

# Commission Vie syndicale

« Adapter nos pratiques et nos textes pour construire l'avenir »

- Adapter notre organisation syndicale aux nouvelles évolutions territoriales et administratives,
- Faire évoluer notre communication pour relever les nouveaux défis syndicaux,
- Mettre en place les outils et les ressources pour répondre au mieux aux attentes de nos adhérents,
- Préparer et former les cadres syndicaux de demain,
- Laïcité, parité et veilles syndicales.

La commission a été présidée par Pascale Le Flem SA, Rennes. Il y a eu 78 participants dont 69 congressistes et 9 membres de la CVS actuelle en commission. 28 académies étaient représentées et 14 Motions ont été présentées par la CVS au vote du congrès. 8 Thématiques ont été retenues à partir de la remontée de 55 Motions envoyées par les académies.

## 1 « Égalité Femmes – Hommes »

Contributions d'1 académie qui a fait remonter 1 motion (Aix Marseille)

### PROPOSITION DE MOTION 1

Le SNPDEN-UNSA constate que le ministère est aujourd'hui en capacité de fournir des données fiables concernant l'égalité femmes – hommes. Il demande donc que ces données soient obligatoirement fournies au niveau académique, qu'il s'agisse des promotions, des mutations, des types d'emploi, ou de toute autre question du même registre. Il exige que ces données soient la base d'une évolution réelle et quantifiable des pratiques et des décisions liées à la gestion des carrières.

Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)

- 1 Égalité Femmes – Hommes
- 2 Service et protection
- 3 Gouvernance territoriale
- 4 RI – Statuts
- 5 Laïcité Dualisme scolaire
- 6 Vie fédérale
- 7 Communication
- 8 Formation



« Service et protection »

Contributions de 9 académies qui ont fait remonter 9 motions (Besançon, Créteil, Guadeloupe, Lille, Lyon, Paris, Poitiers, Nice, Versailles).

La notion de « syndicat de service » est l'une des raisons d'être de notre syndicat, elle est aussi celle qui contribue à faire adhérer un grand nombre de collègues. Les attentes des adhérents portent particulièrement sur les questions de proximité, d'efficacité et de réactivité. Ils souhaitent une forme de compagnonnage pour gagner en efficacité.



Ils ont besoin d'un syndicat immédiatement réactif. Ils ont le besoin d'être eux-mêmes réactifs face aux situations quelque peu complexes qui apparaissent dans les établissements scolaires.

Ils recherchent un accompagnement pour mieux appréhender l'esprit du syndicat dans ses pratiques et dans leurs choix de carrière.

### **Donner des outils aux académies pour accompagner les adhérents**

#### **PROPOSITION DE MOTION 2-1**

*Afin de répondre à ces préoccupations, le congrès mandate l'exécutif pour mettre en place :*

- Un réseau d'experts avec des collègues compétents dans différents domaines pouvant être consultés par leurs pairs et s'engageant à répondre régulièrement sur le forum aux questions des adhérents.
- Un corpus sur l'histoire de notre syndicat, de ses valeurs et de ses combats, qui permettrait aux collègues de s'inscrire dans l'évolution qui a fait de nous ce que nous sommes.
- Une mutualisation du travail réalisé dans les académies valorisant notre professionnalisation syndicale.
- Une trame pour permettre aux académies un accueil spécifique des entrants dans la fonction et/ou dans les académies, avec une explicitation des valeurs du syndicat et de ce que celui-ci peut apporter à ses adhérents.
- Une banque d'outils sur des thèmes qui concernent les adhérents de façon transversale.
- Un échange sur les « bonnes pratiques » des académies pour associer au mieux les retraités à la vie syndicale, et qu'au niveau national une rubrique et un espace du site leur soient consacrés.

*Au-delà de ces services aux adhérents, le congrès mandate l'exécutif national pour élargir la politique de communication du SNPDEN-UNSA, et l'invite à insister fortement sur les valeurs qui rassemblent ses adhérents et constituent la base d'une organisation progressiste.*

**Vote du congrès : POUR : (UNANIMITÉ)**

## ANIMER LA VIE SYNDICALE

### **PROPOSITION DE MOTION 2-2**

*Le Congrès mandate l'exécutif pour qu'une réflexion soit menée sur la façon d'animer dans chaque territoire la vie syndicale :*

- *Articulation bassin de proximité et/ou réseau/département/académie.*
- *Articulation académie/région académique.*

*Il souhaite mutualiser les pratiques des différentes académies afin de :*

- *Mettre à profit l'utilisation de nouveaux modes de communication et d'information, avec une réflexion sur la mission de chargé de communication : comment les recruter, les motiver, les former à une mission syndicale essentielle.*
- *Améliorer la communication interne.*
- *Dynamiser les fonctionnements existants dans le respect des spécificités départementales et académiques.*

*Ceci pourrait se concrétiser dans un « guide du militant » regroupant l'ensemble des thématiques nécessaires à l'exercice de la mission d'accompagnement des personnels de direction.*

**Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)**



## « Gouvernance territoriale »

**Contributions de 6 académies qui ont fait remonter 8 motions (Besançon, Caen, Lyon, Orléans Tours, Reims, Strasbourg)**

## CONTEXTE

Le SNPDEN-UNSA tire sa force d'un engagement syndical de proximité et d'une connaissance fidèle et respectueuse des personnes exerçant sur un territoire donné.

Devant l'évolution des nouvelles organisations territoriales – grandes régions, métropoles, nouvelles académies et peut-être d'autres à venir, le SNPDEN-UNSA souhaite que ses travaux de prospective se poursuivent notamment dans l'anticipation des nouvelles configurations territoriales afin d'adapter au mieux ses statuts et règlements intérieurs pour poursuivre une représentation et une action au plus proche de ses adhérents.

Il doit aussi réaffirmer cette position de proximité auprès de ces instances afin de porter et défendre les intérêts de tous dans le cadre de l'équité territoriale. Cette proximité doit être le gage d'un maillage équitable dans la prise en compte des caractéristiques et particularités de chacune des parties de ces territoires. Cette proximité doit permettre et entretenir un débat interne, source de progrès, de mutualisation et d'entraide.

Tout comme le département doit être réaffirmé comme le 1<sup>er</sup> échelon de proximité du travail syndical, les conseils syndicaux interacadémiques ne doivent pas se consacrer aux seules questions liées aux lycées ou à la région, mais aussi à tous les sujets mutualisables entre les académies.

Notre organisation doit pouvoir aller plus loin dans son adaptation à cette nouvelle donne territoriale en accompagnant et soutenant aussi les académies concernées par des perspectives de fusions.

Nous devons réfléchir à un niveau de communication en adéquation avec ces nouveaux territoires, et à des instances dédiées (AGIA, CSIA, EIA ou BIA...).

Nous devons aussi travailler sur l'apparition de nouvelles fonctions, telles que celles des coordonnateurs pour leur accorder une place identifiée dans nos structures, notamment au sein de la Conférence nationale, et aux moyens nécessaires pour



accompagner ces évolutions, tant financiers que statutaires.

#### PROPOSITION DE MOTION 3-1

L'article S50 indique qu'une instance de concertation inter académique est créée dans les régions regroupant plusieurs académies. C'est le cas désormais avec les grandes régions et la nomination de recteurs de région académique. Le CSN de mars 2016 avait établi des principes sur lesquels se sont appuyés les CSA pour créer ces instances. Il convient désormais de les inscrire dans notre RI comme précisé par le S50.

La commission Vie syndicale du congrès de Colmar propose que l'ESN présente au prochain CSN la modification suivante :

L'article R12 est complété par l'alinéa suivant :

« Dans les régions académiques, est constituée une instance de concertation et de représentation inter académique dont la composition est validée par les CSA. Cette instance sera appelée Conseil Syndical Inter Académique (CSIA). La désignation de ses membres, dont le nombre sera égal par académie, se fera au sein de chaque CSA. Cette instance désignera en son sein un coordinateur qui devra rendre compte de ses travaux, lesquels seront présentés devant chaque CSA ».

**Vote du congrès :  
POUR (UNANIMITÉ)**

#### PROPOSITION DE MOTION 3-2

Le Congrès de Colmar mandate l'ESN pour proposer lors d'un prochain CSN, le vote d'un nouvel article du RI, travaillé en conférence nationale, intégrant les nouvelles modalités territoriales à venir, afin de ne pas paralyser notre organisation syndicale.

**Vote du congrès :  
POUR (UNANIMITÉ)**

## 4 « RI – Statuts »

**Contributions de 8 académies qui ont fait remonter 11 motions (Aix Marseille, Besançon, Bordeaux, Grenoble, Lyon, Nancy Metz, Nice, Toulouse)**

### CNC ET CVC

#### PROPOSITION DE MOTION 4-1

Le Congrès de Colmar propose que, dans le cadre de la vacance d'un poste d'élu(e) à la CNC ou à la CVC (rappel : 3 élues femmes et 3 élus hommes dans chacune de ces instances), le ou la non élu(e) ayant obtenu le plus de voix lors de l'élection par le Congrès devienne membre de cette instance jusqu'à la fin de la mandature, dans le respect de la parité.

Cela fera l'objet d'une modification de l'article R21 proposée par l'ESN au CSN de 2019.

**Vote du congrès : POUR : UNANIMITÉ**

### VOTE ÉLECTRONIQUE

Le SNPDEN-UNSA est un syndicat puissant par son nombre d'adhérents qui a le souci de la plus forte participation possible, afin de conforter la légitimité de ses décisions.

#### PROPOSITION DE MOTION 4-2

L'utilisation des outils électroniques doit progresser afin d'améliorer l'action syndicale sur au moins deux aspects : d'une part augmenter le taux de participation aux suffrages locaux, et d'autre part, permettre une consultation élargie sur les sujets ou questions d'actualité. La parole du Secrétaire Académique ou Départemental, et du bureau s'en trouvera renforcée et pourra ainsi s'appuyer sur des avis de terrain représentatifs.

L'éventuelle élection des membres du CSA par un vote électronique nécessite la modification du règlement intérieur.

Le congrès de Colmar propose que soit autorisé, pour les élections prévues par

nos textes, le vote électronique. Il demande à l'ESN de mettre à la disposition des sections académiques et départementales un logiciel unique, fiable et sécurisé, permettant la dématérialisation des élections.

La décision fera l'objet d'une modification des articles R11 et R17 proposée par l'ESN au CSN de 2019 selon l'ajout suivant :

« Le scrutin, sur décision du CSA sortant, peut aussi se dérouler par vote électronique. La décision du vote électronique et les modalités du dépouillement sont arrêtées par le CSA sortant et portées à la connaissance de l'ensemble des adhérents ».

**Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)**

### UNSA RETRAITÉS

Comme l'affirmait la motion 15 votée à l'unanimité par le Conseil syndical national de novembre 2017, la défense des revendications exprimées par les retraités exige « de rechercher l'union la plus large possible avec l'ensemble des organisations, fédérations et syndicats de retraités et de fonctionnaires. »

Nous devons et voulons pouvoir compter sur l'appui et l'engagement de l'UNSA Retraités.

#### PROPOSITION DE MOTION 4-3

Le congrès de Colmar mandate l'ESN pour que ses représentants dans les instances de l'UNSA retraités œuvrent au développement de l'UNSA retraités dans toutes les régions, avec les moyens nécessaires à la hauteur de ses ambitions.

**Vote du congrès : POUR : UNANIMITÉ**

### ADHÉSION FGR

Pour ce qui est de l'appartenance automatique des retraités du SNPDEN-UNSA à la FGR-FP, il est proposé qu'une réflexion soit lancée par le congrès afin



que le CSN convoqué au printemps 2019, dans la période où auront lieu les congrès nationaux de la FGR-FP et de l'UNSA, puisse prendre, en toute connaissance de cause, une décision qui corresponde à la défense des retraités du SNPDEN et à l'action pour la satisfaction de leurs revendications.

Quelle que soit la décision prise, il est souhaitable que les militants de notre syndicat impliqués dans l'action de la FGR-FP, sur le plan national comme sur le plan départemental, continuent de défendre en son sein des positions cohérentes avec celles du SNPDEN en recherchant l'unité d'action la plus large.

#### PROPOSITION DE MOTION 4-4

Le SNPDEN réuni en congrès souhaite que :

- les militants de notre syndicat impliqués dans l'action de la FGR-FP, sur le plan national comme sur le plan départemental, continuent de défendre en son sein des positions cohérentes avec celles du SNPDEN en recherchant l'unité d'action la plus large,
- le CSN de 2019, dans la période où auront lieu les congrès nationaux de la FGR-FP et de l'UNSA, puisse prendre, en toute connaissance de cause, une décision concernant notre participation ou non à la FGR-FP.

La décision fera l'objet d'une modification ou non, de l'article R27 proposée par l'ESN à un prochain CSN.

