

**snp
den**

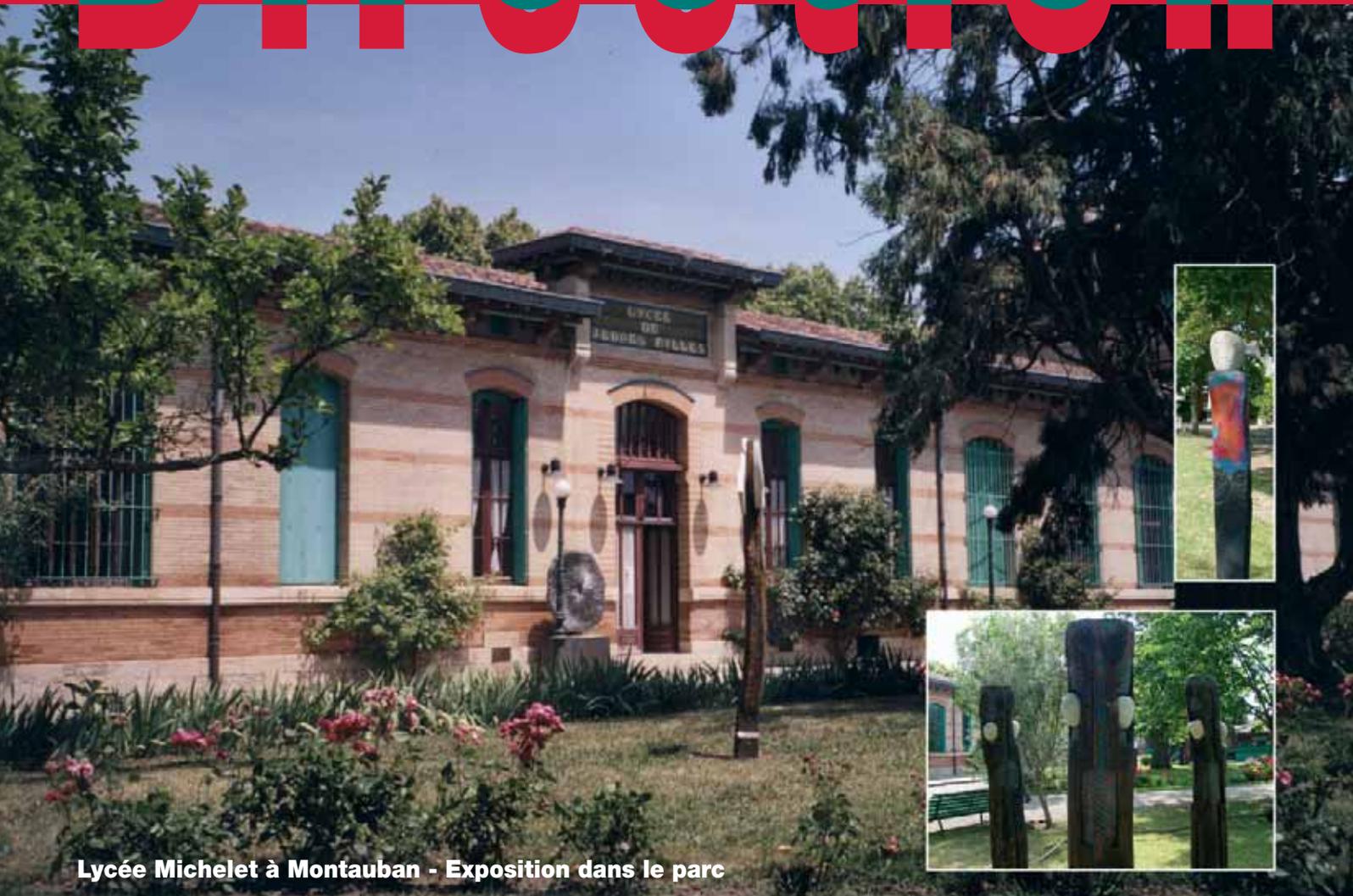
Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **131**

- Bonne rentrée 2005
- Affirmer une véritable autonomie pédagogique de l'EPLE

Éditorial du secrétaire général

Direction



Lycée Michelet à Montauban - Exposition dans le parc

AFFIRMER UNE VÉRITABLE AUTONOMIE PÉDAGOGIQUE DE L'EPLÉ

Bonne rentrée à tous, notamment à ceux qui changent de poste, de fonction; bonne rentrée aux nouveaux personnels de direction stagiaires qui entament un métier difficile mais passionnant.

Notre conception du métier est totalement liée à l'organisation du système éducatif que nous souhaitons.

Avec l'Internationale de l'Éducation, nous refusons toute forme de marchandisation de l'École, et nous demandons que l'État assume ses responsabilités de pilote et de régulateur du service public d'Éducation.

Lors du débat sur la loi de décentralisation, nous avons refusé toute expérimentation sur l'autonomie des établissements qui aurait remis en cause le pilotage national et académique du MEN au profit d'un pouvoir accru des collectivités territoriales. Une telle orientation ne pouvait que profiter au développement de projets locaux encourageant les concurrences entre établissements et favorisant une logique libérale de l'Éducation.

Mais cela ne nous empêche pas de penser que l'EPLÉ autonome est l'outil de pilotage le mieux adapté pour traduire les orientations nationales, en tenant compte des contraintes sociales et locales dans lesquelles elles se mettent en œuvre.

Encore faut-il que la contractualisation organisée entre les rectorats et les EPLÉ ne soit pas un marché de dupes. Les objectifs et les missions assignés à l'EPLÉ doivent être clairs et réalistes, relever d'un véritable cahier des charges, de normes de qualité, d'une contractualisation pluriannuelle et d'une évaluation a posteriori des moyens délégués.

Encore faut-il ne pas remettre en cause la double mission du chef d'établissement représentant de l'État pilote et régulateur et à ce titre le mieux placé pour être l'exécutif d'un EPLÉ autonome mais refusant la logique concurrentielle. Ce métier s'il est celui de l'encadrement doit rester fondamentalement celui de l'éducatif et de la pédagogie. C'est pourquoi nous avons souhaité depuis plus de cinq ans la mise en place d'un conseil pédagogique.

La loi l'a permis et prévoit d'ailleurs tout naturellement que ce conseil pédagogique soit présidé par le chef d'établissement ou l'adjoint.

Il permettra de favoriser la collégialité des pratiques pédagogiques, la responsabilité et l'expertise collective, et la coordination de tout ce qui relève des compétences transversales et de la personnalisation des pratiques pédagogiques.

Mais, nous sommes toujours dans l'attente de sa traduction dans le décret qui régit les EPLÉ; parce que ce pilotage pédagogique des personnels de direction bouscule profondément les habitudes des organisations enseignantes et de leurs fédérations, celles-ci ont tout fait pour retarder sa mise en place sous le prétexte futile que « les enseignants étaient désignés par le chef d'établissement sur proposition (pourtant) des équipes pédagogiques ».

L'enjeu n'est pas celui du pouvoir des personnels de direction au détriment des compétences des personnels mais celui de l'affirmation d'une véritable autonomie pédagogique de l'EPLÉ.

Plus encore qu'une improbable nouvelle loi pour l'éducation, cela pourrait transformer de manière décisive le système éducatif.

Du temps et des moyens pour diriger: pour que les personnels de direction puissent se recentrer sur leur mission éducative et pédagogique, il faut une équipe de direction complète (chef et adjoint) dans chaque établissement, assistée d'une équipe administrative opérationnelle.

C'est par cette organisation, celle de notre référentiel de métier, cœur de notre protocole qu'il reste à faire vivre, que nous pourrions dans le cadre du service public d'éducation, contribuer à construire une école de l'égalité des chances qui permettra de promouvoir la diversité des talents sans filiarisation ni sortie précoces du système éducatif.



Philippe GUITTET

Éditorial

3

6

Agenda
Décisions du BN

Actualités
Rencontres

7

20

Bureau National
La vie des
commissions

Mémento
Retraite (6 et fin)

32

39

Dossier:
La rémunération

Encart : WEKA

Index des annonceurs

INCB	2
INDEX EDUCATION	4, 5
OMT	7
TRAPINEX	9
AVENANCE	10, 11
CAMIF	13
OFUP	15
CULLIGAN	17
NESTLE	21
MICROSOFT	23
CAP LOGIK	25
HYPCOM TECHNOLOGIES	67
ALISE	68

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris

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

Mèl : siege@snpdn.net

Directeur de la Publication : Philippe Guittet

Rédacteur en chef : Jean Claude Lafay

Rédacteur en chef adjoint : Marcel Jacquemard

Secrétaire de rédaction : Joëlle Torres

Conception : CIE/Lawrence Bitterly, Paris, Johannes Müller

Réalisation : Johannes Müller

Publicité : Espace M. • 04 92 38 15 55

Chef de Publicité : Fabrice Mauro

Impression : Imprimerie SIC, 5/7 rue Claude Chappe 77 400 Lagny

– Tel : 01 64 12 17 17

Direction – ISSN 6-5294

Commission paritaire de publications

et agence de presse

1 798 D 73 S du 11 mars 1993

Direction n° 131

Mis sous presse le 2 août 2005

Abonnements : 100 € (10 numéros)

Prix du numéro : 10 €

Agenda

Bureau national du 9 juillet 2005

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

La liste des commissaires paritaires nationaux a été soumise au bureau national qui l'a adoptée à l'unanimité; les règles relatives à sa composition ont été rappelées (équilibre des fonctions, parité, équilibre et rotation des académies, nombre de commissaires dans chacun des grades). Un courrier de remerciements sera adressé aux commissaires paritaires sortants.

