu'il s'oblige à respecter les mots d'ordre collectivement décidés.

Notre secrétaire général aime à rappeler que tout ne passe pas par une action nationale dans une administration déconcentrée comme la nôtre, l'académie d'Amiens est prête à prendre sa part. Elle l'a souvent montré et elle espère encore faire mieux pour une amélioration notamment de nos conditions de travail et par une action syndicale encore plus riche et plus participative.

L'académie d'Amiens est une académie relativement récente, créée en 1964 en regroupant les départements de l'Aisne et de la Somme de l'Académie de Lille et l'Oise qui dépendait de Paris. Elle recouvre exactement la région Picardie, mais ceci ne reflète pas forcément une réalité géographique et sociale.

La Picardie a été au cours des temps une terre de passage, d'invasions, de batailles qui émaillent l'histoire de France. Souvenez-vous du vase de Soissons, de la bataille de Crécy Malheureusement la Picardie est aussi tristement célèbre pour avoir été un champ de bataille dévastateur lors de la première guerre mondiale : la bataille de la Somme, le chemin des Dames ont fait tant de morts que les cimetières militaires font partie de nos paysages.

L'académie d'Amiens n'est pas homogène dans ses caractéristiques démographiques, sociales et culturelles. Au sud se trouve une large bande fortement urbanisée sous l'influence de l'Île de France, avec des écarts sociaux très importants. Au nord, l'habitat est plus rural, moins dense, mais les difficultés économiques et scolaires n'y sont pas moindres. Les statistiques montrent que la Picardie est dans le peloton de queue pour le taux de scolarisation et d'accès aux différents diplômes, même si l'année dernière le pourcentage de réussite a augmenté de façon sensible.

En conséquence, la Picardie ne forme pas assez de personnel d'encadrement et de professeurs. Elle est déficitaire, beaucoup de jeunes collègues frais émoulus viennent goûter la douceur picarde avec un désir irrésistible de rejoindre leur région d'origine. Dans certains établissements, le renouvellement des équipes pédagogiques est régulièrement supérieur à 20 %. Le nombre de faisant fonction nous a placés longtemps en zone rouge. Cette année le double recrutement a permis d'atténuer ce manque, mais nous avons encore vingt postes non pourvus.

Par contre, nous ne sommes pas en retard pour l'adhésion à notre syndicat, en effet 74 % de collègues militent dans notre organisation. Même si nous avons des discussions vives, et cela est naturel dans un débat démocratique, nous avons montré notre unité et notre détermination face à une décision arbitraire et injuste. Rappelez-vous la manifestation des personnels de direction devant le Rectorat pour protester contre l'éviction de notre collègue Bernadette. Nous étions 300 (comptage des RG) à venir la soutenir et à prouver que nous n'accepterions jamais l'injustice. 80 % des personnels de direction avec à leur tête, le secrétaire général du SNPDEN, se sont sentis unis en manifestant dans la dignité et la détermination. Je suis persuadé que nous nous souviendrons longtemps de ce mouvement, et que l'unité d'action pour une cause juste est payante.

Pour apporter ma contribution au débat actuel, il me faut parler de la place des femmes dans les sections dans notre Académie. Le professeur que je suis, peut noter en marge : « bien mais peut mieux faire ». 34 % des syndiqués sont des femmes qui prennent leur place dans toutes les instances : 30 % dans les bureaux départementaux, seulement 18 % au CSA, mais 50 % au CSN et 50 % pour les SD & SA. Cela n'a pas été le résultat d'une politique volontariste, mais d'une implication volontaire et de qualité de nos collègues femmes.

Cette année nous avons décidé de réfléchir sur notre fonctionnement pour être plus performant et associer plus de collègues dans l'action militante. Nous avons décidé de mieux équilibrer l'action départementale et l'action régionale. Le département nous semble être une taille idéale pour permettre une bonne relation humaine favorisant le travail en équipe. Les assemblées générales seront en priorité départementales. Le niveau académique s'appuiera sur le CSA qui se réunira plus fréquemment. L'échelon académique assure la coordination, l'animation et les relations avec le Rectorat.

Chronique Juridique

Jean-Daniel ROQUE - Pascal BOLLORÉ

Règlement intérieur et procédure disciplinaire

Fiche technique

Le règlement intérieur des EPLE devra être actualisé avant le premier janvier 2001 afin d'intégrer les dispositions édictées par les textes – décrets et circulaires – du mois de juillet 2000.