Vote du congrès : POUR : 312 -  
CONTRE : 1 - ABSTENTION : 1

## 5

### « Laïcité Dualisme scolaire »

Contributions de 7 académies qui ont fait remonter 11 motions (Bordeaux, Créteil, Grenoble, Lille, Lyon, Orléans Tours, Paris)

#### PROPOSITION DE MOTION 5-1

**Neutralité des personnels et intervenants concourant à la mission de l'Éducation nationale :**

Pour que l'École puisse faire partager à la communauté scolaire les valeurs et principes énoncés dans la Charte de la laïcité, il est indispensable d'en faire un axe prioritaire de la formation initiale et continue des personnels sous la responsabilité des académies, des ESPE et de l'ESEN. La neutralité des personnels concourant à la mission de l'Éducation nationale est un des principes fondamentaux qui garantissent la construction de l'élève en tant que futur citoyen. Cette déontologie doit s'appliquer sans réserve à tout personnel du service public et à tout intervenant dans nos établissements à titre éducatif et pédagogique.

Vote du congrès : POUR : 310 -  
CONTRE : 0 - ABSTENTION : 4

#### PROPOSITION DE MOTION 5-2

Dans l'article 2 de ses statuts, le SNPDEN-UNSA affirme : « le syndicat respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique ».

Nous affirmons que la laïcité est fondée sur l'ouverture, le respect de l'autre, de sa liberté individuelle.

Elle est un cadre fondateur. Elle est aussi un enjeu dans le combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour l'école, comme pour le reste de la République, son principe repose sur la loi de 1905 et la séparation des Églises et de l'État. Le deuxième texte auquel nous tenons est la loi de 2004 sur les tenues et les signes manifestant une appartenance religieuse ostensible, que nous jugeons contraires au principe d'émancipation à l'école, fondateur de la liberté. Nous réaffirmons que la rédaction de cette loi nous satisfait.

Nous demandons :

- Que l'accent soit mis, en formation initiale et continue de tous les personnels qui concourent à la mission de service public de l'école (y compris

des collectivités) sur les principes et les moyens d'éducation à la laïcité ;

- Que les services de l'État s'assurent du respect du principe de laïcité par les associations complémentaires de l'école qui poursuivent une mission avec les élèves (importance accrue par le dispositif Devoirs faits) ;
- Que les services de l'État exercent réellement un contrôle des établissements hors contrat,
- Que cesse l'accumulation de nouveaux soutiens financiers à l'enseignement privé (État, collectivités) ;
- Que soit maintenue l'ouverture d'écoles publiques laïques là où l'offre aux parents ne permet pas le choix ;
- Que la priorité soit donnée à l'enseignement public pour l'ouverture de sections, de filières et de classes dans un bassin de formation quand il y a un besoin scolaire reconnu ;
- Que les établissements privés sous contrat respectent l'ensemble des règles et procédures de l'EN ;
- Que s'engage une réflexion sur un conditionnement de financement en rapport avec sa participation à l'objectif de mixité sociale ;
- Que s'exerce une vigilance sur les nouveaux communautarismes et les dérives observées.

Nous appelons dans les futurs débats publics, les élus et les responsables politiques :

- À ne pas détourner le débat par une utilisation partisane de la laïcité ;
- À veiller à ce que leurs positions, qui ont des répercussions dans les EPLE, tant pour les personnels que pour les élèves, ne nuisent à la sérénité du climat scolaire.

Nous demandons, au sein de notre syndicat :

- L'organisation, à chaque niveau, d'une réponse laïque qui permette de venir en aide aux personnels qui peuvent être désemparés sur ce sujet ;
- Que notre syndicat, dans sa communication et dans le débat public, soit porteur des valeurs de la laïcité.

Vote du congrès : POUR : 312 -  
ABSTENTION : 1



## 6 « Vie fédérale »

**Contributions de 5 académies qui ont fait remonter 5 motions (Aix Marseille, Besançon, Bordeaux, Dijon, Poitiers)**

### PROPOSITION DE MOTION 6

*Les évolutions tant statutaires que géographiques que connaît notre syndicat, appellent une réflexion sur l'aide nécessaire à apporter aux secrétaires académiques. Alors que les situations locales sont différentes d'une académie à l'autre, il convient de prendre en compte cette nouvelle donne afin d'apporter aux sections académiques les moyens d'un meilleur fonctionnement territorial facilitant l'action des secrétaires académiques.*

*Le congrès de Colmar mandate l'ESN pour explorer avec notre fédération, sur la base des résultats aux élections professionnelles, toutes les pistes pouvant conduire à la mise en place de décharges syndicales ou d'aides éventuelles attribuées au niveau académique.*

**Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)**

## 7 « Communication »

**Contributions de 8 académies qui ont fait remonter 8 motions (Bordeaux, Lille, Lyon, Nancy Metz, Nice, Orléans Tours, Rouen, Toulouse)**

### COMMUNICATION À DISTANCE

Pour faciliter le fonctionnement des instances syndicales dans les académies très étendues, le congrès demande qu'une réflexion nationale s'engage pour recenser et diffuser les solutions technologiques qui permettraient d'alterner réunions virtuelles et présentielle. Ceci est d'autant

plus important que notre organisation syndicale développe des structures interacadémiques qui accroissent les difficultés sur le plan du temps et des coûts.

Les mises en œuvre numériques doivent être des outils syndicaux et non une fin en soi. Chaque évolution doit correspondre et répondre à un besoin avéré, en portant et valorisant les services et les idées de notre syndicat.

### PROPOSITION DE MOTION 7

*Le congrès demande l'élaboration d'un cahier des charges par les chargés de communication des sections académiques et des membres de la commission vie syndicale assorti d'un calendrier de réalisation concernant les outils de communication en particulier numériques :*

- Le site national et sa déclinaison en sites académiques ;
- La base des adhérents ;
- La communication par mail et SMS.

**Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)**



## « Formation »

**Contributions de 6 académies qui ont fait remonter 6 motions (Guadeloupe, Lille, Nice, Orléans Tours, Reims, Strasbourg)**

Le SNPDEN-UNSA a le souci du renouvellement de ses cadres et de la transmission de ses compétences. Il doit anticiper le passage de relais en matière de responsabilités syndicales.

Il faut que soient renforcés les dispositifs de formation et la mise en place d'outils faciles d'accès pour tous, pour faire émerger de nouvelles candidatures et pour préparer à la prise de responsabilités. Le SNPDEN-UNSA doit accompagner les académies pour s'adapter aux besoins spécifiques et susciter l'engagement syndical.

La commission vie syndicale, à ce titre, doit continuer à proposer des formations syndicales (histoire du syndicat, fonctionnement, engagement syndical...) destinées aux adhérents, et pourrait planifier de façon systématique, après dialogue avec les SA et analyse des besoins, des interventions dans chaque académie afin de renforcer la culture syndicale. Chacun des blocs de formation interne à notre syndicat sera également l'occasion d'un rappel des valeurs et de l'histoire constitutives de son identité, de ses idées et de sa force.

### PROPOSITION DE MOTION 8

*Le SNPDEN-UNSA a le souci de la formation syndicale de ses adhérents et notamment de ses nouveaux adhérents.*

*L'évolution récente de l'organisation régionale devrait permettre de proposer diverses formations à l'échelle des grandes régions.*

*Le congrès de Colmar propose à la commission vie syndicale de planifier de façon systématique, après dialogue avec les SA et analyse des besoins, des interventions dans chaque académie (ou interacadémiques) afin de renforcer la culture syndicale par un temps de formation, colloque, conférence concernant notre histoire, les valeurs que nous portons, les actions du SNPDEN-UNSA et la construction du syndicat de demain.*

*Le centre de recherches et de formation inscrit à l'article R33 a vocation à mettre en œuvre ces dispositions. Il devra être installé lors du prochain mandat.*

**Vote du congrès : POUR (UNANIMITÉ)**



# Commission Métier

## Autonomie, GRH, sûreté : Quelles perspectives pour nos EPLE ?

La commission métier du congrès de Colmar a réuni 76 participants représentant toutes les académies, sous la présidence de Xavier Chartrain, secrétaire académique de Nantes. Les différents thèmes de travail ont été traités et présentés par Cédric Carraro, Valérie Quéric et François Ségurel, membres de l'exécutif syndical national. Joël Lamoise, secrétaire national et rapporteur de la commission a introduit les débats et en a présenté les conclusions lors de la séance plénière du congrès, le mercredi 16 mai. Les travaux de la commission métier du congrès se sont organisés à partir du questionnement : « Autonomie, GRH, sûreté : Quelles perspectives pour nos EPLE ? »

En préambule, la commission a indiqué que les congressistes ont été destinataires de trois documents préparatoires concernant la sûreté, la GRH des personnels de direction et les conventions tripartites ainsi que du recueil des contributions académiques classées par thèmes.

### 1 Alternance

Suite aux mandats votés par notre Conseil Syndical National de novembre 2017 et suite au rapport sur la voie professionnelle, rédigé par Céline Calves, députée des Hauts-de-Seine, et Régis Marcon, cuisinier triplement étoilé, les commissions « métier » et « éducation et pédagogie » ont décidé d'associer leurs travaux de congrès lors d'une commission mixte.

Au moment où le projet de « loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est en débat à l'Assemblée Nationale et au Sénat, nous nous devons de réaffirmer la place de l'enseignement professionnel au sein de l'Éducation nationale, le développement de l'apprentissage public, la diversité des voies de formations et la sécurisation des parcours des apprenants.

- 1 **Alternance**
- 2 **Sûreté des EPLE**
- 3 **Numérique : on ne lâche rien !**
- 4 **La GRH des Personnels de Direction : agir maintenant**
- 5 **GRH des Personnels**
- 6 **Les contrats tripartites**

### MOTION : ALTERNANCE (Traitée en commission mixte métier/éducation et pédagogie)

En lien avec les motions des commissions « éducation et pédagogie » et « métier », votées en CSN de novembre 2017, le SNPDEN-UNSA réuni en congrès à Colmar :

- réaffirme que l'enseignement professionnel fait partie intégrante de l'Éducation nationale et qu'il convient de développer l'apprentissage dans le cadre des CFA et des UFA publics pilotés par des personnels de direction ;
- rappelle qu'il est favorable à la diversité des voies et statuts de formation en EPLE afin d'offrir une meilleure fluidité et une sécurisation des parcours des apprenants.

Pour que la mixité des parcours et des publics soit effective et optimale, le SNPDEN-UNSA demande que :

- les apprentis soient comptabilisés dans les effectifs pour tous les calculs de moyens ;
- tous les élèves et apprentis soient accompagnés pour l'obtention d'une attestation de compétences, d'un diplôme ou la possibilité d'une poursuite d'études ayant pour objectif l'insertion professionnelle ;
- le service des enseignants intègre les trois voies (scolaire, continue et alternance) afin de pérenniser au mieux l'ensemble des formations ouvertes aux trois types d'apprenants ;
- les équipes enseignantes soient accompagnées par les corps d'inspection pour appréhender les différents publics.

Vote du congrès : UNANIMITÉ



## 2 Sûreté des EPLE

En novembre 2017, le Conseil syndical national a donné mandat à la commission métier de l'ESN pour recueillir des données sur la formation des acteurs de la sûreté ainsi que sur l'engagement des collectivités territoriales dans la sécurisation des EPLE. Leur étude a fait l'objet d'un point d'étape au congrès de Colmar. À partir de 7 contributions des académies, le débat qui s'est engagé avec les délégué(e)s académiques a conduit à la motion suivante :

### MOTION : SÛRETÉ DES EPLE

*Il est nécessaire tout d'abord de rappeler l'article R.421-10 du Code de l'éducation : « En qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement [...] prend toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ».*

*De surcroît, les deux enquêtes sur la sûreté initiées par le SNPDEN-UNSA confirment cette problématique quotidienne.*

*C'est la raison pour laquelle, en complément des motions de CSN de janvier et novembre 2017, ainsi que des enquêtes relatives à la sûreté des EPLE, le congrès du SNPDEN-UNSA demande :*

- Une clarification du rôle et des missions de chacun dans le respect des textes ;
- Que le législateur décide de la possibilité de création de zones spécifiques destinées à éviter les regroupements à l'extérieur des établissements ;
- Un accompagnement concret sur le terrain des EPLE, régulier et continu dans le temps, avec le déploiement des assistants de prévention ;
- Une formation spécifique, coordonnée entre l'État et les collectivités adaptée à l'évolution de la réglementation ;
- Dans toutes les académies, la protection juridique de tous les personnels concourant à une mission de service public, et notamment des AED.

*Le suivi de cette mise en œuvre fera l'objet de points d'étape réguliers en GNPD (Groupe National des Personnels de Direction).*

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**

## 3 Numérique : on ne lâche rien !

Le numérique, censé nous libérer de tâches primaires et dégager du temps pour d'autres, envahit progressivement nos journées, nos nuits, nos semaines et parfois même nos week-end. Il s'agit d'un phénomène commun à bien des professions, mais une particularité distingue la nôtre : les applications qui nous sont recommandées ou parfois imposées sont loin d'être les plus efficaces.

Nous nous sommes régulièrement et précisément prononcés à ce sujet. Notre positionnement a contribué à une évolution positive. Nous constatons avec satisfaction que l'inimaginable pour de hautes raisons de sécurité (l'intégration de données provenant de tableurs, par ex.) sera réalité dans la prochaine version du portail ARENA.