La profession de foi amendée par le bureau national a été adoptée à l'unanimité. Il reste à la finaliser.

MOUVEMENT 2006

La circulaire relative aux opérations de mutation pour 2006 a été analysée par Philippe Marie; elle ne prévoit plus les dérogations possibles à l'obligation de mobilité en fin de carrière, ni la possibilité de muter au terme de deux ans sur poste; on constate que la procédure de mutation est cadrée de façon rigide entre 3 et 9 ans, et s'éloigne en cela du statut des personnels de direction qui prévoyait un accès à un système dérogatoire. Philippe Marie demandera une audience à la Direction de l'Encadrement. La question est posée également de la validité de la lettre code « F » attribuée pour les demandes de mutation dérogatoires à l'issue des deux ans.

COMPTE RENDU DES RENCONTRES, ET PARTICIPATION AUX INSTANCES

- Audience avec le ministre (voir *Direction* n° 130)
- DPMA (voir page 18)
- ARF (voir page 18)
- CSE (voir déclaration du secrétaire général page 16)
- CTPM: le point qui nous concernait portait sur le remplacement de courte durée des enseignants; le bureau national a souligné la difficulté d'application des textes et l'inefficience qui en résultera au niveau des établissements (voir communiqué de presse page 19)
- ANACFOC (voir page 17)

ACTION LAÏQUE

Il est décidé que Jocelyne Pionnier participera à un colloque organisé par le SE UNSA « jeunes enseignants et laïcité » le 28 septembre. Philippe Guittet se rendra dans la mesure du possible au congrès des CEMEA dont le thème est le centenaire de la loi de la séparation de l'Église et de l'État. Une information SA/SD sera rédigée à la rentrée pour rappeler les règles d'application de la loi de 2004 sur la laïcité.

DÉCRETS

Patrick Falconnier fait remarquer que le récent décret relatif à l'indemnité de sommet de grade (voir Actualités dans *Direction* 129) ne doit pas assimiler l'avantage catégoriel de l'établissement perçu lors d'une mutation à une promotion, de même que la NBI afférente à la catégorie de l'établissement. Un courrier sera adressé au ministre pour affirmer cette analyse, et pour demander que l'indexation des indemnités, telle quelle avait été définie dans le décret publié au JO du 26 mai 2005, soit calculée à partir du 1^{er} janvier 2005.

Mise en place des CAE/CA

La disparition des établissements mutualisateurs et le paiement sur le budget des établissements ne sont pas sans poser des difficultés de trésorerie.

PARTIE CIVILE

Le bureau national autorise le SA d'Orléans Tours à se porter partie civile au nom du SNPDEN dans le cadre d'une action intentée par un collègue violemment agressé par un élève.

Lundi 22 août

Ouverture du siège

Mercredi 24 août

Bureau national + commissaires paritaires entrants et sortants
CAPN: queue de mouvement

Jeudi 25 août

Bureau national

Mercredi 7 septembre

Commission nationale de contrôle

Lundi 26 septembre

Bureau national

Mardi 27 septembre

Bureau national élargi aux secrétaires académiques

Actualités



Valérie FAURE

CSE DE JUILLET : REJET MASSIF DES TEXTES

Les 7 et 8 juillet dernier, le Conseil Supérieur de l'Éducation s'est prononcé sur les premiers textes de mise en œuvre de la loi d'orientation et de programme sur l'avenir de l'École présenté par le nouveau ministre, Gilles de Robien. Cette première série de textes a été majoritairement rejetée par les membres du CSE.

En fait, sur les 13 projets de décrets ou arrêtés concernant la loi Fillon (29 textes au total pour ce CSE), seuls 5 ont reçu un avis favorable (le projet de décret relatif à l'adaptation des modalités des examens aux candidats handicapés, celui relatif à la mise en œuvre du label « lycées des métiers », l'introduction d'une langue vivante étrangère dès le CE1, l'ouverture des jurys de bac à option internationale ou binationaux à des représentants des corps d'inspection ou d'enseignements étrangers ou encore le texte relatif à l'accès de droit aux sections BTS des bacheliers professionnels méritants).

Pour le reste, les autres textes ont reçu un avis défavorable, parfois avec un rejet massif dans certains cas.

Ainsi, les décrets concernant la création du Haut Conseil de l'Éducation (44 voix contre), les dispositifs de soutien scolaire à l'école et au collège (41 contre), l'enseignement des langues vivantes, tout comme ceux relatifs aux mentions au brevet des collèges, aux bourses au mérite, celui modifiant le décret de 85 relatif aux EPLE, ont notamment été rejetés.

Il faut dire que la déclaration commune en ouverture du CSE de 11 organisations de l'Éducation nationale*, dénonçant à la fois les décrets d'application de la loi Fillon, les

conditions de la rentrée et la préparation du budget 2006, laissait présager de la suite des événements.

Par ailleurs, à l'initiative de l'UNSA-Éducation, un vœu commun signé par 16 organisations de l'Éducation**, dont le SNPDEN, et voté par 37 voix pour, a demandé le rétablissement des TPE en terminale. Selon les organisations signataires, « la suppression des TPE en Terminale représente un recul considérable pour l'évolution du système éducatif » et « est en complète contradiction avec l'objectif de poursuivre sa démocratisation et d'augmenter l'accès à l'enseignement supérieur ». « Aucune évaluation ne vient aujourd'hui étayer l'hypothèse que les TPE seraient devenus tout à coup inefficaces pour les élèves » ont ajouté les organisations, considérant qu'ils représentaient « l'une des plus importantes innovations introduites dans le système éducatif ces dernières années... ».

* CFTD; CGT; FCPE; FEP-CFDT; FSU (SNES, SNUIPP, SNEP, SNESUP, SNASUB); JPA; Ligue de l'enseignement; SGEN-CFDT; UNEF; UNL; UNSA-Éducation (A & I, SE-UNSA, SIEN, SNAEN).

** CFTD; FCPE; FERC-CGT; JPA; La Ligue de l'enseignement; PEEP; SGEN-CFDT; FEP-CFDT; SE-UNSA; A & I; SIEN; SNAEN; SNPDEN; UNEF; UNL; UNSA Éducation.

(Lire la déclaration du secrétaire général au CSE page 16).

RAPPORT 2004 DU MÉDIATEUR DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Une lycéenne souhaitait apprendre le russe en 3^e langue et se voit affectée à 130 km de son domicile, pour découvrir à la rentrée que l'option qu'elle avait choisie est supprimée dans cet établissement d'affectation, une principale adjointe de collège, « en situa-

tion de conflit sévère avec son chef d'établissement » (« dont les travers et le comportement difficilement compatibles avec un travail d'équipe sont déjà bien connus » de la hiérarchie), devra, bien que depuis peu dans le poste, demander sa mutation, alors que « ses collègues continueront à subir l'inaptitude au travail d'équipe du chef »... deux cas parmi d'autres qui occupent le quotidien du médiateur de l'Éducation nationale et de ses collaborateurs académiques.

Au total, ce sont 5507 réclamations qui leur ont été adressées en 2004, soit une hausse de 9 % par rapport à l'an passé, parmi lesquelles 49 % (contre 27 % la première année de fonctionnement du dispositif) émanent des usagers (parents, élèves, étudiants), majoritairement des lycées et collèges publics, les 51 % restants étant le fait des personnels de l'Éducation nationale, en majorité des enseignants.



Jacky Simon, premier titulaire de la fonction créée en 1998, a ainsi présenté à la presse le 27 juin son 6^e rapport annuel, le dernier en ce qui le concerne.

Il y souligne que les usagers sont, pour la première fois, presque aussi nombreux que les personnels à avoir saisi les médiateurs, signe de la notoriété de leurs missions auprès des parents d'élèves, mais signe également d'une « certaine dégradation des rapports entre les usagers et l'institution scolaire ».

Pour cette année, les réclamations des usagers ont porté principalement sur le déroulement de la scolarité et les inscriptions (37 %) et sur le déroulement et la notation des examens et concours pour 29 %.

Quant aux réclamations présentées par les personnels, la plus grande partie est relative aux questions d'affectation et de mutation (25 %), 21 % sont liées à des questions financières (rémunérations, indemnités, primes, trop-perçus...) et 18 % ont trait aux questions de carrière ou statutaires (notation, avancement, détachement, reclassement, congés...).