Il nous est d'abord rappelé que le règlement contient les règles qui s'appliquent à tous les membres de la communauté éducative, mais aussi les modalités pratiques de mise en œuvre au sein de l'établissement des droits et obligations des élèves.

Il lui appartient également de fixer les règles d'organisation qu'aucun autre texte n'a précisées (par exemple les heures d'entrée et de sortie de l'établissement)

Le règlement intérieur, s'il est un texte à dimension éducative se doit, dans sa dimension juridique et normative, d'être en conformité avec les traités (ex. convention internationale des droits de l'enfant – 20 novembre 1989), les grands principes du droit, les lois et les règlements.

Parmi ces grands principes du droit qui sous tendent, non seulement la procédure disciplinaire, mais également toute l'action juridique française :

- Principe de légalité, ici des sanctions et des procédures. Ne peuvent être appliquées les procédures et les sanctions qui ne respecteraient pas le cadre réglementaire et qui n'auraient pas été prévues par le règlement intérieur.
- Principe du contradictoire. L'élève doit être entendu, pour pouvoir s'expliquer, se défendre. Qu'il s'agisse d'une procédure devant le conseil de discipline ou d'une sanction prononcée par le chef d'établissement. Le ou les représentants légaux de l'élève doivent être informés de cette procédure et peuvent être entendus s'ils en formulent la demande.
- Principe de la proportionnalité de la sanction. Le degré de sanction est fonction du degré de gravité de la faute commise.
- Principe de l'individualisation des sanctions. La sanction est par définition individuelle et adaptée à chaque situation, puisqu'elle se doit de tenir compte d'éléments personnels tels que, notamment, le degré de responsabilité de l'élève, son âge et ses antécédents. Elle ne peut donc jamais être collective.

Principes auxquels l'on pourrait rajouter l'obligation de motivation de la sanction.

Le règlement intérieur doit également s'inscrire, nous rappelle la circulaire de juillet 2000, dans le respect de valeurs et principes tels que : *gratuité de l'enseignement, neutralité et laïcité, travail, assiduité et ponctualité, devoir de tolérance et de respect d'autrui dans sa personne et ses convictions, égalité de chance et de traitement entre garçons et filles, garanties de protection contre toute forme de violence psychologique, physique ou morale et le devoir qui en découle pour chacun de n'user d'aucune violence, respect mutuel entre adultes et élèves et des élèves entre eux.*

Face à l'accroissement des procédures disciplinaires, la conformité du règlement intérieur au droit commun doit être mieux affirmée à mesure que, parallèlement, se multiplient les contrôles des juges. Plus encore quand ces contrôles se dérouleront dans le cadre d'une procédure d'urgence, celle du référé administratif (voir l'analyse de J.-D. Roque dans Direction N° 82)

Mais le renforcement des procédures disciplinaires que veulent les textes du mois de juillet a aussi pour objectif d'éviter le recours systématique aux signalements à la justice.



Ce qui change

Le règlement intérieur (qui s'adresse à l'ensemble de la communauté scolaire) comporte un chapitre concernant la discipline des élèves. Est opérée une distinction entre punition scolaire et sanction disciplinaire

Une échelle des sanctions est déterminée. Celles-ci peuvent être assorties de sursis.

Le règlement intérieur peut établir des mesures de prévention, de réparation et d'accompagnement.

Adaptation des règlements intérieurs pour le 1^{er} janvier 2001

Conseil de discipline : composition modifiée. Moins de membres (11), certains désignés (CPE). Institution de suppléants. Est désormais distinct de la commission permanente. Il peut, en cas de nécessité, se tenir dans un autre établissement.

Une nouvelle instance : le conseil de discipline départemental. Présidé par l'inspecteur d'académie.

Qui peut être saisi dans des cas particuliers, notamment de risque de troubles dans l'établissement.

De nouvelles attributions pour le conseil de discipline, qui ne doit plus être seulement une instance d'exclusion : à l'exception de l'exclusion supérieure à 8 jours, ce sont les mêmes que celles du chef d'établissement.

Obligation de motivation du refus opposé par le chef d'établissement à la demande écrite d'un enseignant de saisine du conseil de discipline.