Nos tutelles ont compris qu'entre l'application chronophage et inutile recommandée ou imposée et l'application qui nous permet de travailler efficacement, notre choix est rapide : l'intérêt du service prime. L'avis des utilisateurs premiers et responsables est plus fréquemment recueilli, mais nous sommes loin du compte.

Il s'agit donc pour notre congrès de rappeler nos mots d'ordre, de préciser nos besoins et surtout nos exigences : concertation, prise en compte des risques professionnels, formation et accompagnement, notamment en ce qui concerne la protection des données.

À partir de 3 contributions académiques et 16 interventions en séance, la commission métier a élaboré la motion suivante :

### MOTION : NUMÉRIQUE

*Dans le prolongement de ses motions antérieures de congrès et de CSN, le SNPDEN-UNSA rappelle ses mandats :*

- Toute application informatique nationale ou académique n'a de sens que si elle est au service de l'établissement et permet d'améliorer le fonctionnement, et par voie de conséquence du système éducatif ;
- Toute application informatique doit faire l'objet d'expérimentations, d'évaluations, d'améliorations avant toute généralisation ;
- Les EPLE doivent rester responsables du choix des logiciels qui concernent les opérations sous leur responsabilité ;
- Nos propres outils ont une supériorité indépassable : ils sont adaptés aux besoins des EPLE.

*...et exige :*

- La création de groupes de travail académiques dédiés à l'utilisation des messageries visant à une rationalisation et harmonisation des pratiques et des échanges ;
- Des téléservices ergonomiques, simples d'utilisation, robustes, compatibles avec les logiciels utilisés en EPLE, cohérents et interopérables, déployés dans un environnement sécurisé, en déléguant aux EPLE les moyens pour ne pas oublier les familles les plus éloignées du numérique ;
- L'élaboration d'un calendrier académique annuel, intégré au calendrier national, concerté, des opérations informatiques de gestion dont les personnels de direction ont la responsabilité ;
- Une concertation systématique des chefs d'établissement, responsables de l'utilisation du numérique en EPLE, dans le cadre de la mise en place de toute nouvelle opération concernant le numérique pilotée par l'État ou les collectivités territoriales ;
- Une formation initiale et continue des utilisateurs à l'occasion de tout déploiement d'application numérique nouvelle ;
- Un accompagnement et une formation des personnels de direction par les rectorats sur la mise en place du RGPD (Registre général sur la protection des données personnelles).

*Le congrès du SNPDEN-UNSA donne mandat à l'ESN, dans le cadre du GNPD (Groupe National des Personnels de Direction), d'exercer sa vigilance dans la mise en place des groupes de travail et dans le déploiement des applications informatiques nationales et des portails numériques locaux.*

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**



## 4 La GRH des personnels de direction : agir maintenant !

La question de la gestion des ressources humaines nous apparaît désormais comme une priorité, que ce soit pour nous-mêmes ou pour les personnels que nous gérons.

En ce qui concerne le corps des personnels de direction, les délégations académiques réunies lors du congrès de Colmar ont été très sensibles à cette thématique dans un contexte où les situations d'épuisement professionnel sont de plus en plus nombreuses.

Lors du CSN de novembre 2017, la mise en place d'une cellule de veille académique avait déjà été proposée. Cela ne suffit pas : il est désormais urgent de définir des pistes d'amélioration concrètes pour nos collègues en souffrance.

Par son travail d'analyse et de réflexion, le SNPDEN-UNSA cherche aujourd'hui à dépasser les constats pour trouver des solutions et prendre en considération, en particulier grâce à la prévention, une réelle Gestion humaine des ressources (GHR), qui reconnaisse notre place de cadre autonome dans un EPLE.

Les 17 contributions académiques et les très nombreuses interventions en commission indiquent bien l'importance de cette question d'actualité, urgente à traiter pour le corps des personnels de direction.

### MOTION : GRH DES PERSONNELS DE DIRECTION

*Le SNPDEN-UNSA soulève la question de la charge de travail excessive des personnels de direction, ainsi que de leurs conditions d'exercice. Le nombre croissant de situations d'épuisement professionnel dans notre métier atteste de l'importance du phénomène et de l'urgence à y apporter des réponses. La question de la responsabilité de l'employeur doit être posée.*

*Dans les établissements mais aussi dans les relations avec leur hiérarchie et les services, les personnels de direction subissent à la fois un manque de considération alarmant et un manque de confiance criant.*

*Le congrès de Colmar mandate l'ESN pour constituer un groupe de travail syndical spécifique sur ces questions afin de doter chaque académie d'outils pertinents d'identification et de prévention des risques psychosociaux (RPS).*

*« Diriger en confiance » est un enjeu et une exigence.*

*Afin de faire vivre ce principe, le SNPDEN-UNSA revendique que les personnels de direction, interlocuteurs premiers et incontournables de leur établissement, soient :*

- *Associés en transparence et confiance aux discussions concernant leur EPLE ;*
- *Informés en amont et dans les meilleurs délais des décisions concernant leur EPLE ou eux-mêmes ;*
- *Respectés dans leur droit à la déconnexion et à la gestion autonome de leur temps de travail ;*
- *Écoutés et reconnus en tant que cadres dans l'exercice de leur métier ;*
- *Accompagnés par une GRH effective, incluant médecine du travail et médecine de prévention.*

*Dans ce contexte, et en cohérence avec nos mandats, le SNPDEN-UNSA réaffirme avec force l'absolue nécessité de créer en urgence une cellule de veille académique, sensibilisée aux RPS des personnels de direction qui soit force de propositions.*

*Vote du congrès : UNANIMITÉ*

## 5

### GRH des personnels

Quelques mois après le début de la mise en œuvre du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations), de nombreux personnels de direction constatent les dys-

fonctionnements et les limites de la forme retenue pour évaluer les enseignants.

Dans la motion suivante, le SNPDEN-UNSA propose de faire évoluer les pratiques pour faire des temps d'entretien un « plus qualitatif » pour les personnels d'enseignement et d'éducation.

### MOTION : ÉVALUATION DES ENSEIGNANTS

*Dans le prolongement du texte d'orientation adopté au congrès de Lille (« Quelle évaluation pour quelles missions pédagogiques des personnels ? »), le congrès de Colmar tient à dénoncer le caractère minimaliste et inapproprié de la grille en vigueur relative à l'entretien de carrière.*

*Plus largement et dans la continuité de ses réflexions de congrès précédentes, le SNPDEN-UNSA réaffirme que le passage à une évaluation au sein de l'établissement, enrichie par un regard croisé avec les corps d'inspection, doit reconnaître le métier des enseignants tel qu'il est aujourd'hui, c'est-à-dire significativement inscrit dans le cadre du service public et en lien avec l'environnement dans lequel il s'exerce : le territoire, l'établissement et la classe.*

*Dans le cadre réglementaire actuel de la mise en place du PPCR, le congrès de Colmar demande que l'entretien de carrière soit effectué par le chef d'établissement ou le chef d'établissement adjoint de l'EPLE d'exercice de l'enseignant.*

*Vote du congrès : UNANIMITÉ*

## 6

### Les contrats tripartites

Les conventions tripartites entre l'EPLE, l'État et les collectivités territoriales sont installées réglementairement dans l'espace éducatif depuis la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux





libertés et responsabilités locales et la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013. Leur mise en œuvre est détaillée dans la circulaire n° 2015-004 du 14 janvier 2015.

Le SNPDEN, bien qu'ayant toujours soutenu ce dispositif entre les 3 acteurs, a également fait le constat que sa mise en œuvre est très inégale selon les territoires et les périodes.

C'est pourquoi, après une réflexion menée conjointement entre la commission métier de l'ESN et les académies, le congrès a décidé de se doter d'un texte d'orientation, socle conventionnel minimal précisant les objectifs à atteindre, qui aura pour finalité de renforcer le dialogue et la coopération entre ces 3 partenaires qui concourent à l'action éducative.

## Texte d'orientation

*L'éducation est une compétence, confiée à l'EPLE, partagée entre l'État et les collectivités territoriales. Dans le respect de leurs compétences respectives, l'État et les collectivités territoriales sont associés au développement de ce service public pour assurer la réussite de tous les élèves.*

*Institué par la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République du 8 juillet 2013, le contrat d'objectif dit « tripartite » participe de l'engagement commun de l'État, des collectivités territoriales de rattachement et des établissements publics locaux d'enseignement. Le contrat tripartite est un outil de mise en cohérence des politiques éducatives. Il permet le pilotage stratégique et la mobilisation des moyens de chacune des parties autour d'objectifs prioritaires communs au service de la réussite des élèves.*

*Les conventions ou contrats existant en bilatéral pourront se fonder dans les conventions triparties, les uns ne s'opposant pas aux autres dans l'idée*

*d'aboutir à un document unique : il ne s'agit pas de rajouter un document supplémentaire mais de rendre ceux existant fongibles dans l'approche trilatérale.*

## LES OBJECTIFS

### Protéger l'EPLE

*Le contrat tripartite s'appuie sur l'article L. 421.23-II du Code de l'éducation qui précise les modalités d'exercice des compétences respectives des EPLE et des collectivités territoriales. Le conseil d'administration de l'EPLE se prononce sur le contrat tripartite : il adopte ce contrat en qualité d'organe délibérant après présentation par le chef d'établissement.*

### Simplifier

*Dans un souci de simplification d'une part des relations entre les partenaires de l'École et d'autre part de leurs documents de dialogue, le contrat tripartite a vocation à regrouper les thématiques pour lesquelles l'État, les collectivités locales et les EPLE agissent ensemble au service de la réussite des élèves.*

### Cadrer

*Afin de garantir la stabilité des contrats tripartites dans la durée, un cahier des charges doit être établi de manière à ce qu'ils soient applicables en tout point du territoire. De plus, ce cahier des charges doit définir les modalités du dialogue de gestion.*

## LE CAHIER DES CHARGES

### Mécanismes de répartition

*Le contrat tripartite n'a pas vocation à afficher de façon systématique des moyens. En revanche, il doit permettre à chaque établissement de connaître les mécanismes selon lesquels l'État et la collectivité de rattachement attribuent des ressources et de mobiliser les moyens dont il dispose pour atteindre les objectifs fixés, qu'il s'agisse des moyens de l'État ou des moyens délégués par la*

*collectivité territoriale, en emplois et en crédits. Il revient à l'établissement de faire des choix dans l'utilisation de ces moyens, sur la base de dotations globalisées qui lui laissent une marge de manœuvre, base de l'autonomie de l'établissement.*

### Diagnostic partagé

*Un diagnostic sur la situation de l'établissement, s'appuyant sur son projet d'établissement, mettant en évidence ses spécificités est le préalable à la signature du contrat tripartite. Sur la base de ce diagnostic, le projet de contrat est élaboré dans le cadre d'un dialogue tripartite portant sur les objectifs à fixer et les conditions de leur mise en œuvre.*

### Périmètres d'intervention de chacun des partenaires

*En amont de la signature de contrats tripartites, il est souhaitable que l'autorité académique et la collectivité territoriale de rattachement explicitent, dans un document de cadrage, leurs objectifs communs au service de la réussite des élèves. Ce document de cadrage peut prendre la forme d'une convention pluriannuelle entre les autorités académiques et chaque collectivité compétente.*

### Dialogue stratégique et modalités de suivi

*Le contrat tripartite est conclu pour une période de 4 ans afin qu'il puisse être actualisé à mi-parcours. L'évaluation du contrat est menée conjointement par l'EPLE, l'autorité académique et la collectivité de rattachement. Le rapport annuel sur le fonctionnement pédagogique de l'établissement participe de cette évaluation et peut être un bilan d'étape.*

## LES INVARIANTS

*Les partenaires identifient et priorisent des objectifs pédagogiques et éducatifs. Ils sont stratégiques ; leur nombre doit en conséquence être restreint. En cohérence avec le projet d'éta-*



blissement, ces objectifs doivent satisfaire aux orientations nationales et académiques, comme le spécifie l'article R.421-4 du code de l'éducation. Ils intègrent également les spécificités locales et le projet éducatif porté par la collectivité de rattachement. Ils doivent tenir compte des besoins et de la spécificité de l'établissement.

Ce socle minimum d'objectifs pourrait recouvrir 4 champs :

#### Numérique

- Maintenance ;
- Équipements ;
- Besoins en formation des personnels ;
- ENT.

#### Sûreté

- Équipements et maintenance ;
- Besoins en formation des personnels ;
- Expertise.

#### Vie de l'élève

- Taux d'encadrement ;
- Locaux/Équipements ;
- Hébergement/Restauration ;
- Transports ;
- Actions éducatives.

#### Conditions de travail des personnels

- Locaux ;
- Équipements ;
- Formation ;
- Remplacement.

Vote du congrès :  
**UNANIMITÉ**

# Commission Carrière

Le congrès d'Avignon avait donné seize mandats à la commission carrière, mandats qui venaient compléter ceux des congrès précédents et qui ont été enrichis par ceux des CSN qui se sont tenus entre 2015 et 2017.