Les médiateurs ont également observé cette année, la multiplication « des mises en cause très fermes de certains enseignants », « soit pour des raisons pédagogiques (absences fréquentes et non remplacées, qualité de l'enseignement dispensé, attitude à l'égard des élèves...), soit pour toute autre raison ».

S'agissant spécifiquement des agents, le médiateur relève « avec regret le développement des phénomènes de harcèlement moral, un fait étonnamment sous-estimé par notre institution ». Ce qui explique sans doute qu'une des recommandations générales du rapport préconise la mise au point d'un dispositif de prévention et de traitement du phénomène; les deux autres préconisations portent respectivement sur l'élaboration et la diffusion d'une charte des relations entre les enseignants et les parents et sur l'élaboration de règles de déontologie de l'enseignant, intégrées dans la formation.

La synthèse de ce rapport est disponible sur le site du Ministère de l'Éducation Nationale et le document intégral est consultable sur le site de la documentation française à l'adresse suivante: <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/054000412/0000.pdf>

FORMATION: RÔLE MAJEUR DU CHEF D'ÉTABLISSEMENT D'AFFECTATION

Avec pour objectif d'évaluer, après quelques années de fonctionnement, le nouveau dispositif de formation initiale des personnels de direction mis en place en 1999, la direction de l'évaluation et de la prospective (DEP) du ministère de l'Éducation nationale a mis en ligne fin juin les résultats d'une étude menée en juin 2004 auprès des lauréats du concours 2002 (soit 833 personnes interrogées).

Il ressort globalement de cette étude que les personnels se déclarent plutôt satisfaits de leur formation, le motif essentiel de satisfaction portant surtout sur la mise en situation immédiate des stagiaires. Ainsi, « plus des ¾ des nouveaux personnels apprécient la possibilité de réinvestissement des connaissances acquises en situation », perçu comme un élément fondamental du dispositif, et « de l'ordre des 2/3 trouvent satisfaisants l'échange d'expériences et les analyses de pratiques, l'accompagnement par le tuteur et l'adéquation de la formation aux besoins ».

Autre point positif, la majorité des stagiaires s'estiment être, à l'issue des deux années de formation, en situation d'exercer leur métier, surtout en animation d'équipe ou en organisation de dispositifs pédagogique ou éducatif, et ils se déclarent « relativement aguerris » concernant « la démarche de projet, l'élaboration d'un diagnostic d'établissement ou l'évaluation de son fonctionnement ». La plupart des interrogés souligne au passage le rôle majeur du chef d'établissement d'affectation dans l'apprentissage de leur fonction et aussi comme appui.

Mais, si globalement, deux tiers des interrogés estiment satisfaisant le fonctionnement du trinôme, chef d'établissement d'accueil/stagiaire/tuteur, près d'un cinquième (17 %) note cependant des absences de relations, alors que dans 7 % des cas, ces relations auraient été nécessaires.

Bien que dans l'ensemble l'esprit du dispositif actuel

semble ainsi globalement satisfaisant les lauréats concours interrogés par la DEP, l'étude relève certaines insuffisances, notamment dans les domaines juridiques et financiers.

Il en ressort que 45 % des chefs d'établissement s'estiment mal formés au niveau juridique et 41 % sur les questions financières; des chiffres qui, selon la DEP, peuvent s'expliquer, par la nouveauté de ces domaines par rapport au cursus antérieur des lauréats, et ce, alors même que ces types de responsabilités des personnels de direction sont de plus en plus importantes.

Parmi les domaines d'insatisfaction, on trouve également la gestion administrative des personnels (30 % des interrogés), le domaine technique des logiciels spécifiques (28 %) ou, encore la culture d'encadrement (28 %), ces réponses variant bien sûr selon les types de cursus suivis par les lauréats.

Une certaine difficulté à concilier l'exercice effectif du métier et la participation à des séminaires de formation est également mentionnée. Et, si 60 % se disent satisfaits de la répartition de la formation sur 2 ans, seule la moitié d'entre eux juge positivement l'articulation entre pratique et formation.

Bon nombre d'avis négatifs (62 %) portent également sur l'équilibre entre formation collective et formation individualisée. Plus encore, la prise en compte de l'expérience antérieure semble pour 81 % des interrogés insuffisante. Pour un quart des stagiaires, la formation par alternance est ressentie comme « essentiellement une juxtaposition de modules » et « de regroupements et de périodes en établissement, sans liens explicites ».

Pour consulter l'intégralité de cette note d'évaluation (n° 05.05): <ftp://trf.education.gouv.fr/pub/edutel/dpd/noteeval/ne2005/eva0505.pdf>.

INQUIÉTUDES SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DIPLÔMÉS

A la suite de la publication, début 2005, des résultats plu-

tôt alarmants de la dernière enquête du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ), « Génération 2001 », sur l'insertion professionnelle des jeunes, le gouvernement a jugé urgent de créer, à l'initiative du ministre du Travail, de l'emploi et de la cohésion sociale, un « groupe de réflexion jeunes diplômés ».

Installé le 27 avril dernier par le secrétaire d'État à l'insertion professionnelle des jeunes, ce groupe de travail, composé d'une trentaine de personnes (représentants d'entreprises et de l'enseignement supérieur, d'institutions de l'emploi et de la jeunesse, personnalités qualifiées) est

chargé d'émettre des propositions pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur, qu'ils soient diplômés ou non.

Ce que montre globalement l'étude du Cereq, c'est que la dégradation de la conjoncture a affecté tous les jeunes de la Génération 2001, et qu'ils ont tous, au bout de 3 années de vie active, quel que soit leur niveau de formation, un taux de chômage supérieur à celui de leurs pairs de la Génération 1998, l'ampleur de l'augmentation du nombre de jeunes en recherche d'emploi variant néanmoins en fonction du niveau de diplôme et étant particulièrement importante pour les non diplômés.

Taux de chômage, trois ans après la sortie du système éducatif

NIVEAU DE SORTIE DU SYSTÈME ÉDUCATIF	GÉNÉRATION 98 (en %)	GÉNÉRATION 01 (en %)	ÉVOLUTION (en points)
Non qualifié	29	39	+ 10
CAP ou BEP non diplômé, 2 ^{de} ou 1 ^{re}	20	31	+ 11
CAP ou BEP	12	14	+ 2
Bac, non diplômé	11	17	+ 6
Bac professionnel ou technologique	6	11	+ 5
Bac+1 ou bac+2, non diplômé	9	18	+ 9
Bac+2	4	8	+ 4
2 ^e cycle	7	9	+ 2
3 ^e cycle ou grandes écoles	4	9	+ 5
Ensemble	10	16	+ 6

Jeunes sortis du système éducatif en 1998 et en 2001. Sources : Céreq, 2004.

Le Céreq souligne le cas particulier des jeunes de niveau « bac +1 ou bac +2, non diplômé » (regroupant des jeunes ayant poursuivi des études supérieures mais sans obtenir un diplôme), dont la situation s'est plus fortement détériorée et qui connaissent une entrée dans la vie professionnelle encore plus lente et aléatoire : leur taux de chômage a également doublé par rapport à 98, pour atteindre 18 %, et venir dépasser celui des titulaires d'un CAP ou d'un BEP, ces derniers ayant nettement mieux résisté aux tensions sur le marché du travail.

L'étude relève que « c'est la situation des hommes qui, d'une génération à l'autre, s'est le plus dégradée » puis-que « tous niveaux de formation confondus, leur taux de chômage a doublé » pour atteindre 16 % pour la génération 2001, « alors que celui des femmes s'est accru d'un tiers, pour passer de 12 à 16 % ».

L'enquête du Céreq indique cependant que 53 % des jeunes sortis de formation initiale en 2001 n'ont jamais connu le chômage durant leurs trois premières années de vie active. Le poids du chômage variant suivant les profils : 64 % des non qualifiés l'ont connu contre 34 % des diplômés d'un second cycle universitaire.

Pour consulter l'intégralité de cette étude, Bref Céreq n° 214, <http://www.cereq.fr/pdf/b214.pdf>. L'enquête complète est par ailleurs publiée sous forme d'ouvrage sous le titre « Quand l'école est finie » (87 pages, 15 €).

BUDGET 2006 : SUPPRESSIONS DE POSTES A L'ÉDUCATION NATIONALE

Le Ministère de l'Éducation nationale sera, avec celui de l'Économie, les ministères les plus touchés par les réductions d'effectifs inscrites dans les grandes lignes budgétaires 2006.

En témoigne le document d'orientation budgétaire présenté à la presse par le Ministre délégué au Budget le 28 juin dernier.