Il n'y a plus automaticité de la suspension de la procédure disciplinaire en cas de poursuites pénales.

La procédure d'appel : la commission chargée de statuer n'est plus forcément présidée par le Recteur.

Il devra être tenu un registre des sanctions sans mention de l'identité de l'élève sanctionné

Toutes les sanctions sont versées au dossier de l'élève, elles devront en être retirées au bout d'un an. Sauf en ce qui concerne l'exclusion définitive soumise néanmoins aux effets d'une loi d'amnistie

Punitions et sanctions...

Tout d'abord les règlements intérieurs devront comporter un chapitre consacré à la discipline des élèves.

Une distinction est opérée entre punitions scolaires – qui concernent les manquements mineurs des élèves – et sanctions disciplinaires – qui, elles, concernent les atteintes aux personnes et aux biens et les manquements les plus graves aux obligations des élèves – et qui ne relèvent que du chef d'établissement ou du conseil de discipline.

Certaines punitions sont proscrites, telles que lignes ou zéros, de même qu'il n'est pas permis de baisser la note d'un devoir en raison du comportement d'un élève ou d'une absence injustifiée. D'autres, comme les retenues, doivent faire l'objet d'une information du chef d'établissement.

L'on pourra aussi s'étonner, sur un plan éthique, de voir figurer l'excuse dans le paragraphe des punitions, même si ceci ne pouvait que découler de l'instauration d'une échelle des punitions et des sanctions et du mode de présentation adopté !

Les sanctions vont de l'avertissement à l'exclusion définitive, en passant par le blâme, qui est une innovation. Est instituée la possibilité du sursis dans l'application des sanctions. Sursis que n'annule pas une récidive (nécessité d'une nouvelle procédure).

En plus des procès verbaux des conseils de discipline, un état trimestriel des exclusions devra être transmis aux services académiques.

De même que pour harmoniser les pratiques au sein de l'établissement, un registre des sanctions comportant les faits et les sanctions, mais sans mention de l'identité de l'élève, devra être tenu.

Les sanctions devront être versées au dossier de l'élève... et être effacées au bout d'une année, sauf en ce qui concerne l'exclusion définitive. Cependant celle-ci est toujours susceptible de bénéficier des effets d'une éventuelle loi d'amnistie (qui s'applique aussi aux autres sanctions !), elle sera alors réputée n'avoir jamais existé.

Mesures de prévention, de réparation et d'accompagnement

De la confiscation d'un objet dangereux pour qu'un accident ne survienne pas, à la réparation d'une dégradation commise et au travail d'intérêt scolaire...

Ces mesures pourront également figurer dans le règlement intérieur.

La procédure disciplinaire

C'est au chef d'établissement qu'il revient de décider s'il convient de l'engager. Sa décision est insusceptible de recours devant le juge administratif. En revanche il doit motiver sa décision négative de saisine d'un conseil de discipline demandée par un membre de la communauté éducative.

Le conseil de discipline voit sa composition modifiée, il n'est plus une émanation de la commission permanente. Il n'y a plus de représentant des collectivités territoriales. Le chef d'établissement ou son adjoint en assure la présidence. Sont institués des suppléants pour les membres élus. Certains membres sont désignés par le conseil d'administration, sur proposition du chef d'établissement (CPE).

Le conseil de discipline peut désormais prononcer les mêmes sanctions que le chef d'établissement (il n'y a plus de renvoi devant ce dernier pour certaines d'entre elles).

Il ne peut être prononcé d'exclusion temporaire de plus d'un mois.

Lorsque la réunion d'un conseil de discipline risque de susciter des troubles, celui-ci peut être « délocalisé » dans un autre établissement. Dans les situations les plus difficiles un conseil de discipline départemental, présidé par l'inspecteur d'académie peut être saisi.

La procédure d'appel des décisions est inchangée, mais le recteur ne la préside plus obligatoirement.