En toile de fond de cette période, il y a eu l'alerte sociale lancée par le CSN du mois de mars 2016 et les négociations PPCR des personnels de direction. Les réponses aux attentes des personnels de direction ne sont alors que prescriptions inconséquentes, injonctions contradictoires, leçons de morale. L'enlisement des négociations est réel, des perspectives de carrière sont promises mais ne se concrétisent pas. Le malaise ne cesse de grandir au sein de la profession. Finalement, les négociations sur les perspectives de carrière aboutissent, après de nombreux mois de négociation, à la réalisation de nombre de nos mandats historiques.

Dans le prolongement du combat mené pour aboutir au statut de l'an 2000, les négociations PPCR ont permis des avancées considérables pour nos carrières. Même si les interrogations sont encore nombreuses, les effets financiers sont indéniables pour la majorité du corps et les effets positifs de PPCR sur la fluidité et la progressivité des carrières seront visibles dans les années à venir.

Aujourd'hui la fusion des deux premières classes est effective, tout comme l'accès au corps par un concours unique. Le reclassement des lauréats dans le corps à l'entrée dans la fonction est amélioré. Les personnels de direction peuvent accéder à l'échelon spécial « hors échelle B » et à terme cela concernera 10 % du corps. Aujourd'hui, la perspective pour les collègues qui déroulent une carrière d'une vingtaine d'années est bien de, majoritairement, partir à la hors échelle B.

L'indice butoir 1 058 est porté à 1 119 ce qui représente plus de 60 points d'indices supplémentaires ; pour le calcul des pensions cette avancée est loin d'être négligeable pour les futurs retraités.

27 académies ont apporté des contributions, retenues par la commission carrière, dans le cadre de la préparation du congrès de Colmar. Un point méthodologique : quelques motions « égarées » ont été échangées par les différentes commissions.

9 grandes thématiques se dégagent :



- 1 **L'évaluation**
- 2 **Les promotions**
- 3 **La mobilité**
- 4 **Les formations**
- 5 **L'indemnitaire**
- 6 **Le classement des établissements**
- 7 **Les faisant fonction**
- 8 **Le compte épargne temps**
- 9 **Retraite des droits sociaux**

Les 43 pages de contributions démontrent que l'intérêt des collègues pour les thématiques carrière n'est en rien émoussé, qu'il nous reste des combats à livrer que nous n'avons pas encore gagné et que nous sommes aussi en mesure de nous doter de nouveaux mandats pour les trois années à venir.

Président de séance Gérard HEINZ, SA de Lyon

88 participants: 40 femmes et 48 hommes, 32 académies, 13 retraités, 5 principaux adjoints de collègue, 32 principaux, 2 proviseurs LP, 31 proviseurs de lycée et 13 retraités.

116 interventions

## 1 Évaluation

### 2 motions: harmonisation des procédures d'évaluation et carrière des femmes

La généralisation de l'utilisation du compte rendu d'évaluation professionnelle (CREP) dans le cadre des opérations de mutation a conduit certains collègues à être évalués dans des temps différents et pas toujours compatibles. Ces modifications de procédures ont engendré incompréhension et parfois un sentiment d'injustice.

Notre motion a pour but de demander une harmonisation des procédures et des calendriers.

### MOTION 1: HARMONISATION DES CALENDRIERS, DES PROCÉDURES DE MUTATION ET D'ÉVALUATION

Le congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar, exige qu'un groupe de travail soit réuni avec les services de la DGRH du ministère afin de réfléchir et aboutir à une harmonisation des procédures d'évaluation qui permettent:

- qu'aucun personnel de direction ne soit « oublié »,
- que les temps d'évaluation lettre de mission et évaluation prospective de mutation ne soient plus discordants,
- que l'évaluation tienne compte de l'ensemble des missions confiées aux personnels de direction,
- que les possibilités de recours soient clairement inscrites sur le document signé par les collègues, et que ces recours fassent l'objet d'une réponse écrite dans un délai qui permette sa prise en compte dans le cadre des opérations de mobilité.

Vote du congrès: UNANIMITÉ

### MOTION 2: CARRIÈRES DES FEMMES

Le SNPDEN-UNSA constate que depuis quelques années, le nombre de femmes reçues au concours est en constante augmentation pour atteindre voire dépasser certaines années celui des hommes.

Pour autant, force est de constater que les femmes occupent dans la plupart des cas des postes d'adjoints plus longtemps que leurs collègues masculins et n'accèdent que très minoritairement à des postes de proviseur de 4<sup>e</sup> catégorie ou 4<sup>e</sup> exceptionnelle.

Les disparités académiques de traitement des carrières hommes - femmes sont importantes mais la tendance est toujours en défaveur des femmes.

Le SNPDEN-UNSA réuni en congrès à Colmar exige que le ministère:

- Se dote d'indicateurs fiables portant sur la durée des carrières des hommes et des femmes,
- Demande aux autorités rectORALES un traitement équitable des avancements de carrières, évaluations et promotions proportionnel à la présence des femmes dans le corps des personnels de direction.

Vote du congrès: UNANIMITÉ

## 2 Promotions

Si la mise en place du PPCR a permis des progrès notables en terme de carrière, il reste néanmoins des exigences impératives à apporter sur les taux de promotions à la hors classe et les conditions d'accès à l'échelon spécial.

### MOTION 3: PROMOTIONS À LA HORS CLASSE

Les négociations du PPCR ont permis de préserver et de sécuriser le nombre de passages en hors classe, mais la fusion des 2 classes a augmenté de façon mécanique et significative le vivier des « promouvables », ainsi, la rémunération de nombreux collègues, malgré les avancées du PPCR, risque de stagner pendant de nombreuses années et induit de fait une certaine frustration.

Dans le cadre des négociations menées avec le ministère, le SNPDEN-UNSA réuni en congrès à Colmar mandate l'Exécutif Syndical National pour qu'il revendique le taux de 27.9 % de promotions à la Hors Classe. Une attention particulière doit être portée aux collègues qui étaient à l'échelon terminal de l'ex première classe.

Il rappelle que le ratio a déjà été en vigueur avant les accords PPCR et souligne qu'il doit permettre une mise en œuvre effective et plus rapide de l'engagement gouvernemental d'une « promotion pour tous, au cours de la carrière ». Doivent être pris en compte, l'évolution du métier, l'accroissement des responsabilités, et les exigences de plus en plus fortes dans le pilotage et la conduite des réformes en cours.

Vote du congrès: UNANIMITÉ



#### **MOTION 4 : ACCÈS À L'ÉCHELON SPÉCIAL**

*Le SNPDEN réuni en Congrès à Colmar exige que les critères d'accès à l'échelon spécial, trop restrictifs, soient élargis à tous les chefs d'établissement adjoints, qu'ils aient exercé en éducation prioritaire ou non.*

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**



## Mobilité

**5 motions : mutation – clause de maintien – clause de pénibilité – mobilité interministérielle – logement de fonction et indemnisation du déménagement**

De la clause de sauvegarde vers la clause de maintien : la clause de sauvegarde concerne les personnels dont l'établissement serait déclassé pendant qu'ils sont en poste, et donc garantit le maintien de la BI antérieure, et ce pendant 3 ans.

La motion « clause de maintien » vise à obtenir le maintien de la hauteur de rémunération lors d'une mutation sur quelque poste que ce soit.

La clause de pénibilité concerne les collègues en fonction dans un EPLE de 3<sup>e</sup> ou 4<sup>e</sup> catégorie depuis au moins 3 ans et qui demandent une mutation pour un établissement de catégorie inférieure et lui permet de garder le bénéfice de la BI de son établissement précédent, à sa demande, et ce pendant les 5 ans maximum actuellement, avant son départ à la retraite.

La motion vise à modifier les conditions d'attribution de la clause de pénibilité

Les 5 motions qui sont présentées visent à améliorer l'ensemble des conditions de mobilité pour le corps.

Critères des items et pourcentages d'excellents : les critères d'excellents

sont plafonnés à 15 % des CREP, objectif qui était à atteindre en 3 ans, l'échéance étant en 2019. Il y a « confusion » dans les académies entre les 15 % à appliquer sur tous les CREP, ou uniquement aux demandes de mutation.

Ces différences de traitement engendrent des différences de traitement d'une académie à l'autre.

#### **MOTION 5 : MUTATION : CRITÈRES DES ITEMS ET % D'EXCELLENTS**

*Une réflexion avait été menée en 2016 avec la DGRH du Ministère sur les missions des personnels de direction. Il était prévu que suite à la publication de celles-ci, les items figurant sur les évaluations des personnels de direction soient modifiés.*

*Le Congrès de Colmar du SNPDEN-UNSA exige que soient revus les critères d'évaluation pour mieux refléter la réalité du terrain, et qu'une réelle réflexion soit engagée et aboutisse autour des pourcentages d'Excellents afin qu'il n'y ait pas de différence de traitement d'une académie à l'autre, voire d'un département à l'autre et qu'il prenne en compte le pyramidage du corps.*

**Vote du congrès : UNANIMITÉ,**

#### **MOTION 6 : CLAUDE DE MAINTIEN**

*Afin de fluidifier les carrières des personnels de direction et d'éviter une baisse de rémunération au cours de leur carrière professionnelle, le Congrès du SNPDEN-UNSA exige la mise en place d'une clause de maintien de rémunération lors d'une mutation.*

**Vote du congrès :  
Pour : 304 - Absentions : 10**

#### **MOTION 7 : MODIFICATION DE LA CLAUDE DE PÉNIBILITÉ**

*Le temps d'exercice dans le corps de personnel de direction a quasi doublé en 15 ans du fait du recul de l'âge de départ à la retraite et de l'entrée plus précoce dans le corps (de 48 à 42 ans en moyenne).*

*Pour tenir compte de l'allongement des carrières, dans le cadre des spécificités de notre métier (mobilité obligatoire inscrite dans notre statut depuis 2001), le SNPDEN-UNSA, réuni en congrès à Colmar, exige que soient revus les critères de la clause de pénibilité (article 3 du décret du 11 avril 1988 modifié), pour construire un effet « cliquet » et ainsi stabiliser les rémunérations en fin de carrière.*

**Il demande :**

- Que l'âge minimum de déclenchement de la clause de pénibilité soit porté à 57 ans ;
- Que le maintien de la bonification antérieure soit porté à 9 ans, pour mieux prendre en compte les évolutions induites par la réforme des retraites ;
- Que cette clause ne soit pas restrictive à un emploi de chef d'établissement mais puisse s'appliquer à tout personnel occupant un emploi de direction ;
- Que soit mise en place une indemnité différentielle intégrant l'ensemble du régime indemnitaire au-delà de la BI.

**Vote du congrès :  
Pour : 279 - Contre : 15 - Absentions : 20**

Le contexte de cette motion est une évolution des motions antérieures

Nous sommes passés de la notion intercatégorielle à la notion d'interministérielle. Les propositions des académies vont maintenant dans le sens d'une mobilité interministérielle, c'est pourquoi nous avons proposé la motion suivante :

#### **MOTION 8 : MOBILITÉ INTERMINISTÉRIELLE**

*Le congrès de Colmar mandate l'exécutif national pour engager la réflexion sur le principe et les conditions de réalisation d'une mobilité inter ministérielle des personnels de direction au sein de l'ensemble des fonctions publiques et ceci dans l'optique de la mise en place de possibilités de nouvelles carrières.*

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**



Nous faisons depuis longtemps le constat d'un décalage entre l'indemnisation des déménagements et les sommes réellement engagées. De plus, un grand nombre d'académies fait remonter des atteintes à disposer de logements de fonction dans les conditions définies par le code de l'éducation, c'est pourquoi nous avons proposé la motion suivante :

#### **MOTION 9 : LOGEMENTS DE FONCTION ET INDEMNISATION DU DÉMÉNAGEMENT**

Le Congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar exige que l'obligation statutaire des personnels de direction de loger dans l'établissement où ils sont affectés, conformément au code de l'éducation, s'accompagne des mesures suivantes :

- Respect de norme de qualité des logements ;
- Remise en état systématique à chaque changement d'occupant ;
- Abaissement du délai ouvrant droit à une indemnisation des frais de changement de résidence de 5 à 3 ans ;
- Révision du calcul de l'indemnité de changement de résidence à hauteur des prix du marché.

En l'absence de logement de fonction dans l'établissement :

- Proposition d'un logement privé à proximité de l'établissement avec une prise en charge par la collectivité de rattachement ;

...À défaut :

- Versement d'une indemnité compensatrice de même type que celle octroyée aux IA-DASEN.

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**

## 4

### Formations

#### **Une motion**

La question de la formation initiale et continue des personnels de direction bute depuis 2001 sur l'absence d'har-

monisation nationale et académique. La motion suivante reprend donc la demande d'un plan de formation pensé et structuré.

#### **MOTION 10 : FORMATION**

Le congrès du SNPDEN-UNSA réitère sa demande d'un plan de formation initiale et continue, académique et national concerté, structuré, cohérent entre ses différents niveaux et articulé autour des grands enjeux de l'exercice du métier, y compris pour les faisant fonction. Ce plan de formation doit tenir compte de l'allongement des carrières des personnels de direction et proposer un réel droit au congé formation. Cet allongement des carrières nécessite des formations plus ouvertes à l'interministériel, sur la base d'un recueil des besoins individualisés des personnels, de manière à favoriser l'émergence d'une culture commune d'encadrement.