Globalement, ce document prévoit la suppression de 5 100 emplois dans la fonction publique d'État, dont 2 797 à l'Éducation nationale, hors enseignement supérieur, (avec 3 000 postes supprimés dans le secondaire et 1 000 créations dans le primaire), 2 848 suppressions au ministère de l'Économie, 1 733 postes en moins à l'Équipement et 1 136 postes à l'Agriculture ; les ministères de la Recherche, de la Justice, de la Défense et de l'Intérieur voyant eux leurs effectifs augmenter.

Le Ministère de l'Éducation nationale s'est déclaré assez satisfait des chiffres pour l'enseignement scolaire, estimant qu'ils « correspondaient bien aux véritables besoins ». Intervenant sur les ondes au lendemain de la présentation de ce dossier budgétaire, Gilles de Robien a précisé que, compte tenu du fait que dans les suppressions

annoncées, « 800 emplois concernaient des personnels mis à disposition qui n'exerçaient déjà plus devant les élèves », « le nombre de suppressions réelles dans l'Éducation nationale devait être estimé à 1 900 emplois », soit, selon le ministre, une diminution inférieure « à ce que la démographie exige ».

« L'encadrement sera donc légèrement supérieur à celui de cette année » a-t-il ajouté, se félicitant par ailleurs de l'augmentation du budget de l'enseignement supérieur et de la recherche, avec 1 900 postes supplémentaires en universités et 1 100 dans les établissements de recherche et 1 milliard d'euros en plus.

Face à cette satisfaction ministérielle, les syndicats, « déjà échaudés par un budget 2005 prévoyant 5 500 suppressions de postes dans le second degré », et alors que les cinq fédérations de l'Éducation Nationale n'ont cessé depuis plusieurs mois de réclamer un collectif budgétaire pour restituer les moyens supprimés à la rentrée 2005, n'ont pas manqué de critiquer ces orientations.

La FSU a aussitôt fait part de ses craintes par rapport aux suppressions annoncées venant s'ajouter « à celles perpétrées chaque année depuis 3 ans », continuant ainsi « à creuser le trou jusqu'au gouffre ». « Une fois de plus, on ne pose pas la question des besoins, on traite l'Éducation nationale comme un réservoir d'économies budgétaires » a déploré Gérard Aschieri.

Le secrétaire général du SE-UNSA a lui dénoncé un gouvernement qui d'un côté « se bat pour l'emploi » et de l'autre, supprime « 3 000 postes d'enseignants à l'Éducation nationale... ». Une réalité budgétaire qui, pour le syndicat, « donne l'exacte mesure de la considération que le gouvernement porte à l'Éducation », et « augure de graves difficultés pour l'école ».

REVALORISATION SALARIALE

Conformément aux annonces faites le 29 mars dernier par le précédent ministre de la Fonction publique d'une mesure unilatérale d'augmentation des traitements des fonctionnaires (cf. actualités Direction 127, page 8), le nou-

veau ministre, Christian Jacob, a présenté en Conseil des ministres du 29 juin dernier un décret portant majoration, à compter du 1^{er} juillet 2005, des rémunérations de la fonction publique de 0,5 %, faisant ainsi passer la valeur annuelle du point d'indice de 53, 0196 € à 53,28 € (valeur mensuelle brute : 4,44 €).



Le décret en question prévoit aussi une augmentation des traitements les plus bas de la fonction publique en ajustant le montant du minimum de traitement au nouveau montant du SMIC, revalorisé de 5,5 % au 1^{er} juillet 2005.

Le traitement brut minimal de la fonction publique est ainsi porté à l'indice majoré 275, soit 1 221,11 euros brut mensuel et le taux du SMIC brut horaire s'élèvera lui à 8,03 euros, soit 1 217,88 euros mensuels, sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

La prochaine mesure de revalorisation des salaires de la Fonction publique devrait à présent intervenir au 1^{er} novembre 2005, à hauteur de 0,8 %, se décomposant, selon les engagements ministériels, en une hausse de 0,5 % acquise lors des négociations salariales de décembre 2004, à laquelle s'ajoutent 0,3 % issus de la mesure unilatérale annoncée par Renaud Dutreil en mars 2005.

DES PRÉCISIONS DU CONSEIL D'ÉTAT SUR LA RETRAITE ANTICIPÉE DES PARENTS DE 3 ENFANTS

Avant la modification de l'article L.24 du code des pensions, introduite par la loi de finances rectificative du 30 décembre 2004, de nom-

breux pères de 3 enfants ont obtenu des tribunaux administratifs la possibilité de départ en retraite après 15 années de service, en conformité avec la jurisprudence européenne.

Depuis, et alors que certains recours demeurent encore en attente de jugement, la loi, dans son article 136, a élargi officiellement aux hommes la possibilité de départ en retraite anticipée jusqu'à réservée aux mères, mais en soumettant le bénéficiaire de cet avantage à des conditions d'interruption d'activité dont les modalités ont été précisées par le décret 2005-449 du 10 mai 2005, publié le 12 mai (cf. actualités *Direction* 129 page 13). Ce même article 136 donnait un caractère rétroactif à ces nouvelles dispositions en les rendant « applicables aux demandes présentées avant leur entrée en vigueur qui n'ont pas donné lieu à une décision de justice passée en force de chose jugée ». Dès la publication de la loi, l'UNSA Fonctionnaires avait alors émis des réserves sur la légalité de ce caractère rétroactif.

Saisi par le tribunal administratif de Nancy, le Conseil d'État vient de confirmer dans un avis rendu le 27 mai 2005*, son incompatibilité avec la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, en apportant des précisions sur les conditions d'application de la loi.

Il indique notamment que l'application des nouvelles dispositions aux fonctionnaires ayant engagé un contentieux avant le 12 mai (date de la publication du décret), ou ayant présenté une demande de retraite anticipée avant la publication de la loi – que les intéressés aient ou non engagé une action en justice pour faire reconnaître leurs droits – méconnaissait en outre les dispositions du §1 de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 1^{er} du protocole additionnel. Le Conseil d'État considère alors que l'atteinte portée aux droits des agents est disproportionnée par rapport aux objectifs de la loi et conclut que pour ces fonctionnaires, les dispositions antérieures sont applicables, soit sans condition d'interruption d'activité.

En revanche, concernant ceux qui ont présenté des demandes entre la publication de la loi et celle du décret permettant sa mise en œuvre, le juge n'a pas considéré que leurs droits étaient méconnus, ces derniers relevant pas conséquent des nouvelles dispositions.

(Sources : Revue AJDA du 6 juin 2005 et Communiqué UNSA Éducation du 13 juin)
* avis n° 277975 consultable sur le site du conseil d'État, www.conseil-etat.fr/ce/jurispd/index_ac_Id0531.shtml.

PRESSE POUR LES JEUNES : LES PROPOSITIONS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Renaud Donnedieu de Vabres, Ministre de la culture et de la communication, a approuvé le 5 juillet dernier, à l'issue d'une réunion du comité d'orientation du fonds d'aide à la modernisation de la presse, le soutien par l'État de quatre projets innovants visant à favoriser la lecture de la presse par les jeunes.

L'un notamment sera développé au cœur même de l'école. Il s'agit du projet présenté par l'Association presse enseignement, fédérant toutes les composantes de la presse quotidienne française, et permettant la mise à disposition des titres de presse nationale, régionale et départementale dans les CDI de 1 000 lycées de France. Cette opération, s'inspirant d'une expérience menée avec succès sous l'impulsion du conseil régional d'Aquitaine, reposera sur un financement tripartite : Organes de Presse/État/Région concernée.

Un autre projet concerne un abonnement presse à tarif préférentiel pour des élèves de ZEP. C'est le cas du projet présenté par Play Bac Presse visant à abonner à tarif très préférentiel au journal correspondant à leur tranche d'âge, d'abord plusieurs dizaines de milliers d'élèves du primaire ou du collège dans les départements de l'Indre-et-Loire et du Nord, avec une extension possible sur l'ensemble du territoire. Un troisième projet entend favoriser le développement de contenus interactifs en ligne, de type blog, « où le jeune public sera

amené à réagir sur des thèmes d'actualité ». Le dernier projet devrait viser plus spécifiquement les jeunes des collectivités d'Outre-mer, via le projet du Quotidien de la Réunion visant à créer un supplément destiné aux jeunes de 10 à 15 ans, en partie écrit par eux, avec les relais de l'Internet et du WAP.

Le ministère de la Culture et de la Communication a indiqué dans un communiqué que l'expérimentation de ces quatre projets, qui constituent « un premier pas vers la résorption du décalage persistant entre la jeunesse et la presse », fera l'objet d'une évaluation attentive.

VOYAGE SUR LE NET

■ Un nouveau site web sur le dialogue social en Europe a été lancé, il y a quelques mois, par la Direction générale de l'emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne. Il propose une base de données sur tous les accords conclus entre partenaires sociaux au niveau européen et les accords interprofessionnels et sectoriels conclus au niveau européen. Sont en ligne des modèles d'accords cadres, des lignes directrices ou des recueils de bonnes pratiques dans les domaines de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, les conditions de travail, la santé et la sécurité, le handicap...