Lorsqu'un élève fait l'objet de poursuites pénales, il n'y a plus de suspension automatique de la procédure devant le conseil de discipline, même en cas de contestation de la matérialité des faits. C'est au chef d'établissement qu'il appartiendra de décider de la poursuite de la procédure. Gardons-nous cependant d'une trop rapide inversion de tendance, en négligeant ce principe essentiel de la jurisprudence qui veut que « le criminel tient le civil en l'état ». Quelles seraient en effet les conséquences – notamment en terme de réparation – si le juge pénal relaxait l'élève de toutes poursuites pour des faits qui lui auraient déjà valu exclusion définitive de l'établissement, par un conseil de discipline ? La prudence dans ce cas de figure – au demeurant rare – devra être de rigueur. D'ailleurs le texte a déjà anticipé sur cette question en prévoyant que le chef d'établissement peut comme auparavant décider, à titre conservatoire, d'interdire l'accès de l'établissement à l'élève, jusqu'à ce que la juridiction pénale se soit prononcée ! A charge pour le chef d'établissement si cette mesure doit se prolonger d'envisager des mesures d'accompagnement.

Les nouveaux textes (BOEN spécial n° 8 du 13 juillet 2000) :

Décret n° 2000-620 du 5 juillet 2000 modifiant le décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif aux établissements publics locaux d'enseignement.

Décret n° 2000-633 du 6 juillet 2000 modifiant le décret n° 85-1 348 du 18 décembre 1985 relatif aux procédures disciplinaires dans les collèges, les lycées et les établissements d'éducation spéciale.

Circulaire n° 2000-105 du 11 juillet 2000 « organisation des procédures disciplinaires dans les collèges, les lycées et les établissements régionaux d'enseignement adapté ».

Circulaire n° 2000-106 du 11 juillet 2000 « le règlement intérieur dans les EPLE »

MODESTIE et PRAGMATISME

Au moment de proposer à l'ensemble des conseils d'administration la révision des règlements intérieurs, l'on serait tenté – pour situer le niveau des ambitions de celle-ci – de se référer au préambule de la circulaire ministérielle 2000-106 du 11 juillet 2000 (BO n° spécial 8, pp. 19-24). Mais sa lecture amène à soulever de telles questions que l'on aura intérêt à retenir une introduction plus modeste et pragmatique. Il est difficile en effet de ne pas relever quelques difficultés majeures.

L'un des objets affirmés du règlement intérieur est de *définir clairement... les droits et obligations de chacun de ses membres, et il est bien précisé que le règlement intérieur ne doit pas se réduire à l'énoncé des dispositions relatives aux obligations des seuls élèves et au régime des punitions et des sanctions les concernant*. Est-ce bien réaliste ? D'ailleurs, la circulaire ministérielle 2000-105 du même jour, publiée au même numéro spécial, relative aux procédures disciplinaires, ne mentionne que les élèves (conformément d'ailleurs à la nouvelle formulation de l'article 3 du décret du 30 août 1985) ! Et s'il est vrai que pour les fonctionnaires existent les lois et décrets en vigueur, qu'en serait-il, par exemple, des parents d'élèves, membres de la communauté éducative (article 11 de la loi du 10 juillet 1989) qui, pure hypothèse, n'appliqueraient pas les dispositions relatives à l'usage de certains biens personnels (téléphone portable...) ou à l'interdiction du tabac dans les établissements scolaires ? Que répondre aux délégués qui, lors de la séance du conseil pour la vie lycéenne, relèveraient une telle illustration de l'adage « un poids, plusieurs mesures » ?

De même, le préambule rappelle – à juste titre – la nécessité de prendre en compte les *textes internationaux ratifiés par la France*.

Or celle-ci a fini par décider en 1974 de ratifier la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des libertés fondamentales (4 novembre 1950) dont le premier alinéa de l'article 6 affirme le droit de toute personne à être entendue *équitablement, publiquement... par un tribunal indépendant et impartial*. Pour l'application de cet article, la jurisprudence des organes de Strasbourg retient une notion de tribunal affranchie des définitions nationales. En outre, et indépendamment des questions préalables de définition, l'influence de cette ratification a conduit le conseil d'état français à reconnaître la nécessité de distinguer au moins les fonctions de poursuite et de sanction (la cour de cassation allant plus loin, en exigeant de distinguer entre les trois fonctions de poursuite, d'instruction et de sanction). Ne serait-ce que pour des motifs éducatifs, le cadre de vie des futurs citoyens européens ne devrait-il pas aussi tenir compte de cette évolution ? Ne vaudrait-il pas la peine de distinguer expressément le rôle des divers personnels dans la conduite d'une procédure disciplinaire ?