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**

## 5

### Indemnitaire

#### **3 motions : Indemnité CEA et tuteur – IF2R et IMPD**

Dans la continuité des mandats du congrès d'Avignon en complément et en appui des motions votées par les différents CSN, un focus est porté sur 3 éléments essentiels.

Après les avancées PPCR, le volet indemnitaire prend aujourd'hui un caractère essentiel de la reconnaissance de la complexité de notre métier que nous avons souhaité porter au travers de ces trois motions.

#### **MOTION 11 : INDEMNITÉS CHEF D'ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL ET TUTEUR**

Le SNPDEN-UNSA se félicite d'avoir obtenu en 2016 la création d'une

indemnité de chef d'établissement d'accueil.

Cependant, le SNPDEN-UNSA, réuni en congrès à Colmar, exige que le montant de cette indemnité des CEA qui jouent un rôle prépondérant dans la formation des personnels de direction stagiaires, soit à la hauteur de l'importance de cette mission.

Cette prime ne peut être inférieure à la base du coefficient 3 des IMP prévues pour les autres personnels de l'Éducation nationale.

La prime de tuteur, quant à elle, fait l'objet de traitements divers selon les académies. Le SNPDEN-UNSA revendique que celle-ci soit alignée nationalement sur celle exigée pour les CEA.

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**

#### **MOTION 12 : IF2R**

Le Congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar exige une augmentation significative de l'IF2R pour tous les personnels de direction :

- Une revalorisation de la part F compte tenu des charges nouvelles qui incombent aux personnels de direction ;
- Une augmentation du montant de référence de la part R dans une fourchette de 4 000 à 8 000 euros par période triennale avec un versement annuel.

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**

#### **MOTION 13 : IMPD**

Le Congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar mandate l'exécutif syndical national afin que toutes les missions spécifiques soient prises en compte dans le cadre d'une IMPD qui serait versée annuellement. Elle demande aussi que l'ensemble des examens et concours nationaux organisés en établissements scolaires collèges et lycées soient reconnus et rémunérés justement, quel que soit le mode d'organisation de chaque épreuve.

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**



## 6 Classement des établissements

### 1 motion

De nombreuses motions qui font suite aux nombreux travaux en académies et au niveau national sont toujours d'actualité.

Nous avons souhaité au regard des questions posées par la DGRH nous munir d'une motion de congrès qui permettra à l'ESN d'avancer vers une solution alternative.

### MOTION 14 : CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS

Alors que la DGRH du ministère vient d'engager une réflexion sur une éventuelle refonte du classement des établissements, le congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar rappelle son exigence de voir évoluer ce système afin que la catégorie de l'établissement n'entre en compte que dans le cadre d'une progression salariale. Ceci aura l'avantage de permettre une progression constante tout au long de la carrière, d'ouvrir de nouvelles perspectives de mutations, d'autoriser – sans perte de revenus – les personnels à diriger des établissements moins complexes en cours de carrière et ainsi à fluidifier la gestion des ressources humaines. Le congrès réitère son exigence de mise en place d'une solution alternative au classement des établissements.

Vote du congrès :  
Pour : 299 - Absentions : 15

## 7 Faisants fonction

### 1 motion

Cette motion fait suite aux débats qui ont lieu au sein de la commission depuis 2 Congrès, mais aussi au souhait de la DGRH d'engager une réflexion autour des 3 voies de recrutement.

### MOTION 15 : FAISANT FONCTION ET AMÉNAGEMENT CONCOURS

Alors que la DGRH du ministère vient d'engager une réflexion avec les organisations syndicales sur le recrutement des personnels de direction, le congrès du SNPDEN-UNSA réuni à Colmar exige :

- Une revalorisation des indemnités d'intérim et de faisant fonction, actuellement plafonnées à 40 %, à hauteur de celles du titulaire ;
- Un aménagement du concours pour les faisant fonction ayant rendu service depuis au moins deux ans et sur avis favorable du DASEN, afin qu'ils soient dispensés de l'écrit du concours dans le cadre d'une reconnaissance des compétences acquises.

Vote du congrès :  
Pour : 313 - Absentions : 1

## 8 Compte Épargne Temps

### 1 motion

La motion proposée met en perspective notre statut de cadre autonome et l'impossibilité dans certaines académies d'ouvrir un compte épargne temps (CET).

Le CET ne peut être alimenté que par des jours de congés non pris. Il relève de notre statut de cadre autonome, d'organiser notre service. Cependant, dans certains cas la prise des 47 jours de congés annuels est rendue impossible.

La motion vise à revendiquer à la fois nos droits à l'ouverture d'un CET mais aussi le respect de notre statut.

### MOTION 16 : COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Le Congrès du SNPDEN-UNSA exige que le droit soit respecté dans toutes les académies. Les décrets N° 2002-634 du 22 avril 2002, 2008-1136 du 3 novembre 2008, 2009-1065 du 28 août 2009 et le relevé de conclusions de 2007 permettent la demande d'ouverture et d'alimentation pour les personnels de direction d'un Compte Épargne Temps.

Si les membres du Congrès engagent tous les personnels de direction qui le peuvent à utiliser leur statut de cadre autonome dans tout son spectre, ils dénoncent l'impossibilité dans certaines situations particulières pour des personnels de direction de pouvoir bénéficier de leurs droits. Ils exigent d'abord de leurs autorités de tutelles la mise en place de tout ce qui pourra permettre à ces collègues d'en bénéficier.

Le congrès du SNPDEN-UNSA mandate l'exécutif syndical national pour exiger une intervention ministérielle afin que le droit à l'ouverture d'un compte épargne temps ne soit plus systématiquement refusé par les autorités hiérarchiques de certaines académies.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

## 9 Retraite et droits sociaux

### 5 motions

Les deux années qui viennent vont être cruciales dans deux domaines.

1. Le projet d'unification des systèmes de retraite.
2. Le projet « cap 2022 » sur le périmètre de l'État, les Services publics et le statut de la Fonction publique.
  - A. La création d'un système universel « par points » remettrait complètement en cause le calcul actuel des pensions de retraite des fonctionnaires (système à prestations définies) pour le remplacer par un système « à cotisations définies ».
  - B. Le projet CAP 2022 vise à faire économiser sur les dépenses de l'État en réduisant son



périmètre d'intervention et en remettant en cause les services publics et le statut de ceux qui en ont la charge.

Un grand nombre d'académies ont souhaité donner une dimension de congrès à des motions votées en CSN.

#### MOTION 17: POUVOIR D'ACHAT

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier dernier, 2,5 millions de retraités ont vu leur pension amputée de 1,7 point en raison de l'augmentation, non compensée, de la CSG.

Cette nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat vient s'ajouter à 4 années « blanches », à la création de la Casa, au report au 1<sup>er</sup> janvier 2019 d'une éventuelle revalorisation, à la hausse de plusieurs taxes et impôts et à d'innombrables augmentations de prix (carburants, énergie, assurances, mutuelles, poste...).

Rappelant que, au quotidien, ils montrent leur engagement citoyen et leur solidarité envers les autres générations, les retraités ne supportent plus d'être présentés comme des « nantis égoïstes » alors que dans le même temps, les plus hauts revenus sont favorisés sans contrepartie et dispensés de tout effort de solidarité.

Dans ces conditions, le SNPDEN-UNSA, réuni en congrès à Colmar, exige:

- La compensation intégrale et immédiate de la hausse de la CSG,
- La revalorisation annuelle des pensions de retraite au 1<sup>er</sup> avril, afin de tenir compte de l'inflation de l'année précédente,
- La réforme de l'indice des prix à la consommation dont le calcul actuel est loin de refléter la hausse des prix constatée chaque jour puisqu'il exclut, par exemple, tous les tarifs « administrés »
- Une revalorisation des pensions qui tienne aussi compte de l'évolution des salaires, afin que l'écart de revenu entre les actifs et les retraités ne se creuse pas régulièrement.

Vote du congrès :  
Pour : 286 - Absentions : 28

#### MOTION 18: NON À L'UNIFICATION DES SYSTÈMES DE RETRAITE

Les « rencontres » entre les organisations syndicales et le « Haut-commissaire chargé de la Réforme des Retraites » ont commencé le 16 avril dernier et une Loi devrait être votée au second semestre 2019.

Face à ces échéances, le SNPDEN-UNSA souligne qu'un système de retraite par points et, a fortiori, à comptes notionnels aboutirait à la disparition, de fait, du Code des Pensions Civiles et Militaires et donc au calcul actuel de la pension de retraite des fonctionnaires (indice des 6 derniers mois, égalité d'âge de départ et de durée de cotisation, taux et montant des pensions connus à l'avance...).

Il souligne aussi que partout où un tel système a été mis en œuvre, il a abouti à un report de l'âge de départ, à une baisse globale des pensions et à un renforcement de l'individualisme, au détriment de la solidarité.

Devant ces risques considérables, le SNPDEN-UNSA, réuni en Congrès à Colmar, rappelle son opposition constante à une réforme de ce type, comme il l'a confirmé à plusieurs reprises à l'unanimité.

Il exige le maintien des dispositions actuelles du calcul des retraites de la Fonction publique et refuse toute baisse des pensions actuelles et futures.

Dans le même esprit, il refuse absolument toute unification du calcul des pensions de réversion qui aboutirait à une baisse de leur montant, insupportable pour les conjoints survivants.

Vote du congrès : UNANIMITÉ

#### MOTION 19: STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE

Dans le cadre du « CAP 2022 » (Comité Action Publique 2022) qui n'est, en réalité, qu'une recherche d'économies pour l'État, chaque ministère est chargé de trouver des solutions pour réduire ses dépenses de fonctionnement avec, éventuellement, des transferts d'activi-

tés au secteur privé, voire des abandons de missions.

Profondément inquiet du risque de remise en cause du Service Public et du Statut de la Fonction Publique que cela implique, le SNPDEN-UNSA, réuni en Congrès à Colmar, affirme à nouveau son attachement absolu au maintien de Services publics de qualité, garanti par un statut de la Fonction publique qui est un élément essentiel du Pacte Républicain puisqu'il garantit la protection, l'impartialité et l'égalité de traitement de tous les citoyens.

Vote du congrès :  
Pour : 292 - Absentions : 2

#### MOTION 20: PROTECTION SOCIALE

La récente « crise » des EHPAD a révélé au grand jour, un manque dramatique de personnels dans ces établissements et leur rémunération très insuffisante, malgré des « restes à charge » souvent insupportables pour les résidents et/ou leurs proches.

La perte d'autonomie étant un risque médical comme les autres, il relève de la solidarité nationale et ne saurait devenir une marchandise livrée aux appétits des assureurs privés.

C'est pourquoi le SNPDEN-UNSA, réuni en Congrès à Colmar, renouvelle son exigence de la création d'un cinquième risque au sein de la Sécurité sociale, qui viendrait compléter les objectifs de prise en charge collective de la santé des citoyens voulue par ses créateurs, en 1945.

Vote du congrès : Pour : 313 - Absentions : 1

#### MOTION 21: PLACE DU RETRAITE DANS LA SOCIÉTÉ

Pour certains milieux, les retraites sont une « prestation sociale » et une « dépense budgétaire » beaucoup trop élevées.

Pour d'autres, les retraités sont un « marché » potentiellement considérable, qu'il convient de courtiser pour



*l'exploiter financièrement jusque dans sa fin de vie (dépendance, par exemple).*

*Réuni en Congrès à Colmar, le SNPDEN-UNSA s'élève vigoureusement contre ces conceptions qui réduisent les retraités à une coûteuse dépense ou à une source de profits à exploiter.*

*Il tient à rappeler que les retraités sont des citoyens à part entière et non « entièrement à part », souvent engagés dans la vie sociale, culturelle, sportive, associative, politique ou humanitaire et souvent appelés à aider et accompagner quotidiennement leurs ascendants et descendants. Afin que leur place soit réellement reconnue, il demande la mise en place d'une instance nationale paritaire, chargée de réfléchir à la reconnaissance de leur place au sein de la société, autrement que comme une simple « personne âgée » ou « dépendante », mais comme des citoyens investis des mêmes droits et devoirs que tous les autres.*

**Vote du congrès :**

**Pour : 226 - Contre : 29 - Absentions : 59**

#### **MOTION 22: SOUTIEN DE L'UNSA**

*Pour l'aider à faire aboutir ses justes revendications, le SNPDEN-UNSA compte sur l'appui et l'engagement de l'UNSA et de ses fédérations (fonction Publique, Retraités...).*

*Réuni en Congrès à Colmar, il renouvelle son appel du CSN de novembre dernier, à savoir la recherche de l'union la plus large possible avec l'ensemble des organisations, fédérations et syndicats de retraités et de fonctionnaires, afin de mettre en place le front le plus représentatif possible pour la défense de nos retraités, de la Sécurité sociale et du Service public.*

*Il leur demande, aussi, un effort supplémentaire d'information des syndiqués, afin de les tenir régulièrement au courant de l'évolution des « discussions » qui commencent.*

*Enfin, il attend de ses adhérents qu'ils soient prêts à se mobiliser massivement, en cas d'appel de leur syndicat ou de leur fédération.*

**Vote du congrès :**

**Pour : 314 - Absentions : 0**

L'ensemble des motions votées pendant ce congrès sont un mandat donné pour trois ans qui devra viser non seulement à obtenir les résultats attendus mais aussi à rester vigilant sur l'ensemble du volet indemnitaire.