Pour en savoir plus : http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue

EN BREF

► Selon les premiers chiffres provisoires communiqués par le Ministère de l'Éducation nationale le 12 juillet dernier, le taux de réussite global de la session 2005 du baccalauréat atteindrait un niveau record de 80,2 % d'admis, soit + 0,5 point de plus qu'en 2004. « Contrairement à la session 2004, [le taux de réussite] augmente dans les séries générales (+ 1,6 points) et diminue dans les filières technologique (-0,8 %) et professionnelle (-1 point) ». Le pourcentage d'une génération obtenant le baccalauréat est ainsi porté à 62,5 % contre 61,7 % l'an dernier.

► En application des programmes 15 et 16 du plan de cohésion sociale, la Délégation interministérielle à la Ville a publié le 13 juin dernier la circulaire sur « la réussite éducative », l'idée étant, selon les explications fournies par le ministre de la Cohésion sociale et du Logement et son ministre délégué « d'accompagner dès les premières années de l'école maternelle et jusqu'au terme de la scolarité, des enfants et adolescents qui présentent des signes de fragilité, en prenant en compte la globalité de leur environnement et de leurs difficultés ». La circulaire est téléchargeable sur www.ville.gouv.fr/. (Source AEF).

► L'École Supérieure de l'Éducation Nationale a lancé début juin un cycle de colloques sur la décentralisation et les politiques locales d'éducation, l'enjeu étant de « mettre en contact les chercheurs, les cadres de l'Éducation nationale et les représentants des collectivités territoriales, autrement dit le système éducatif et le territoire à l'heure de la décentralisation ». Après le premier des 7 et 8 juin à Poitiers, les prochains se tiendront en 2006 à Toulouse, en 2007 à Aix-en-Provence, et en 2008 à Nantes.

► L'ESEN organise également un séminaire sur l'évaluation des établissements à Clermont-Ferrand les 17 et 18 novembre prochains. Ouvert à toutes les académies, ce séminaire rendra compte d'une expérience d'auto-évaluation des établissements scolaires menée dans l'académie de Clermont-Ferrand, qui fera l'objet en septembre d'un guide mis en ligne sur le site de l'ESEN.

► A partir de la rentrée prochaine, le mensuel Citato, magazine pour les 15-20 ans distribué jusqu'à présent gratuitement auprès des CDI des lycées, devrait proposer un abonnement payant de 40 euros par an par CDI, à raison de 100 exemplaires par mois. Fonctionnant jusqu'à présent sur les revenus de la publicité, le magazine affirme avoir atteint « l'équilibre d'exploitation début 2005 ». Le magazine, qui vient de fêter son premier anniversaire, estime avoir diffusé « plus de 1,3 millions d'exemplaires dans plus de 1 500 lycées », soit 170 000 exemplaires pour chaque numéro. (Source : dépêche AEF du 6 juin).

CSE du 7 juillet



Intervention de Philippe GUITTET

Monsieur le ministre, vous avez dit à la délégation de l'UNSA-Éducation que vous receviez et à laquelle je participais vouloir « donner du sens à la loi sur l'École »

En effet la loi Fillon « pour l'avenir de l'École » manquait d'ambition et ne permettait pas de répondre aux défis que les citoyens du XXI^e siècle vont devoir affronter.

C'est pourquoi le SNPDEN avait cosigné un texte avec 14 autres syndicats et associations : « pour une autre réforme de l'École ».

Nous y souhaitons « le maintien d'une scolarité commune de la maternelle à la 3^e », « faire vivre la scolarité par cycle en permettant la différenciation des interventions pédagogiques » pour mieux répondre aux rythmes de chacun, « que les formes d'évaluation soient diversifiées y compris pour le baccalauréat » et « que les missions et la formation des enseignants soient redéfinies, favorisant en particulier le travail de groupe et l'accompagnement individualisé des élèves dans leur processus d'apprentissage ».

La plupart de ces organisations avaient accueilli avec bienveillance le rapport Thélot.

Donner du sens à l'École, c'est se fixer l'objectif de la réussite de tous les élèves, c'est s'engager résolument, avec le service public d'éducation, dans « l'éducation et la formation tout au long de la vie », c'est affirmer que le socle commun doit garantir des connaissances et des compétences transversales et non pas disciplinaires, et doit, en permettant le partage de valeurs collectives de laïcité, de fraternité, de tolérance, faciliter une intégration sociale réussie. Le soutien que vous souhaitez mettre en place laisse à penser que le futur « programme personnalisé de réussite éducative » n'aura comme vocation que la remédiation.

Si l'on veut vraiment changer l'École, il faut se donner les moyens d'organiser le temps, à l'intérieur de l'année scolaire et du cycle en fonction des besoins et du rythme de progression spécifique de l'élève ; cela nécessite de personnaliser les pratiques pédagogiques et d'adapter la durée du cycle à la situation de chaque élève sans recourir, sauf de manière très exceptionnelle au redoublement en primaire et au collège. Toutes les expériences internationales montrent que cela n'a pas d'effets positifs et cela coûte très cher à la nation.

En revanche, il faut financer des dispositifs d'accompagnement et de renforcement individuels et collectifs et il est nécessaire de profondément modifier les modes d'évaluation qui sanctionnent les échecs au lieu de valoriser les réussites et d'accompagner les erreurs.

C'était cela que nous attendions, avec la réaffirmation des objectifs fixés par le rapport annexé, des 100 % d'une classe d'âge avec une qualification ou un diplôme avant la fin de la scolarité initiale, des 80 % au niveau du baccalauréat et des 50 % avec un diplôme de l'enseignement supérieur.

Au moment où vous mettez en place le Haut Conseil de l'Éducation qui traitera du socle commun et du cahier des charges des IUFM, c'est ce message que le ministre de l'Éducation Nationale aurait dû faire passer et pas seulement s'appuyer sur les expérimentations volontaires.

Lors du conseil supérieur de l'éducation de présentation de la loi Fillon, nous n'avons pas voté contre parce que la place des personnels de direction était confortée dans le pilotage administratif et pédagogique, bien sûr sans que cela implique des pouvoirs accrus pour les personnels de direction au détriment des instances ou des compétences des personnels de l'EPL.

En effet le nouveau rôle opérationnel donné à la commission permanente permettra au conseil d'administration, si celui-ci le souhaite, de se recentrer sur la politique générale et l'évaluation des objectifs. En permettant une délégation de signature élargie pour les adjoints et les gestionnaires, le décret conforte l'équipe de direction. Par ailleurs il désigne de manière satisfaisante les interlocuteurs, au nom de l'EPL, des collectivités territoriales.

En organisant la contractualisation, il consolide l'autonomie de l'EPL qui est l'outil de pilotage le mieux adapté pour traduire les orientations de la loi en tenant compte des contraintes locales, géographiques et sociales dans lesquelles elles se mettent en œuvre. Mais cela impliquera que les objectifs assignés à l'EPL soient clairs et réalistes. L'ensemble des objectifs et des missions fixés à l'établissement devra relever de cahiers des charges, de normes de qualité, d'une contractualisation pluriannuelle et d'une évaluation a posteriori de l'utilisation des moyens délégués. Au moment où les établisse-

ments se transforment de plus en plus en guichet unique de service public, il faudra mettre en face de chaque mission nouvelle les moyens qui permettent de la réaliser effectivement. C'est comme cela que nous interprétons le décret.

Cela nous amènera à soutenir ce décret s'il reste dans l'esprit dans lequel il est rédigé même si nous contestons certaines mesures induites par la loi comme l'expérimentation de la présidence du conseil d'administration à la demande du chef d'établissement.

Mais nous déplorons qu'une nouvelle fois sous la pression, la mise en place du conseil pédagogique ait été retardée.

Pourtant cet organisme est indispensable pour favoriser la collégialité des pratiques pédagogiques, la responsabilité et l'expertise collective, pour coordonner tout ce qui relève des compétences transversales et de la personnalisation des pratiques pédagogiques. Cette confrontation collective ne peut d'ailleurs que favoriser la liberté pédagogique de l'enseignant dans la classe. Il fallait avancer face aux prétextes tenant aux modes d'organisation.

J'espère qu'à l'automne, on ne trouvera pas de nouveaux mauvais arguments.

Sur les autres textes nous interviendrons au cas par cas. Le projet de bourses au mérite, que vous proposez et que nous soutenons, ne doit pas s'opposer aux politiques collectives de différenciation. Revenons, sur cette question, au rapport Thélot.

C'est autour d'un projet commun pour l'École, partagé par de nombreuses organisations, que les négociations doivent s'ouvrir dans l'avenir, en tout cas avant la mise en œuvre du socle commun et du PPRE. C'est décisif pour « lutter contre les inégalités sociales, conduire tous les jeunes à la réussite scolaire, contribuer à l'élévation du niveau de qualification ».