Enfin, le corps de la circulaire mentionne – de manière tout à fait légitime – les effets des lois d'amnistie. Mais qu'est-il prévu pour cet autre grand oubli des dispositions antérieures : la possibilité d'une révision ? Que se passe-t-il lorsque vient à se révéler – postérieurement en outre au délai d'appel – un fait inconnu au moment du conseil de discipline, de nature à faire naître un doute sur la culpabilité de l'élève (ou à atténuer sa responsabilité, voire à démontrer son innocence) ? Le respect dû aux élèves ne justifierait-il pas aussi une telle adjonction ?

Ces quelques interrogations pointent quelques-unes des limites des nouvelles dispositions et, dans l'attente de l'ouverture de ces nouveaux chantiers, ne peuvent que nous conduire à les présenter avec plus de modestie : justifiées et utiles pour la plupart, elles sont encore loin de répondre à toutes les attentes nées de la fin du XX^e siècle.

Le règlement intérieur ne doit pas se réduire à l'énoncé des dispositions relatives aux obligations des seuls élèves et au régime des punitions et des sanctions les concernant.



Questions Réponses

7. ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL

S (Q) n° 25143 du 11 mai 2000 (M. Emmanuel Hamel) : charte nationale des stages

Réponse (JO du 19 octobre 2000 page 3581) : l'une des préoccupations du ministre délégué à l'enseignement professionnel est de veiller à améliorer les conditions d'activité des jeunes en stage en entreprise. Des mesures ont déjà été prises pour définir les droits et obligations des jeunes et des entreprises dans le cadre de la convention-type de stage des élèves des lycées professionnels, qui fixe entre l'établissement scolaire et l'entreprise d'accueil les conditions administratives et pédagogiques du stage. Plus récemment, la circulaire aux recteurs du 26 juin 2000 relative à l'encadrement des périodes en entreprise dans les formations professionnelles de niveaux V et VI des lycées vise notamment à renforcer le rôle d'information des enseignants auprès des entreprises dans la phase préparatoire au stage : c'est en effet au cours de cette phase que doit s'élaborer la convention de stage entre l'établissement, l'entreprise et l'élève, qui concrétise les engagements des acteurs concernant les objectifs et les modalités de réalisation de la période en entreprise. Pour renforcer cette notion d'engagement entre partenaires, le ministre délégué à l'enseignement professionnel a l'intention de lui donner une dimension nationale, sous forme de protocole national sur les périodes de formation en

entreprise, qui fixerait les droits et obligations des jeunes, des lycées et des entreprises. Des négociations sont prévues avec les organisations représentatives des employeurs et des salariés et les branches professionnelles dans ce but.

AN (Q) n° 47848 du 19 juin 2000 (M. Guy Lengagne) : accès des élèves d'origine étrangère aux stages en entreprise

Réponse (JO du 30 octobre 2000 page 6242) : le ministre délégué à l'enseignement professionnel est tout à fait conscient des problèmes de discrimination raciale qui se posent aux élèves d'enseignement professionnel lors de leurs recherches de stages. En demandant à l'inspection générale de l'éducation nationale de faire un rapport sur ce sujet, il est décidé à mobiliser tous les efforts pour lutter contre ces pratiques, par tous les moyens possibles. Au niveau de l'établissement scolaire, il est certain qu'une meilleure qualité des rapports école-entreprise et un meilleur encadrement pédagogique de l'élève dans sa phase de préparation au stage peuvent contribuer à prévenir ou à dénouer des situations discriminatoires. Ceci vient d'être précisé dans une circulaire aux recteurs sur l'encadrement des élèves à l'occasion des périodes en entreprise, parue au Bulletin officiel de l'éducation nationale du 29 juin 2000. La note insiste notamment sur l'implication de l'équipe pédagogique dans la recherche du stage (qui ne doit pas être laissée à la seule initiative de l'élève), et sur la nécessité de contacts avec l'entreprise préalablement au stage. La fonction de coordination des relations école-entreprise préconisée également dans la circulaire permet de son côté