Il constituera la feuille de route de la commission carrière pour les trois ans à venir.

# Commission Éducation & Pédagogie

## Quelle autonomie pédagogique pour favoriser le parcours de l'élève de la 6<sup>e</sup> à la L3 ?

*La commission éducation et pédagogie du congrès a réuni, le 15 mai 2018, 83 participants représentant 27 académies qui ont fait 110 interventions. Elle était présidée par Myriam Honorat, secrétaire académique de la section de Paris, animée par Lysiane Gervais et Gwenaël Surel, secrétaires nationaux, Serge Guinot et Sylvie Pénicaut, membres de la commission Éducation & Pédagogie du Bureau National.*

*Le thème retenu par la commission, « Quelle autonomie pédagogique pour favoriser le parcours de l'élève de la 6<sup>e</sup> à la L3 ? », s'imposait pour tenter de mieux cerner un concept qui est revenu régulièrement au sein des travaux de la conférence nationale au cours de ces trois ans. Et ce concept d'autonomie pédagogique était le plus souvent associé à la notion de « manque d'autonomie », alors que tous s'accordent pour l'affirmer primordiale.*

*Nos camarades de la commission Métiers le savent bien qui ont beaucoup écrit à ce sujet et nous n'avons pas la prétention d'empiéter sur leur territoire même si la frontière entre nos deux commissions est très perméable, ainsi qu'en témoigne notre motion commune sur l'alternance.*

*La plupart des professionnels de l'Éducation nationale, reconnaissent l'importance du respect de l'autonomie pédagogique des établissements, source de réflexions et de pratiques différenciées*





des apprentissages. Cette autonomie s'inscrit dans un périmètre défini, dans lequel les libertés pédagogiques se confrontent au cadre institutionnel et à l'adaptation au contexte de l'établissement.

En effet, la définition juridique de l'autonomie d'un EPLE (anciennement décret de 1985, aujourd'hui article R. 421-2 du Code de l'éducation) prévoit huit domaines – organisation en classes et groupes, emploi des DGH, etc. – qui relèvent bien tous du domaine pédagogique.

Comment donc inscrire l'autonomie pédagogique dans nos pratiques en EPLE pour favoriser le parcours de l'élève et des futurs citoyens dans une formation tout au long de la vie ?

Nous avons pris le parti d'organiser la réflexion autour des thèmes suivants :

- 1 **L'autonomie pédagogique envisagée de manière transversale, qui concerne tous les EPLE, autour du parcours de l'élève (marge, élèves à besoins particuliers, évaluations et autres tests de positionnement, travail personnel de l'élève).**
- 2 **L'autonomie en LEGT en ce qui concerne les réformes du bac et des enseignements.**
- 3 **L'autonomie pour la voie professionnelle et ses futures réformes.**
- 4 **Parcoursup et enseignement supérieur.**

## **L** e respect de l'autonomie pédagogique passe par le respect de l'utilisation de véritables marges de manœuvre favorisant les approches pluridisciplinaires pour tous les élèves.

La loi de refondation de 2013 avait pour objectif premier de réduire les inégalités en créant une école bienveillante qui se voulait inclusive. L'approche en « *curricula* » à travers notamment les parcours, le développement de l'interdisciplinarité, et une autonomie renforcée devaient permettre au plus grand nombre d'atteindre le socle commun de compétences et de culture.

La loi sur le baccalauréat est plus incertaine de ce point de vue et on peut regretter que l'utilisation du livret scolaire et que le travail par compétences ne soient pas pris davantage en considération.

En analysant le retour des académies, l'autonomie pédagogique s'exprime pour nos collègues d'abord et principalement par du temps (avoir le temps de donner du sens, de construire collectivement et localement...), de la constance (demande de continuité plutôt que de rupture pour exercer au quotidien une mission éducative efficace) et de la pérennité des moyens (notamment sur le financement des différents dispositifs existants d'une année sur l'autre).

Ce dernier point notamment, les moyens signifient pour les personnels de direction liberté de réflexions et d'actions, de mise en place de projets innovants ou simplement de leviers adaptés aux besoins de la population d'élèves localement à partir du projet d'établissement... Pour se libérer enfin du dédoublement comme seule et unique approche.

## 1 L'autonomie pédagogique de EPLE

Nos adhérents demandent une réelle marge d'autonomie, qui doit favoriser les approches pédagogiques différenciées. Cette marge d'autonomie doit se concevoir hors options : bilangues, classes euro, LCA, LCE et chorale, si elles sont considérées comme obligatoires, doivent alors bénéficier d'un financement académique supplémentaire et fléché.

Le SNPDEN-UNSA rappelle que la marge d'autonomie relève des compétences du conseil d'administration, garant de la mise en œuvre des enseignements obligatoires dans un cadre budgétaire contraint. Trop souvent, chorale, LCA, LCE, de même que les options facultatives en lycée sont financés aujourd'hui en tout ou partie sur cette marge. Ces enseignements doivent bénéficier d'un abondement supplémentaire.

### **MOTION 1 : LA MARGE ET L'AUTONOMIE**

*Les réformes du collège et du lycée posent la question de l'articulation entre grille horaire, DGH et marge d'autonomie, dans le respect de l'article R. 421-2 du code de l'éducation.*

*La répartition de la marge en totalité doit être réfléchie dans le cadre du conseil pédagogique, actée en conseil d'administration, sans aucune pression extérieure, académique ou politique et mise en œuvre dans le cadre du projet d'établissement.*

*Les groupes à effectifs réduits, co-enseignements ou tout autre projet doivent être liés à des objectifs pédagogiques et non imposés par les groupes de pression disciplinaires. L'utilisation de cette marge doit avoir pour objectif final :*

- *La réussite des parcours de tous les élèves ;*
- *La réduction des inégalités.*

*Le SNPDEN-UNSA exige que tous les enseignements obligatoires et facultatifs inscrits dans la grille soient financés et que toute autre injonction académique ou ministérielle soit abondée hors dotation.*

**Vote du congrès : UNANIMITÉ**



Dans la même idée, la prise en compte des élèves à besoins particuliers est souvent complexe car trop régulièrement les collègues estiment ne pas pouvoir prendre en compte leur spécificité. Elles demandent que les inclusions des élèves de SEGPA, ULIS et UPE2A soient prises en compte dans les effectifs globaux.

### MOTION 2 : ÉCOLE INCLUSIVE

*Le SNPDEN-UNSA rappelle que le principe d'inclusion scolaire et d'accès à une formation de qualité pour tous les élèves, est inscrit dans le code de l'éducation.*

*En conséquence le SNPDEN-UNSA exige que le nombre d'élèves par classe, arrêté par les autorités académiques, tienne compte de la spécificité et de la différenciation pédagogique pour inclure les élèves à besoins éducatifs particuliers dans de bonnes conditions. L'inclusion est un levier pour faire évoluer les pratiques pédagogiques, elle ne peut conduire à des parcours de réussite qu'en accompagnant les personnels d'enseignement et d'éducation dans le cadre de la formation initiale et continue.*

**Vote du congrès :**

**Pour : 303 - Abstention : 11**

## LES ÉVALUATIONS EN 6<sup>e</sup> ET EN 2<sup>de</sup> : DES OUTILS QUI POSENT QUESTION...

L'objectif de ces dispositifs, évaluation nationale ou outil diagnostic au service des établissements, n'est pas clairement établi par le ministère. Les personnels de direction demandent une simplification de l'outil dans la passation et dans l'exploitation, une concordance avec les contraintes horaires des établissements (séquences de 55 minutes) et une adaptation pour les élèves à besoins particuliers.

Leur suppression est souhaitée par certains à cause du manque de pertinence pédagogique. En effet, elles interviennent trop tard dans l'année (novembre/positionnement de fin de cycle 4 deux mois auparavant) ou trop tôt par rapport à d'autres évaluations (positionnement de fin de cycle en fin de 6<sup>e</sup>).

Tous demandent « un outil d'évaluation formative » concernant la seconde, et estiment

indispensable que l'outil proposé permette d'obtenir rapidement des résultats pour chaque élève - exploitables facilement - contrairement à ce qui s'est passé en sixième en 2017. Le SNPDEN-UNSA souhaite que les représentants des personnels de direction soient associés à la conception de cette application afin qu'elle soit réellement au service des équipes.

De la même façon, plusieurs académies demandent un Livret Scolaire Unique du CP au BAC : un outil fonctionnel, simple et facilement transmissible, avec une définition précise des compétences à acquérir pour chaque cycle, une adéquation entre outil et évaluation avec pour objectif la lisibilité à destination des familles, l'accès aux bases du cycle antérieur, la transparence des barèmes, des notes et des compétences pour la conversion vers Affelnet et peut-être un jour vers *Parcoursup*, ainsi qu'un suivi des éléments si l'élève change d'établissement en cours d'année, de cycle...

### MOTION 3 : ÉVALUATIONS

*À l'instar de l'évaluation mise en place en début de 6<sup>e</sup>, un test de positionnement en 2<sup>de</sup> est prévu à la rentrée 2018.*

*Si l'objectif annoncé par le ministère est réellement de proposer une évaluation formative pour les élèves, il est indispensable que l'outil proposé permette d'obtenir rapidement des résultats pour chacun, exploitables facilement et d'apporter une plus-value à l'EPL, contrairement à ce qui s'est passé en 6<sup>e</sup>.*

*Dans l'éventualité où ces évaluations seraient maintenues, le SNPDEN-UNSA demande une adéquation entre l'outil et une définition précise des compétences à acquérir pour chaque cycle. Il réitère ses exigences contenues dans la motion 2 du CSN de novembre 2017.*

*Le SNPDEN-UNSA demande un Livret Scolaire Numérique fonctionnel, simple, facilement transmissible et lisible par tous, y compris les parents. Celui-ci pourrait se substituer à ces évaluations redondantes et chronophages.*

**Vote du congrès : Pour : 290 - Abstention : 19 - Contre : 5**

Dans la même idée, le congrès réitère sa demande de suppression des épreuves terminales du brevet afin de donner sa vraie place au socle commun de connaissances, de compétences et de culture, décliné dans le LSU et éviter l'empilement des évaluations.

### MOTION 4 : DNB, POUR LA SUPPRESSION DES ÉPREUVES ÉCRITES

*Le SNPDEN-UNSA réaffirme son opposition à la double évaluation que constituent l'examen du DNB et l'évaluation du socle commun de connaissances, de compétences et de culture. Il maintient sa demande de suppression des épreuves écrites de l'examen au profit du socle.*

*En revanche dans l'idée de faire vivre les parcours et de développer les capacités orales des élèves, le SNPDEN-UNSA propose le maintien d'une épreuve orale basée sur l'interdisciplinarité, qui soit considérée comme une épreuve, moment solennel de fin du cycle 4.*

**Vote du congrès :**

**Pour : 313 - Abstention : 1**

Enfin, pour la réussite des élèves et la lutte contre les inégalités sociales, le SNPDEN-UNSA estime qu'un des leviers majeurs est la prise en compte du travail personnel des élèves, au travers de Devoirs faits notamment, à condition que le financement soit spécifique et fléché, connu à l'avance (mai/juin), selon des critères lisibles et équitables et que les heures puissent être intégrées à l'EDT des élèves et des professeurs.

De façon générale, une véritable réflexion sur le rythme sco-



laire hebdomadaire des élèves doit être engagée dans tout le second degré, de façon à limiter les temps de cours et augmenter les moments de travail personnel et d'activités de recherche encadrées.

#### **MOTION 5 : LE TRAVAIL PERSONNEL DES ÉLÈVES**

*Le travail personnel en autonomie du collégien et du lycéen, source de discrimination scolaire, est central dans la réussite de l'élève et pose la question de l'interaction entre le professeur, l'élève et les compétences attendues.*

*Au collège, l'introduction de « Devoirs faits » est une avancée dans la prise en compte du travail personnel des élèves dans et hors la classe pour tenter de réduire toutes les inégalités. Pour que ce dispositif produise les résultats attendus, une réflexion en conseil pédagogique à ce sujet est certes nécessaire, mais pas suffisante. LE SNPDEN-UNSA refuse que le ministère impose le nombre d'heures à prévoir sans proposer la mise à disposition de ressources suffisantes et compétentes.*

*Le SNPDEN-UNSA exige :*

- *Qu'un financement fléchi, connu avant la fin de l'année scolaire précédente de façon à intégrer les heures dans l'EDT des élèves et des professeurs, soit attribué à l'établissement ;*
- *Que cette enveloppe soit établie en concertation entre les DSDEN et les établissements pour tenir compte des spécificités, en toute transparence et abondée si nécessaire.*

*Au lycée, le SNPDEN-UNSA demande qu'une réflexion sur le rythme scolaire hebdomadaire des élèves soit engagée de façon à augmenter les temps de travail personnel encadrés et favoriser le travail collaboratif. Dans tous les cas, la formation initiale et continue des enseignants doit prendre en compte l'accompagnement des élèves dans le travail personnel.*

*Vote du congrès :*

*Pour : 313 - Abstention : 1*

## **2** L'autonomie pédagogique et le LEGT

La réforme du bac à l'horizon 2021, qui va dans le sens de nos mandats successifs, vers un allègement des épreuves terminales et une prise en compte d'une partie de ces résultats dans *Parcoursup*, a été accueillie plutôt favorablement par le SNPDEN-UNSA.