Enfin je voudrais m'associer aux demandes finales de la déclaration commune : nous sommes pour le rétablissement des TPE, que nous avons toujours soutenus, en terminale. Nous réclamons un collectif budgétaire pour 2005 et un projet de budget ambitieux pour 2006. Nous demandons le maintien des mises à disposition pour les associations complémentaires.

Le SNPDEN rencontre...

L'ANACFOC - le mercredi 22 juin 2005

Michel RICHARD

Nous avons rencontré une délégation de l'Association Nationale des Conseillers en Formation Continue conduite par son Président Patrick Pelletier (CFC dans l'académie de Reims) accompagné de Véronique Bergon-Bailly vice présidente, (CFC dans l'académie de Paris) et Bernard Joly (CFC dans l'académie de Grenoble) au siège du syndicat le mercredi 22 juin 2005 de 14h00 à 15h45, en présence de Philippe Guittet, secrétaire général, Hélène Rabaté et Michel Richard, secrétaires nationaux.

Dans son propos introductif, Patrick Pelletier nous a indiqué que l'ANACFOC est une association professionnelle qui vise à faire recon-

naître le métier de conseiller en formation continue auprès des instances publiques et des partenaires. Cette association regroupe 500 adhérents sur un total de 1 300 CFC.

Patrick Pelletier évoque la baisse de 4 points sur 10 ans du volume de formation continue réalisée par les GRETA. En effet, les GRETA ne réalisent plus aujourd'hui que 6 % de la formation continue.

Il constate que les GRETA possèdent à la fois force et faiblesse : force avec le réseau des GRETA qui assure une couverture totale du territoire, DOM compris, faiblesse due aux difficultés rencontrées dans les conseils d'administration des EPLE sièges de GRETA, mais

trouvant également son origine dans une méconnaissance des modalités de formation initiale dans le cadre du ministère de l'Éducation Nationale.

Au cours de la rencontre, il a été évoqué le schéma pour le futur. Les représentants de l'ANACFOC nous ont fait part de leur souhait de voir se mettre en place un EPLE pour la formation continue ayant un chef d'établissement exclusif d'une part, et d'autre part un agent comptable pour un ou plusieurs GRETA. Cet EPLE dédié à la formation continue aurait un conseil d'administration composé des chefs d'établissement membres, de représentants des personnels ainsi que des partenaires extérieurs.

Par ailleurs, ils nous ont signalé que l'ANACFOC était défavorable au transfert des GRETA vers les GIP académiques

Philippe Guittet a répondu que le SNPDEN partageait pour une très large part ces analyses que l'on retrouvait dans des motions de CSN ou de congrès depuis plusieurs années.

La seconde grande question évoquée concerne la place des conseillers en formation continue. En effet, pour l'ANACFOC, la situation actuelle n'est plus tenable car le statut de CFC s'inscrit dans un emploi et non dans un grade ce qui a pour conséquence de générer d'importants problè-

mes de déroulement de carrière (pas d'accès aux listes d'aptitude, par exemple).

L'ANACFOC porte la revendication de voir les CFC intégrer le corps des Ingénieurs ITRF dont l'échelonnement indiciaire se situerait entre celui des professeurs certifiés

et agrégés. Il s'agirait dans ce cadre de personnels rectoraux placés sous l'autorité du DAFCO.

Philippe Guittet exprime les réserves du SNPDEN sur ce dernier point mais déclare par ailleurs comprendre le point de

vue de nos interlocuteurs sur le domaine précis de leur statut.

La rencontre s'est déroulée dans un climat très constructif et s'est terminée sur la proposition de la création d'un groupe de travail relatif à la place et au rôle des CFC.

Il a été également envisagé de mener une réflexion commune sur les GRETA qui n'ont subi aucune évolution depuis les premières lois de la formation professionnelle en 1970 et qui par conséquent n'ont pas suivi celle des EPLE.

La direction de la prospective et de la modernisation de l'administration (DPMA) - le vendredi 1^{er} juillet 2005

M. R.

Pour la DPMA: Dominique Antoine, directeur; Gilles Fournier et Alain Marcigny, directeurs adjoints. Pour le SNPDEN: Philippe Guittet, Philippe Tournier, Michel Richard

Philippe Guittet rappelle dans un exposé liminaire les positions du SNPDEN relatives à la mise en œuvre de la nouvelle étape de la décentralisation.

Il insiste plus particulièrement sur les questions que posent les premiers projets de conventions EPLE/collectivités territoriales pour lesquelles il demande que s'opère une distinction entre modalités et objectifs.

Dominique Antoine nous indique que nous sommes entrés dans une phase d'élaboration d'un nouveau partenariat entre les EPLE et les collectivités territoriales qui, de son point de vue, devrait s'organiser dans le rapport maître d'ouvrage/maître d'œuvre.

En effet, pour lui, les relations EPLE/collectivités territoriales sont réglées par la loi. Il insiste sur le fait que la convention ne saurait se limiter à un simple règlement intérieur mais qu'elle régit les

rapports dans les domaines des transferts de compétences que sont *l'accueil, la restauration, l'hébergement, ainsi que l'entretien général et technique.*

Gilles Fournier nous précise que la mention « *le Président s'adresse directement au chef d'établissement* » présente au 2^e paragraphe de l'article L 421-23 du Code de l'Éducation (article 82, loi du 13 août 2004) signifie que le législateur a voulu accroître le degré d'autonomie de l'établissement puisque la relation s'établit hors de la voie hiérarchique normale : recteur/IA.

Dans la discussion qui s'en suit, nous rappelons que le SNPDEN est favorable à la décentralisation dont la nouvelle phase doit se construire dans le respect mutuel du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales d'une part, et dans celui de l'autonomie de l'EPLE d'autre part. A titre d'exemple, il sera nécessaire dans un futur proche de réfléchir aux conditions d'utilisation des locaux par une personne extérieure à l'EPLE (recteur – IA/DSDEN – IA IPR...), de même qu'au recours aux personnels TOS

pour les examens, alors que ceux-ci ne sont pas une compétence de l'EPLE, telle que définie dans le décret du 30 août 1985, mais du service public d'enseignement.

En outre, nous faisons part de nos vives inquiétudes en ce qui concerne certaines dispositions contenues dans les premiers projets de convention comme la formule : « *le président du Conseil Général notifie par écrit au chef d'établissement ses injonctions* ».

Face à ces difficultés, le Directeur de la DPMA propose la mise en place d'un groupe de travail dans lequel siègeraient des représentants du ministère, de l'association des régions de France, de l'association des départements de France, et du SNPDEN, dont la première réunion devrait se situer fin Août – début septembre 2005.

Philippe Guittet approuve cette proposition qui correspond à une demande forte émanant du SNPDEN depuis plusieurs mois.

Dans la seconde partie de l'audience, Dominique Antoine nous informe que le ministre de l'Éducation nationale souhaite doter son ministère d'un secrétaire

général qui devrait coordonner l'ensemble des fonctions transversales d'appui. En effet, la LOLF impose la mise en place de nouvelles nomenclatures réparties en missions, programmes et actions.

Philippe Guittet fait part de la volonté du SNPDEN que les personnels de direction soient directement rattachés à ce secrétariat général plutôt qu'englobés dans une grande direction des ressources humaines, car les personnels de direction s'inscrivent, depuis leur statut de décembre 2001, dans l'encadrement supérieur du MEN à côté des IA/DSDEN, des IA IPR et des CASU.

Cette audience qui s'est déroulée dans un excellent climat de travail a permis de clarifier nos positions respectives, et a contribué à rechercher des points d'accord pour la mise en œuvre de cette nouvelle étape de la décentralisation. Elle ouvre des perspectives d'avancées importantes en terme de reconnaissance de la place essentielle des personnels de direction, tant en qualité de représentants de l'État que dans celle de président et d'exécutif du conseil d'administration de l'EPLE.

L'Association des Régions de France - le 6 juillet 2005

Sylvie REICH

Pour l'ARF: Jacques Auxiette, Président de la région des Pays de la Loire, secrétaire adjoint de l'ARF, Daniel Tran, Claire Bernard.

Pour le SNPDEN: Philippe Tournier, Michel Richard, Sylvie Reich.

Jacques Auxiette a exposé le contexte dans

lequel l'association travaillait, notamment avec la commission nationale de conciliation mise en place après le refus de nombre de collectivités locales de signer les conventions liées à la loi relative aux

libertés et responsabilités locales du 13 août 2004. Dans ce domaine, les relations avec l'État semblent évoluer et le dialogue s'instaurer. L'ARF avait majoritairement refusé les conditions

du transfert dans le domaine de l'éducation en avril dernier. Elle souhaite notamment que le gouvernement continue d'assurer la gestion des recrutements et des remplacements des personnels TOS au sein des rectorats jusqu'en 2006, contrairement à ce que le calendrier prévoyait. Elle demande également la possibilité de création d'établissements de gestion ou de syndicats mixtes par les collectivités. Il faut noter que sur 95 départements, 48 ont signé la convention de mise à disposition des personnels TOS.