d'avoir une action déterminante dans ce domaine. Par ailleurs, le ministère de l'éducation nationale mène actuellement, en liaison avec le ministère de l'emploi et de la solidarité, une expérimentation dans trois académies d'actions de parrainage pratiquées par des bénévoles issus du milieu professionnel en faveur des jeunes victimes de discrimination raciale en stage ou à l'embauche. Un bilan sera effectué en fin d'année scolaire en vue d'une extension éventuelle à d'autres académies. Sur le plan législatif, le ministre délégué à l'enseignement professionnel a fait introduire les élèves stagiaires dans les dispositions du projet de loi de modernisation sociale qui prévoient des sanctions à l'encontre des pratiques discriminatoires à l'égard des travailleurs. Le renversement de la charge de la preuve est, pour ce cas, inversée. Le ministère de l'éducation nationale sera très vigilant sur l'application de ces mesures.

10. CLASSES PRÉPARATOIRES ET ENSEIGNEMENT POST-BACCALAURÉAT

S (Q) n° 26234 du 22 juin 2000 (M. Philippe Richert) : réforme des classes préparatoires réservées aux élèves de STL ou de l'enseignement agricole

Réponse (JO du 28 septembre 2000 page 3328) : l'avenir des classes préparatoires scientifiques de la filière "technologie-biologie" (TB) doit être envisagé avec prudence. Cette formation conti-

nua à offrir des débouchés aux bacheliers technologiques et, dans le cas présent, aux titulaires de baccalauréats STL-BTG, STPA et STAE. Néanmoins, il est apparu que de nombreux élèves poursuivent leurs études dans d'autres écoles que celles qui recrutent par le concours TB et à l'université où, semble-t-il, ils obtiennent des résultats honorables. D'autres élèves entrent dans les écoles agronomiques et suivent sans difficulté leur scolarité. Ces éléments d'appréciation enrichissent la réflexion menée sur la filière TB. Au vu de la stabilité des flux au concours des écoles agronomiques, et dans le cadre de l'éventuelle réforme des programmes qui devrait suivre la réforme du secondaire, des objectifs seront définis pour assurer aux élèves des débouchés multiples tels qu'ils existent actuellement et les rendre plus lisibles. Le travail de concertation initié avec les professeurs de classes TB, les directeurs d'écoles agronomiques et les inspecteurs généraux des disciplines les plus représentées dans cette filière sera poursuivi dès septembre 2000.

17. HORAIRES ET PROGRAMMES

AN (Q) n° 49523 du 24 juillet 2000 (M^{me} Brigitte Douay) : réforme des lycées

Réponse (JO du 23 octobre 2000 page 6063) : durant l'année scolaire 2000-2001, l'expérimentation des travaux personnels encadrés (TPE) sera généralisée dans les classes de première des séries ES, L et S. Une classe au moins par lycée s'engagera dans la démarche des TPE

avant la Toussaint. Les autres classes de première ne commenceront qu'en janvier. Cette mise en place souple et progressive permettra aux équipes éducatives de bénéficier d'un temps pour stabiliser les calendriers et les modalités d'organisation, réfléchir sur les croisements interdisciplinaires des thèmes et identifier les ressources documentaires disponibles. Des actions de formation seront, en outre, mises en place dans les académies au cours du premier trimestre. Dans le cadre de ces actions de formation ou d'accompagnement, plusieurs académies prévoient de travailler sur la recherche documentaire et sur l'articulation nécessaire professeurs-documentalistes. Par ailleurs, l'accroissement du parc informatique et l'enrichissement des fonds documentaires des CDI font l'objet d'un soutien important dans le cadre des crédits du collectif budgétaire, pour un montant de 120 MF. Concernant les horaires, il ne faudrait pas opposer le cours dit "traditionnel" et les exercices liés à la recherche documentaire. Dans les deux cas, il s'agit de lieux d'apprentissage. Dans les TPE, les professeurs veilleront à ce que les sujets traités s'inscrivent dans les programmes et à ce que les élèves comprennent l'articulation entre leurs recherches et les savoirs qui leur sont inculqués. L'expérimentation des TPE, menée en 1999-2000, a abouti à un premier bilan, globalement positif. Les enseignants ont, en effet, apprécié de voir leurs élèves s'engager dans une méthode active qui leur permet d'appréhender les liens entre les différentes disciplines, construire de nouvelles compétences en acquérant davantage d'autonomie et s'investir dans un projet personnel qui débouche sur l'acquisition de savoirs. A partir des comptes rendus des équipes et des corps d'inspection qui les suivaient, une brochure intitulée Travaux personnels encadrés - Rentrée 2000 a été rédigée par la direction de l'enseignement secondaire et adressée à tous les lycées pour être distribuée à tous les professeurs enseignant en classe de première. Parallèlement, les rec-