Cependant, les premiers projets présentés par le ministère risquaient de provoquer au contraire, dans les établissements, la pagaille du 1<sup>er</sup> septembre au 30 juin puisque les épreuves communes de contrôle continu, introduites par l'administration à la demande de syndicats enseignants, auraient du concerner toutes les matières, à trois reprises pendant les deux ans, plus un baccalauréat, certes allégé, en fin d'année.

**Le SNPDEN s'est opposé à cela par des amendements au CSE. Il a posé quatre principes d'organisation pour organiser les épreuves :**

- Seuls les enseignements du tronc commun et de spécialité font l'objet d'épreuves encadrées nationalement ;
- Un enseignement ne peut avoir une épreuve terminale et une épreuve commune ;
- Un enseignement ne peut avoir plus d'une épreuve terminale ou deux épreuves communes (première et terminale) ;
- Un enseignement ne peut faire l'objet d'une épreuve encadrée nationalement avant six mois du début des cours.

L'action du SNPDEN a donc été décisive en faveur de l'allègement des périodes d'examen dans les lycées.

La vigilance doit cependant rester pleine et entière car à ce jour le décret et l'arrêté ne sont pas encore promulgués. La mise en œuvre concrète révèle encore des incertitudes et c'est la raison de la motion suivante :

#### **MOTION 6 : BAC 2021, NON À LA COMPLICATION !**

*Le SNPDEN UNSA est favorable à une réforme concernant le baccalauréat et le lycée qui va dans le sens d'une simplification de l'examen ainsi que d'une réelle continuité des enseignements au mois de juin.*

*Il accordera la plus grande vigilance à sa mise en œuvre.*

*Pour éviter que les lycées ne se retrouvent en situation d'examen permanent, le SNPDEN-UNSA demande notamment :*

- *Qu'il n'y ait pas plus de deux vagues d'épreuves communes de contrôle continu : une fois en première et une fois en terminale ;*
- *Que l'enseignement scientifique et l'enseignement de spécialité arrêté en fin de première ne soient pas évalués avant six mois de cours effectifs ;*
- *Que les épreuves soient limitées à deux heures ;*
- *Que les aménagements d'épreuves le soient non pas en temps, mais en contenu et en évaluation.*

*Vote du congrès : Pour : 251 -*

*Abstention : 56 - Contre : 7*

## RÉFORME DU LYCÉE GT

De notre point de vue, et selon nos mandats, réussir la réforme du baccalauréat ne nécessitait pas de réforme du lycée. Nous demandions au contraire de la prudence pour éviter les problèmes de tensions rencontrés lors de la réforme du collège. Nous faisons le pari qu'une réforme du baccalauréat bien menée et aboutie, en parallèle avec une réforme des programmes, pouvait conduire les acteurs à des changements de pratique pédagogique indéniables et porteurs de réussite pour les élèves.

Dans un premier temps, le rapport Ma-thiot avec les projets de semestrialisation, les majeures et mineures, dessinait un avenir pédagogique compliqué à mettre en œuvre, et risquant d'alourdir



encore un peu plus la tâche des personnels de direction chargés de l'emploi du temps... Nous avons alerté sur les risques de voir ce beau projet se heurter à la dure réalité des contraintes sur le terrain.

Le ministère a finalement proposé une réforme du lycée général et technologique qui heureusement a abandonné la complication initiale proposée par le rapport.

L'action du SNPDEN, dans ce domaine aussi a été prépondérante, pour fluidifier, simplifier et améliorer le texte initial par le dépôt de 32 amendements au Conseil supérieur de l'éducation. Au final, ce sont 29 amendements qui ont été repris par l'administration et notamment :

- La marge : le terme « abondée par le recteur » a été rétabli (le terme prévu était « modifiée ») ;
- Les 54 heures d'orientation par an deviennent un temps indicatif ;
- La marge des classes de premières et terminales passe des 7 heures initialement prévues à 8 heures (de 10h30 à 12h00 seconde) ;
- La préparation au « grand oral » se fera simplement dans le cadre des 12 heures des deux spécialités de terminale après les épreuves de mai (ce qui évitera de refaire continuellement des emplois du temps comme certains partisans de la « modularisation » l'envisageaient).

Cependant, le non financement des 54 heures consacrées à l'éducation au choix de l'orientation dans la nouvelle grille horaire ne va pas permettre de mettre en place une véritable politique d'aide à l'orientation. Ces actions, parfois lourdes à organiser, risquent de reposer beaucoup sur le bénévolat des personnels, sans reconnaissance du travail effectué.

De plus, s'il apparaît dorénavant que l'EDT semble plus aisé à réaliser, des interrogations restent cependant quant

à la mise en œuvre concrète, notamment sur les enseignements de spécialité et leur association au sein des lycées. Nous avons milité pour que ce choix reste aux mains de l'établissement dans le cadre de son autonomie.

De plus, en la matière, il est fondamental que les élèves sachent rapidement s'il est nécessaire d'avoir suivi telle spécialité pour intégrer une formation supérieure : cela permettra de s'inscrire pleinement dans une réforme, qui affiche l'objectif de connecter le second degré et l'enseignement supérieur.

#### **MOTION 7 : OFFRE DES ENSEIGNEMENTS DE SPÉCIALITÉS**

*Le SNPDEN-UNSA approuve la suppression des filières antérieures au profit des enseignements de spécialités, qui vont préparer plus spécifiquement les futurs étudiants.*

*Cependant, le SNPDEN-UNSA exige que l'équité territoriale soit respectée, dans un cadre académique régulier. Il sera extrêmement vigilant à ce que les lycées puissent proposer en autonomie, une offre de formation des spécialités tenant compte des contraintes locales et répondant aux besoins de la population scolaire de chaque EPLE.*

**Vote du congrès : Pour : 299 - Abstention : 13 - Contre : 2**

#### **MOTION 8 : ÉDUCATION AU CHOIX DE L'ORIENTATION : IL FAUT DES MOYENS FLÉCHÉS**

*L'éducation à l'orientation est un enjeu primordial pour l'équité et la réussite de tous les élèves, c'est en ce sens que, depuis très longtemps, les EPLE ont mis en place des dispositifs d'accompagnement individuels ou collectifs des élèves.*

*L'éducation au choix de l'orientation présentée dans les nouvelles grilles horaires des classes de secondes, premières et terminales de lycée (54 heures annuelles) peut constituer une nouvelle réponse en particulier*

*pour les élèves les moins favorisés socialement afin de leur permettre de construire leur parcours d'orientation. Le SNPDEN-UNSA a demandé à plusieurs reprises que les objectifs et les contenus soient mieux définis, mais que l'organisation soit laissée à la libre appréciation des EPLE sans intervention des autorités académiques. Nous ne pouvons nous satisfaire des réponses renvoyant à l'organisation de ces 54 heures qui ne seraient constituées que par des journées forum d'orientation ou encore des temps forts organisés dans les établissements.*

*Le SNPDEN-UNSA demande que ce temps globalisé soit clairement défini et fléché avec des moyens attribués aux établissements.*

**Vote du congrès :  
Pour : 305 - Abstentions : 9**



## Le lycée professionnel

Lors du congrès de Colmar, nous étions dans l'attente d'éléments plus précis de la part du ministère concernant la voie professionnelle. Les annonces du ministre sont depuis parues le lundi 28 mai 2018.

La voie professionnelle a connu ces dernières années un essor important puisque le nombre de bacheliers professionnels est passé de 110 000 à 190 000 de 2010 à 2017. Même si l'image de la voie professionnelle reste à parfaire, la création du baccalauréat professionnel en 3 ans l'a changée.

Premier constat, les élèves qui choisissent cette voie sont jeunes, et malheureusement l'orientation des collégiens de troisième en bac professionnel reste trop souvent une orientation par défaut, même s'il arrive cependant que des élèves arrivent motivés par leur choix d'orientation.



Le second constat porte sur l'insertion professionnelle qui reste imparfaite selon les champs professionnels et les bassins d'emplois. Cette insertion dans la vie active doit rester l'un des premiers objectifs de la voie professionnelle.

Selon la dernière des études, en octobre 2017, que réalise périodiquement (tous les trois ans) le CEREQ (Centre d'études et de recherche sur les emplois et les qualifications) sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, les détenteurs d'un baccalauréat professionnel sont globalement 30 % à subir un temps cumulé de chômage de plus d'un an au cours des trois premières années suivant l'obtention de ce diplôme, et 17 % de plus à avoir vécu cela durant six à douze mois. Trois ans après leur sortie du système de formation, ils sont encore près de 20 % à être au chômage. De plus, 60 % de ceux qui ont trouvé un emploi ont dû accepter de faire leurs débuts sur des postes pour lesquels des qualifications de niveau V (CAP/BEP) suffisent, et donc, vivent une plus ou moins longue période de déqualification. Mais encore, si, trois ans après l'obtention de leur baccalauréat professionnel, 64 % d'entre eux sont parvenus à trouver ou retrouver un emploi conforme à leur qualification de départ (niveau III), un gros tiers d'entre eux est maintenu à ce niveau de déqualification. La future réforme de la voie professionnelle devra s'efforcer de trouver des remèdes à ces maux. L'ensemble de ces remèdes devra s'adapter en fonction du bassin d'emploi, de l'adéquation LP/LPO/UFA, du taux de réussite, d'employabilité et de poursuite d'études.

Le troisième et dernier point demeure l'étendue des 90 spécialités de la voie professionnelle. Même si certaines se recoupent, nous savons que les taux de captation et d'affectation, d'employabilité, de poursuite

d'études sont très variables d'un secteur à l'autre et d'un bassin d'emploi à l'autre, ce qui complexifie les réponses dans le cadre des réformes voulues. Il serait utopique de penser que les « copier/coller » d'un secteur professionnel et géographique à un autre puissent être une bonne formule. C'est pourquoi la refonte des classes de secondes, proposée dans le rapport Marcon Calvez, nous semble porteuse de sens. De plus le degré de polyvalence chez les jeunes diplômés demandé dans les entreprises va dans le sens d'une généralisation des secondes par grand champ professionnel (motion d'Avignon).

L'avenir du CAP reste flou et à préciser ; ainsi est évoqué le CAP en 1, 2, 3 ans, de façon à répondre à la grande difficulté scolaire et à des publics très variés selon les académies.

#### **MOTION 9: VOIE PROFESSIONNELLE, VOIE D'INSERTION, VOIE D'EXCELLENCE.**

*Le SNPDEN-UNSA s'interroge sur la mise en œuvre des dispositions contenues dans le rapport Marcon/Calvez et les 20 mesures de la réforme de l'apprentissage. Il rappelle son attachement à la voie professionnelle ayant pour objectifs l'emploi, la poursuite d'études ainsi que la formation tout au long de la vie quel que soit le statut de l'apprenant.*

*Le SNPDEN-UNSA attire l'attention sur l'inadaptation d'une généralisation de dispositifs clés en mains, qui ne tiendraient pas compte des différences d'insertion selon les champs professionnels, le bassin d'emploi et l'implantation des EPLE, lieux incontournables de la formation professionnelle. En cette période de réflexion entre les régions et les branches professionnelles, les lycées professionnels et les sections d'enseignement professionnel de l'Éducation nationale restent les seuls garants d'un enseignement public pérenne et d'une continuité des parcours de formation et de réussite pour tous.*

**Vote du congrès: UNANIMITÉ**

#### **MOTION 10: AVENIR DES CAP ET ACCUEIL DES PUBLICS À BESOINS PARTICULIERS**

*Les élèves affectés en CAP sont principalement des élèves issus de SEGPA et/ou ULIS collège ou encore ULIS Lycée. Les modalités d'inclusion des élèves des dispositifs d'ULIS Pro en classe de CAP diffèrent d'une académie à une autre.*

*Le SNPDEN-UNSA demande que ces publics à besoins particuliers puissent être accueillis dans des conditions qui leur permettent d'obtenir une attestation de compétences ou selon les élèves, permettent lors d'une troisième année de CAP, de consolider leurs acquis pour passer le diplôme de niveau V et préparer leur insertion professionnelle dans le respect de l'autonomie pédagogique de l'EPLE.*

**Vote du congrès: Pour: 239 - Abstention: 59 - Contre: 16**

## 4

### Le POST BAC et Parcoursup

La mise en œuvre de Parcoursup s'est faite dans la précipitation avec l'objectif d'éviter les dysfonctionnements d'origine politique qui ont fait couler tant d'encre pendant l'été.