Nous avons pu pour notre part faire état des difficultés rencontrées sur le terrain avec les collectivités territoriales. L'ARF se déclare favorable à un travail avec le SNPDEN, nos positions exprimées lors des CSN étant partagées par l'association.

REMPLACEMENT DE COURTE DURÉE DES PERSONNELS ENSEIGNANTS

Le SNPDEN désapprouve le projet envisagé par le ministère pour le remplacement de courte durée des personnels enseignants, et exprime de vives inquiétudes sur ses conséquences prévisibles.

Il considère que les dispositions prévues ne permettront pas, contrairement à ce qui est annoncé et prévu par la loi, d'assurer la continuité des enseignements, ni de répondre aux attentes des familles, en l'absence d'une réflexion sérieuse sur l'organisation de ces enseignements.

Le SNPDEN est défavorable à l'inscription dans le décret des dispositions relatives à un « protocole » dont le statut est incertain, pour organiser localement le remplacement ; ces dispositions sont de nature, en détournant de leur objet l'autonomie de l'établissement et les compétences du conseil d'administration, à déstabiliser la position statutaire des personnels et à compromettre la sérénité de la communauté éducative.

Il estime indispensable que les conditions de désignation des enseignants pour les remplacements soient précisées de manière réaliste, et fassent l'objet de discussions plus approfondies avec leurs organisations représentatives, en particulier sur le délai raisonnable de mobilisation des personnels désignés.

Ce réalisme et cette concertation sont indispensables pour permettre un dispositif de remplacement efficace.

Le SNPDEN n'acceptera pas que les personnels de direction soient pris comme responsables des difficultés qui sont à prévoir en l'état actuel du projet, ni des carences en matière de remplacement qui pourraient se manifester au niveau des académies.

Communiqué du 11 juillet 2005,

Répartition des attributions des membres du Bureau National



Les commissions

Secrétaire général

Philippe Guittet

Secrétaires généraux adjoints

Anne Berger, Philippe Marie,
Philippe Tournier

Trésorier national

Alain Guichon

Trésorier national adjoint

Alain Val

Pédagogie

Hélène Rabaté

Collège : Claire Chauchard

LP : Alain Vervaeke

Enseignement adapté : Catherine Dauny
Catherine Petitot, Colette Pierre,

Vie syndicale

Jean Claude Lafay

Laïcité-Vigilance-Action : Pierre Raffestin

International : Donatelle Pointereau

Jocelyne Pionnier, Amadou Simal

Métier

Michel Richard

Pascal Bolloré, Joël Lamoise,
Christine Legay, Claudie Noulin,
Philippe Vincent

Carrière

Patrick Falconnier

Sous-commission retraités :

Michel Rougerie, Françoise Charillon,
Anne Berger, Laurence Colin,
Bernard Deslis, Alain Val

POUR LE FONCTIONNEMENT DU BN

Liaison avec les associations de parents d'élèves	Jean Claude Lafay, Catherine Dauny
Relation avec les DOM	Philippe Marie
Préparation du Salon de l'Éducation	Anne Berger, Sylvie Reich
Dossiers « faisant fonction » et « lauréats concours »	Jean Claude Lafay, Amadou Simal
Dossier Europe	Donatelle Pointereau
Cellule juridique	Pascal Bolloré, Christine Legay, Marcel Peschaire, Bernard Vieilledent
Rédacteur en chef du bulletin	Jean Claude Lafay

POUR LA FÉDÉRATION

UNSA Éducation

CFN (Conseil Fédéral National)	(T) P. Guittet, J. C. Lafay, F. Charillon, P. Raffestin, D. Pointereau, J. Pionnier (S) P. Marie, P. Tournier, A. Berger, H. Rabaté, A. Simal, C. Noulin
BFN (Bureau Fédéral National)	(T) P. Guittet, P. Raffestin (S) A. Berger, D. Pointereau
EFN (Exécutif Fédéral National)	P. Guittet (P. Raffestin)
Commission vie fédérale	P. Raffestin
CN-UNSA	(T) P. Guittet, P. Raffestin (S) J. C. Lafay, F. Charillon
BN-UNSA	P. Guittet
UNSA-Fonctionnaires - commission administrative	(T) J. C. Lafay, P. Falconnier (S) J. Pionnier, L. Colin
Bureau national	P. Tournier (P. Falconnier)
UNSA-Retraités	(T) F. Charillon, M. Rougerie

AUTRES DÉLÉGATIONS

CSE (Conseil Supérieur de l'Éducation nationale)	(T) P. Guittet, H. Rabaté (S) P. Tournier, A. Vervaeke, C. Dauny, C. Pierre
CSL (Commission spécialisée lycée)	H. Rabaté (P. Tournier, A. Vervaeke)
CSC (Commission spécialisée collège)	C. Pierre (C. Chauchard)
CTPM (comité technique paritaire ministériel)	P. Falconnier
CSFP (conseil supérieur de la fonction publique)	P. Falconnier
Comité de suivi des licences professionnelles	A. Verveake
FGR (Fédération Générale des Retraités)	M. Rougerie
Réponses aux courriers des retraités	F. Charillon, M. Rougerie
Observatoire de la sécurité	J. C. Lafay, P. Bolloré
Étranger : Suivi du secteur	D. Pointereau, P. Marie
CNAECP (Conseil National des Associations Éducatives Complémentaires de l'Enseignement Public)	P. Raffestin, C. Chauchard
CLEMI : (Presse à l'école)	P. Tournier, P. Vincent
CPGE	J. C. Lafay
ONISEP, conseil d'administration	A. Val, C. Petitot

Août 2005

Mardi 24 : Bureau national
 Jeudi 25 : Bureau national
 + commissaires paritaires entrants et sortants

Septembre 2005

Jeudi 1^{er} septembre 2005 - Professeurs
 Vendredi 2 septembre 2005 - Élèves

Rentrée scolaire

Lundi 26 : Bureau national
 Mardi 27 : Bureau national élargi aux secrétaires académiques

Octobre 2005

Jeudi 13 : Bureau national
 Vendredi 14 : Bureau national

Congés de Toussaint

Zone A, B, C : du samedi 22 octobre 2005 au jeudi 3 novembre 2005

Novembre 2005

Mardi 8 : Bureau national
 Mercredi 9 : Conseil syndical national
 Jeudi 10 : Conseil syndical national

Décembre 2005

Mardi 13 : Bureau national
 Mercredi 14 : Bureau national

Congés de Noël

Zone A, B, C : du samedi 17 décembre 2005 au mardi 3 janvier 2006

Janvier 2006

Mardi 10 : Bureau national
 Mercredi 11 : Bureau national
 Jeudi 12 : Bureau national + secrétaires académiques
 + secrétaires départementaux

Février 2006

Mercredi 1^{er} : Bureau national

Congés d'hiver

Zone A : du samedi 18 février au lundi 6 mars 2006
 Zone B : du samedi 11 février au lundi 27 février 2006
 Zone C : du samedi 4 février au lundi 20 février 2006

Mars 2006

Mardi 7 : Bureau national
 Mercredi 8 : Bureau national

Avril 2006

Mardi 4 : Bureau national
 Mercredi 5 : Bureau national

Congés de printemps

Zone A : du samedi 22 avril au mardi 9 mai 2006
 Zone B : du samedi 15 avril au mardi 2 mai 2006
 Zone C : du samedi 8 avril au lundi 24 avril 2006

Mai 2006

Mardi 9 au samedi 13 : Congrès à Dijon

Juin 2006

Vendredi 16 : Bureau national
 Samedi 17 : Bureau national

Vacances d'été

Zone A, B, C : le mardi 4 juillet 2006

Samedi 8 : Bureau national



Promouvoir et muter les personnes - Classer les établissements

2005-2006 verra la concordance de tous les grands actes de la gestion collective des personnels de direction. Le SNPDEN sera à vos côtés.



Patrick FALCONNIER

Une année sur trois voit la conjonction de tous les grands actes de gestion collective du corps de personnels de direction : promotions, mutations, classement des établissements. Ce sera le cas en 2005-2006, même si les calendriers d'application ne se superposent pas. Profitons-en pour prendre un peu de recul.