teurs ont été destinataires d'un bilan de cette expérimentation, que l'on trouve déjà sur certains sites académiques. Durant l'année 2000-2001, un dispositif national, relayé dans les académies, suivra de près les initiatives des équipes pédagogiques et sera à l'écoute de leurs observations. A l'issue de cette année scolaire, un nouveau bilan sera dressé et les leçons de cette année d'expérimentation seront tirées pour aménager et stabiliser la mise en œuvre de cette réforme.

18. RYTHMES SCOLAIRES

AN (Q) n° 50002 du 7 août 2000 (M. Michel Terrot) : aménagement des rythmes et vacances scolaires

Réponse (JO du 23 octobre 2000 page 6063) : l'élaboration du calendrier scolaire national doit respecter les dispositions de l'article L521-1 du code de l'éducation qui prévoit, notamment, que l'année scolaire comporte trente-six semaines de travail séparées par quatre périodes de vacances. Par ailleurs, il doit prendre en compte des principes retenus depuis plusieurs années en concertation avec nos partenaires en vue de répondre à un certain nombre de préoccupations économiques, sociales et familiales. C'est ainsi que, depuis un certain nombre d'années, a été instauré un zonage des vacances d'hiver et de printemps avec étalement de ces congés sur un mois. Dans ces conditions, la zone qui part la première en vacances se retrouve avec une période de travail entre les congés de Noël et de février relativement courte. Toutefois, dans la mesure où il est procédé chaque année à un roulement entre les zones, c'est chaque fois une zone différente qui est concernée. Par ailleurs, l'arrêté du 30 juillet 1998 fixait à douze jours la durée des congés de Noël 2000. Afin que les élèves puissent bénéficier d'une récupération suffisante après un long premier trimestre, cette durée a été modifiée et portée à

deux semaines pleines. Les vacances débuteront donc le samedi 23 décembre 2000 après la classe et la reprise des cours aura lieu le lundi 8 janvier 2001 au matin. Il est rappelé enfin que la rentrée des vacances d'été est fixée pour les élèves dans le calendrier national au 5 septembre. Toutefois, les inspecteurs d'académie, directeurs des services départementaux de l'éducation nationale ont la possibilité d'adopter, dans le cadre d'un aménagement du temps scolaire, un calendrier dérogatoire. Un certain nombre d'entre eux ont ainsi fixé la rentrée à une date plus précoce ;

23. CONCOURS DE RECRUTEMENT

S (Q) n° 27784 du 21 septembre 2000 (M. Emmanuel Hamel) : harmonisation des calendriers des concours d'enseignement

Réponse (JO du 16 novembre 2000 page 3922) : l'harmonisation des calendriers des concours nationaux de recrutement du second degré est systématiquement recherchée au moment où sont arrêtées les dates des épreuves d'admissibilité. Ces dates permettent en principe à un candidat qui le désire de faire acte de candidature à plusieurs concours. L'harmonisation des calendriers est en revanche plus difficile à atteindre lorsque le candidat s'inscrit à la fois à des concours organisés au niveau académique et au niveau national. Il peut se produire quelques chevauchements entre les dates des épreuves écrites organisées au niveau académique et la convocation aux épreuves orales d'un autre concours organisé au niveau national. Ces situations sont généralement réglées après saisine du jury du concours chargé de l'organisation des épreuves orales. On peut rappeler que chaque année près de 40 000 candidats sont admissibles à plus de 300 concours nationaux de recrutement ; près de 1 000 d'entre eux seront admis à au moins deux concours.

28. FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

S (Q) n° 25538 du 28 mai 2000

(M. Emmanuel Hamel) : conditions de détermination de la pension des fonctionnaires en détachement au moment où ils sont admis au bénéfice d'un CFA.