Les nouveautés les plus importantes sont:

- La fin des pratiques de tirage au sort;
- Un affichage des attendus des formations universitaires;
- La suppression de classements des vœux;
- L'obligation de remplir la Fiche Avenir.

Cependant, les académies signalent que des points de vigilance persistent. Elles demandent un réel accompagnement pour les lycéens qui correspondent le moins aux attendus, notamment en BTS et dénoncent la lourdeur de la Fiche Avenir en réclamant sa simplification.



## MOTION 11 : FICHE AVENIR

Attachés au principe du Parcours Avenir construit tout au long de la scolarité des jeunes, les personnels de direction du SNPDEN-UNSA se sont investis sans compter dans la mise en place des nouvelles mesures sur l'orientation en terminale avec les équipes éducatives des lycées. Ils suivront donc avec vigilance les résultats de l'application Parcoursup.

Le SNPDEN-UNSA demande :

- Les moyens nécessaires pour une réelle mise en œuvre du parcours avenir afin de permettre un véritable choix dans le cadre des 54 heures dévolues à l'éducation à l'orientation ;
- Une simplification de la fiche avenir : les résultats à l'année, une appréciation quant au projet et les motivations de l'élève via un cv doivent suffire. Ce document doit être facilement exploitable par les établissements d'accueil.

Vote du congrès :

Pour : 312 - Abstentions : 2

## MOTION 13 : EXPÉRIMENTATION BAC PRO EN STS

Dans le cadre du Parcours Avenir et de la réussite pour tous, le SNPDEN-UNSA est attentif aux résultats de l'expérimentation bac pro STS, en termes d'affectation mais aussi de maintien en formation et de réussite à l'examen. Il le sera tout autant pour les élèves de séries technologiques retenus en IUT.

Les contenus de l'ensemble des formations concernées devront être adaptés ainsi que les mises à niveau pour les élèves issus de voie professionnelle.

Le SNPDEN-UNSA demande que :

- Les quotas soient progressifs et discutés dans le cadre d'un dialogue de gestion entre EPLE et autorité académique ;
- Les étudiants bénéficient d'un accompagnement spécifique dès la rentrée. Pour cela des moyens dédiés doivent être attribués aux établissements concernés ;

Vote du congrès :

Pour : 300 - Abstention : 14

## MOTION ALTERNANCE TRAITÉE EN COMMISSION MIXTE MÉTIER/PÉDAGOGIE

En lien avec les motions des commissions Pédagogie et Métier, votées en CSN de novembre 2017, le SNPDEN-UNSA réuni en congrès à Colmar :

- Réaffirme que l'enseignement professionnel fait partie intégrante de l'Éducation nationale et qu'il convient de développer l'apprentissage dans le cadre des CFA et des UFA publics pilotés par des personnels de direction ;
- Rappelle qu'il est favorable à la diversité des voies et statuts de formation en EPLE, afin d'offrir une meilleure fluidité et une sécurisation des parcours des apprenants.

Pour que la mixité des parcours et des publics soit effective et optimale, le SNPDEN-UNSA demande que :

- Les apprentis soient comptabilisés dans les effectifs pour tous les calculs de moyens ;
- Tous les élèves et apprentis soient accompagnés pour l'obtention d'une attestation de compétences, d'un diplôme ou la possibilité d'une poursuite d'études ayant pour objectif l'insertion professionnelle ;
- Le service des enseignants intègre les trois voies (scolaire, continue et alternance) afin de pérenniser au mieux l'ensemble des formations ouvertes aux trois types d'apprenants ;
- Les équipes enseignantes soient accompagnées par les corps d'inspection pour appréhender les différents publics.

Séance plénière :  
UNANIMITÉ

# Rapport de nationale d

Entre 2015 et 2018 la Commission nationale de Contrôle s'est réunie 7 fois et 1 fois en composition réduite, à chaque fois au siège de la rue Béranger.

C'est un travail d'équipe particulièrement riche et constructif qui a été à l'œuvre dans l'accomplissement de notre mandat et je tiens à remercier tous les membres de la CNC, que vous verrez se succéder lors de cette intervention.

Travail que nous n'aurions pu réaliser sans l'appui logistique des permanents et du secrétariat et surtout de Joëlle. Nous les remercions tous.

## Le rôle de la CNC

Notre rôle essentiel a été le contrôle de la bonne application des statuts et règlement intérieur que nous avons adoptés au congrès d'Avignon, à 85 % pour le statut et à l'unanimité pour le RI.

Nous nous sommes attachés au respect de la représentation dans les différentes instances syndicales en application des articles R5 et R6 de notre règlement intérieur. Nous avons pour cela travaillé en étroite collaboration avec les différents secrétaires académiques.



# la commission de contrôle

Nous sommes intervenus à chacun des CSN et lors de certaines Conférences Nationales. Nous avons adressé aux SA des éléments d'analyse pour la composition des délégations et nous avons pu constater la volonté de tous de tendre vers des représentations conformes au règlement intérieur. Non seulement sur la représentation hommes/femmes mais également sur les catégories de personnels et nous avons constaté une nette évolution entre les délégations au CSN et celles du congrès notamment sur la place des adjoints.

## L'enquête au CSN de janvier 2017

En janvier 2017 lors du CSN nous avons mené une enquête pour connaître à l'instant T la composition du CSN (c'est une idée de Patrick que je salue ici pour son infatigable pouvoir créatif) qui faisait apparaître un très faible taux d'absentéisme, une représentation proportionnelle hommes femmes conforme, un taux de retraités légèrement inférieur à celui attendu comme celui des adjoints. Nous avons surtout fait apparaître que nous représentions 1068 années



de chefs adjoints et 1951 années de chefs, soient 3019 années d'expérience cumulée. Seul le SNPDEN peut aligner de tels chiffres.

## L'application du R7

Lors du travail sur nos nouveaux statuts et règlement intérieur il a été décidé

que le respect de la représentativité devait s'accompagner de mesures contraignantes. Statuts et règlement intérieur adoptés par le congrès à Avignon. Sur la représentation des hommes et des femmes il est dit (article R6) que celle-ci doit être au plus près proportionnelle à leur nombre au niveau considéré. Nous avons pris la décision, après alerte, d'appliquer l'article R7, avec souplesse et bienveillance, et de réduire d'un droit de vote les mandats de délégations qui s'éloignaient de 2 points (2 hommes de trop ou 2 femmes de trop) de la représentation proportionnelle. Décision prise pour 3 académies.





## Vote rapport financier

**INSCRITS: 8 314**  
**VOTANTS: 1 342 (16,14 %)**  
**BLANCS/NULS: 16**  
**EXPRIMÉS: 1 334 (16,05 %)**  
**CONTRE: 7 (0,52 %)**  
**ABSTENTIONS: 65 (4,87 %)**  
**POUR: 1 254 (94 %)**

## Vote rapport d'activités

**INSCRITS: 8 314**  
**VOTANTS: 1 342 (16,14 %)**  
**BLANCS/NULS: 21**  
**EXPRIMÉS: 1 321 (15,89 %)**  
**CONTRE: 19 (1,44 %)**  
**ABSTENTIONS: 63 (4,77 %)**  
**POUR: 1 239 (93,79 %)**

## Notre travail d'accompagnement

Nous avons eu également un rôle de conseil et d'accompagnement. Nous avons publié une lettre de la CNC pour aider les SA lors du renouvellement des instances académiques, lettre doublée par un vade-mecum de la commission vie syndicale.

Nous avons également rédigé un petit guide à l'usage des congressistes.

Nous avons répondu à des questions liées :

- à la conformité des règlements intérieurs académiques, là aussi accompagnés de documents de la commission vie syndicale ;
- à l'interprétation de nos textes syndicaux.

## Le congrès de Colmar

Avant le congrès de Colmar la CNC a validé la liste pour l'élection du futur Exécutif syndical national, conduite par Philippe Vincent comme conforme aux statuts du SNPDEN.

Nous avons vu dans les contributions des académies des propositions de modification du règlement intérieur, nous rappelons que celles-ci doivent être portées à la connaissance de tous les adhérents 3 mois avant le CSN qui peut entériner ces modifications.

Enfin la CNC veillera avec la commission d'organisation des débats au bon déroulement de ce congrès et notamment des scrutins.





Chers collègues, chers camarades,  
chers amis

Compte tenu de la densité de cette première journée, le trésorier national se limitera à exprimer, ce midi, trois points de satisfaction qui constitueront un additif au rapport financier qui a été largement diffusé et que vous avez massivement approuvé. Le premier point de satisfaction porte bien évidemment sur le compte financier triennal 2015-2017.

Celui-ci fait apparaître un excédent appréciable; appréciable, parce que sur le plan financier, c'est une évidence, il vaut mieux être en positif qu'en négatif; appréciable parce que l'exercice 2015 qui a cumulé trois facteurs conjoncturels défavorables a montré qu'un exercice financier n'était pas nécessairement synonyme d'un long fleuve tranquille, appréciable enfin parce que nos finances sont un des éléments qui facilitent cette volonté syndicale de mettre tout en œuvre pour toujours mieux optimiser le service à nos adhérents et parce que la solidité financière est la première condition de l'indépendance syndicale.

Ce résultat appréciable, c'est celui d'un travail collectif; la modification des



statuts au congrès d'Avignon a, sur ce point, favorisé de nouveaux espaces de dialogue et de responsabilisation au sein de l'ESN et de la Conférence nationale et a facilité ce travail collectif.

Sur cette base, il restait à maintenir le cap. Maintenir le cap c'était, pour l'ensemble de l'instance dirigeante, respecter l'acronyme: Consolider, Anticiper, Prioriser.

Consolider pour veiller sur le niveau nécessaire des réserves du siège.

Anticiper pour faire face à des dépenses spécifiques telles qu'un congrès...

Prioriser c'est-à-dire déterminer les investissements les plus urgents.

L'effort financier de cet exercice triennal a porté sur la rénovation de la base « adhérents ». C'était une demande unanime des membres de l'ESN et des secrétaires académiques, une demande compréhensible puisque nos adhérents sont le cœur du SNPDEN. Pour mémoire, c'est Michel Maillard de l'académie de Rennes qui, à l'époque, avait élaboré bénévolement la base « adhérents ». Les évolutions nous conduisent à professionnaliser nos outils.

Second point de satisfaction: le congrès de Colmar. Pour vous, cette première journée c'est presque un commencement, pour le trésorier c'est presque un aboutissement...: cela commence par un casse-tête chinois car tout congrès a nécessairement un coût, et la règle d'or du trésorier, c'est de maîtriser ce coût. Et, pour ne rien vous cacher, c'est évidemment cet élément déterminant qui a conduit à choisir Colmar. J'ai bien entendu, ici ou là, quelques-uns, regretter le strass et le confort bourgeois d'un congrès strasbourgeois... Mais, pendant les courts moments de repos que vous laissera ce congrès, vous apprécierez, j'en suis certain, les attraits de la capitale des vins d'Alsace. Pour autant vous savez, tout comme moi, que ce qui fait la qualité, le prestige, le renom d'un congrès c'est bien moins le nom de la ville où il se déroule que la qualité de vos contributions, de vos échanges et la pertinence de la

feuille de route que vous établirez pour l'instance dirigeante que vous allez élire. Pour ce qui me concerne, si le congrès de Colmar est déjà un point de satisfaction, c'est qu'il a donné l'occasion depuis 3 ans de travailler avec une équipe académique motivée, engagée, animée par la seule volonté de bien faire et de bien vous accueillir. Cette longue marche qui nous a conduit de la clôture du congrès d'Avignon à ce jour d'ouverture est riche de cette rencontre avec l'humain, une rencontre construite sur le dévouement, l'abnégation et une bonne humeur constante et rafraîchissante. Permettez-moi d'ores et déjà de rendre hommage aux Jacky, Isabelle au carré, Véronique, Cathy, Anne et Guy et les autres. Merci à vous pour tout ce travail au service de notre organisation syndicale.

Mon troisième point de satisfaction porte sur ce qui caractérise le SNPDEN dans le paysage syndical. Le hasard a voulu que je tutoie l'exécutif au moment où Philippe Tournier devenait secrétaire général et que je quitte ce même exécutif simultanément à son départ. Pendant ces 9 ans, j'ai pu mesurer, au plus près des négociations, la complexité d'un syndicalisme qui se veut, dans le respect de ses valeurs, réformiste, réaliste, pragmatique; un syndicalisme qui refuse de se faire plaisir en s'arc-boutant sur des postures; un syndicalisme qui refuse le tout ou rien; un syndicalisme déterminé à faire valoir, qu'entre le probable et le souhaitable, il y a tous les champs des possibles qui méritent d'être négociés. J'ai eu l'occasion d'écrire, quand je tenais la chronique du BN en tant que permanent qu'il s'agissait là d'une politique du pas à pas qu'il faut défendre pied à pied. C'est cette position tenace, résolue, singulière et pragmatique qui constitue notre force et impose le respect de nos interlocuteurs.

Évidemment le travail n'est pas achevé et, pour reprendre la profession de foi de Philippe Vincent, c'est la poursuite de ce syndicalisme laïque, ouvert, revendicatif et novateur qu'il vous revient d'affirmer.

Merci à vous, mes camarades! □