Réponse (JO du 2 novembre 2000 page 3784) : la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 créant le congé de fin d'activité dispose, en son article 15, que l'agent dans cette situation "n'acquiert ni droit à avancement, ni droit à pension". L'article R. 76 du code des pensions, qui règle les conditions de détermination de la pension des fonctionnaires en détachement, ne permet la liquidation de la pension sur le traitement afférent à l'emploi de détachement que lorsque les retenues pour pension correspondantes ont été acquittées jusqu'à la radiation des cadres. Or, durant le congé de fin d'activité, aucune retenue n'est opérée sur le revenu de remplacement versé au bénéficiaire jusqu'à sa mise à la retraite. C'est pourquoi, dans le cas d'un agent détaché au moment de son accession à ce dispositif, l'application de l'article R. 76 susvisé renvoie obligatoirement, pour le calcul des droits à pension, au traitement perçu dans l'emploi d'origine. Cette situation, née du décalage entre le dispositif nouveau de congé de fin d'activité et le cadre légal antérieur fixé par le code des pensions, peut effectivement présenter des inconvénients, dès lors que le traitement perçu dans l'emploi de détachement est supérieur à celui de l'emploi d'origine. Aussi, une note du 18 août dernier en instance de publication au bulletin officiel du service des pensions permet-elle aux administrations gestionnaires de résoudre cette difficulté, la position de congé de fin d'activité prévalant sur celle de détachement.

À suivre...

L'arbre de la tour Montparnasse

Il fallait faire nature.
 Alors on a planté un arbre.
 Oh, pas un de ces chênes,
 Aux bras séculaires,
 Dont les glands retombants
 Auraient souillé les trottoirs.
 Mais on avait planté un arbre
 Un petit, un chétif, un malingre,
 Pour montrer, aux passants ébahis,
 Que l'homme,
 Le vrai,
 Enfin, le père de la tour,
 Restait le seul vrai maître de la nature.
 Notre arbre, après cérémonies, décorations et discours,
 Restait seul, oublié,
 Sur cette terre goudronnée...
 Il suffoquait le jour.
 Il voyait les hommes,
 Ces bêtes sans yeux,
 Avec leurs peines, leurs ennuis, leurs larmes,
 Ralentir sous son maigre ombrage,
 Puis passer.
 Pourtant, il grandit.
 Peut-être cherchait-il de sa cime décharnée,
 Un peu de cet air pur,
 Que le Suroît de sa forêt natale brassait ?
 Son tronc s'allongea démesuré.
 Voulait-il faire mieux que la tour sa voisine ?
 Il s'affaiblit à chercher le Soleil.
 Ses racines assoiffées par l'asphalte,
 L'air empuanti, par le souffre,
 L'air souillé, pollué,
 Cet air qui étreint, qui serre la gorge,
 Le fit dépérir.

Les hivers passèrent.
 Notre arbre vivotait.
 Puis un beau mois de mars arriva,
 Avec la vie qui jaillit,
 Qui s'enflamme de fleurs, d'odeurs et de nids...
 Notre arbre ressuscita.
 Dès lors, le soir, il s'emportait au départ du Soleil
 Semblant vouloir le retenir de ses longs bras,
 Qu'agitait Eole.
 Mais, inexorablement, Phébus se cachait,
 Disparaissant derrière les buildings
 Dont les terrasses s'enflammaient...
 Aux aurores, à l'heure où tout est calme,
 A l'heure du renouveau quotidien,
 Avec des larmes de joies
 Que le vent séchait lentement,
 Il saluait le retour à la vie.
 Il était devenu beau,
 Il était devenu grand et il faisait envie,
 Car on ne voyait plus que lui...
 Les hommes s'arrêtaient et profitaient de son ombre.
 Un matin,
 Un matin où ses fleurs embaumaient plus qu'à
 l'habitude.
 Un matin,
 Où l'aube fut plus belle,
 Plus claire, plus douce.
 Un matin,
 Juste avant qu'apparaisse le disque rougeoyant de la vie.
 Oui ce beau matin,
 Que croyez-vous qu'il arriva ?

 On le coupa !...

Jean-Luc LE-ROUX

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès

de Maurice DAUM, proviseur honoraire du lycée du Grand Air, ARCACHON
 d'André PACCIANUS, proviseur honoraire du lycée de SAINT GAUDENS

Nous nous associons au deuil des familles éprouvées

page 67

Orangina

1/1 page de publicité

page 68

ALISE

1/1 page de publicité