DES PROMOTIONS MAINTENUES À UN HAUT NIVEAU GRÂCE AU SNPDEN

A l'heure où ces lignes sont écrites le nouveau ministre Gilles de Robien, dans une entrevue fin juin, a confirmé le maintien des promotions au niveau moyen obtenu depuis la mise en place du statut de 2001. Il faudra ainsi compter environ un peu plus de 300 promotions à la hors classe, et le double à la 1^{re} classe, soit plus de 600. Notons ainsi que "l'effet statut" 2001-2006 correspondra à plus de 7000 promotions cumulées (rappelons que le corps est de 13800 emplois budgétaires) : qui, aujourd'hui, oserait critiquer cette avancée du statut ? Alors certes, il nous faudra syndicalement réfléchir : en effet le pyramidage actuel ne permet pas, et pour encore quelques années, le maintien d'un niveau important de promotions. Les promotions 2006 sont obtenues en avançant le calcul d'un ratio promus/promouvables. Est-ce plus juste ? Est-ce durable ? Quel sera le ratio à obtenir pour fluidifier au maximum le système ? D'après mes premiers calculs ce serait 20 % de la première classe pour une promotion à la hors classe et 33 % de la 2^e pour une promotion à la 1^{re}. En clair on constitue d'abord le "vivier" des promouvables, c'est-à-dire les collègues qui remplissent les conditions statutaires pour être promus. Exemple, sur 6000 personnes en 2^e classe, on constate que 2000 remplissent les conditions pour accéder à la 1^{re} classe. Si le ratio a été fixé à 33 % on obtient donc 666 promotions ; s'il est à 30 % on obtient 600 promotions, etc.

Bien sûr la bataille syndicale consistera à obtenir le meilleur ratio...

PROMOTIONS

	2001	2002	2003	2004	2005	2006 PRÉV.	
HC	240	212	386	350	260	300	
1 ^{re} CL	965	1047	1199	850	737	600	
TOTAL	1205	1259	1585	1200	997	900	7146

"L'effet statut" ? Plus de 7000 promotions de 2001 à 2006 !

DES MUTATIONS ENCORE DIFFICILES EN 2006 : LE SNPDEN VOUS AIDERA

Rappelons quelques évidences : la première, c'est que le nombre d'adjoints devenant chefs est directement déterminé par le nombre de chefs qui partent à la retraite... La deuxième, c'est que le jeu des chaises musicales qui déterminent les mutations est directement lié au nombre de départs à la retraite des chefs et adjoints...

Or que constate-t-on actuellement en étudiant la pyramide des âges du corps (la dernière connue est au 1^{er} octobre 2004) ?

- qu'un nombre non négligeable de collègues sont restés après 60 ans ; si on cumule hors classe et 1^{re} classe, c'est-à-dire pour un bon nombre des collègues qui sont chefs et sur des catégories supérieures, le total des collègues de 60 ans ou plus atteint le chiffre de 601. Moins de collègues qui partent, c'est moins de postes au mouvement.
- qu'un nombre encore plus important de collègues "approche" de 60 ans, âge qui sera atteint en 2007 et surtout 2008 et 2009 par de nombreux collègues en hors classe et 1^{re} classe. Dès lors, et

même si certains restent après 60 ans, leur nombre fait que le nombre de postes libres augmentera mécaniquement, surtout qu'il faudra y rajouter ceux qui finiront par atteindre 65 ans...

Conclusion : si 2006 et peut-être 2007 ne sont pas encore des années fastes par les mutations, les années suivantes seront à coup sûr "meilleures" pour les collègues qui attendent certains postes. Ce raisonnement ne doit pas conduire, évidemment, à baisser les bras, mais bien à conseiller les collègues qui veulent muter. Quand le poste est rare, la stratégie est essentielle ! Vos commissaires paritaires du SNPDEN, que vous élisez bientôt, seront là pour vous conseiller, étant entendu que le choix final dans la démarche de mutation appartient à chacun(e).

PYRAMIDE DES ÂGES 55-65 ANS

Au 1^{er} octobre 2004
Nombre de personnels de direction en :

ÂGE	HC
55 ans	70
56 ans	68
57 ans	144
58 ans	131
59 ans	98
60 ans	80
61 ans	51
62 ans	39
63 ans	29
64 ans	14
65 ans et +	2

UN CLASSEMENT REFAIT AU PRINTEMPS 2006

Le classement actuel des établissements court de 2004 à 2007. Le prochain concernera donc la période de 2007-2010, le classement durant toujours 3 ans pour être en phase avec la durée de la clause de sauvegarde. Pour prendre effet au 1^{er} septembre 2007, il faut donc qu'il soit connu des candidats à mutation un an plus tôt, c'est-à-dire en 2006. C'est donc sur la période de janvier à juin 2006 que le SNPDEN travaillera avec la DESCO pour la refonte du classement, en prenant donc en compte la "photographie" de la rentrée de septembre 2005, pour les effectifs comme pour les critères. Pour ce classement, on ne s'attend donc pas à de profonds bouleversements; cependant des académies ont perdu davantage d'élèves que d'autres, et dans certaines académies des zones se dépeuplent au profit de centres urbains. Bref, les contrastes s'accroissent, et tout le travail syndical consistera à tenter de minorer les conséquences de cette évolution.

Promotion-mutation-classement, chacune, chacun sera donc peu ou prou concerné(e) par un ou plusieurs de ces actes pendant l'année scolaire qui s'ouvre. Alors, bien sûr, vous aurez besoin du SNPDEN, et vous pourrez compter sur son aide. Cependant le SNPDEN a aussi besoin de vous: s'il pèse dans chacun de ces actes de gestion collective, c'est grâce à vous, c'est parce que vous avez décidé d'adhérer, c'est parce que vous avez décidé de voter SNPDEN aux élections! La force SNPDEN, c'est vous, c'est nous! Notre seule force, c'est nous!



1 ^{re} CLASSE	2 ^e CLASSE
561	341
653	293
645	249
482	156
326	111
201	57
79	19
41	7
30	8
25	6
10	1

« L'INDEMNITÉ EXCEPTIONNELLE DE SOMMET DE GRADE » : AUSSI POUR LES PERSONNELS DE DIRECTION ! LE SNPDEN SERA ATTENTIF...

P. F.

Au Journal Officiel du 29 avril 2005 est paru le décret créant une « indemnité exceptionnelle de sommet de grade » (cf. *Direction* n° 129 p. 10). Pour mémoire, cette indemnité a été proposée après avoir constaté que de nombreux fonctionnaires, au sommet de leur grade, avaient perdu du pouvoir d'achat, puisque le nouveau mode de calcul du ministère de la Fonction publique intégrait les promotions d'échelon...

Constatons cependant que cette indemnité est exceptionnelle et ne sera versée qu'une fois: le retard pris sera minoré, il ne disparaîtra pas... surtout si les modes de calcul restent les mêmes!

Les conditions pour bénéficier de cette indemnité sont simples: avoir atteint au 31 décembre 2004 le dernier échelon de son grade depuis 3 ans au moins. En principe donc l'application doit être simple: les personnels de direction y ont droit, comme les autres. Bien entendu, doivent être ayants droit les collègues qui ont muté pendant cette période de trois ans minimum, même si leur bonification indiciaire a bougé. En effet, il serait paradoxal que pour respecter une obligation de statut, un collègue ayant volontairement demandé sa mutation se voit exclu du bénéfice de cette indemnité au prétexte que son total indiciaire aurait été changé!

Nous demandons donc aux personnels de direction concernés de nous faire remonter toute difficulté d'application de ce décret, toute tentative de restreindre les bénéficiaires parmi les personnels de direction: nous ne manquerions pas d'interroger le ministère.

Métier



Michel RICHARD

Au moment de lire cet article dans le n° 131 de *Direction*, l'année scolaire 2005-2006 aura juste débuté.

Beaucoup d'entre nous pourraient se dire simplement une nouvelle année scolaire redémarre, et pourtant il s'agira d'une année particulière à plusieurs titres. D'abord avec la mise en œuvre ou l'application de dispositions législatives plus ou moins récentes :

- Loi d'orientation pour l'avenir de l'école ;
- Loi pour la cohésion sociale ;
- Loi relative aux libertés et responsabilités locales
- Loi organique sur la loi de finances.

Comme nous l'avons indiqué dans chacun des rapports de congrès ou de CSN, l'application de ces différentes lois va générer de profondes modifications dans la manière d'exercer notre mission et notre métier.

Les différentes motions adoptées le plus souvent à l'unanimité nous ont permis de constituer un corpus d'analyses, de réflexions et de propositions qui font du SNPDEN un interlocuteur - voire même parfois jusqu'à un partenaire - incontournable, tant du point de vue des cabinets ministériels successifs que des collectivités territoriales. Mais la nouvelle année scolaire verra également se dérouler en décembre 2005 les élections professionnelles. A cette occasion, pouvoirs locaux, partenaires et organisations concurrentes observeront le résultat de ces élections à la loupe.

Un corps de 13000 personnels a besoin d'une représentation syndicale forte pour peser tant sur le quotidien, le présent que sur le futur.

A partir du protocole signé par le seul SNPDEN qui a permis l'élaboration d'un véritable référentiel de métier, l'action syndicale pour l'affirmation de ce métier ainsi que la reconnaissance de sa spécificité - cadres en contact direct et permanent avec l'utilisateur du service d'éducation - s'est développée sous quelques uns des multiples aspects que je voudrais rappeler ici :

- Livre blanc sur les conditions d'exercice du métier de personnel de direction ;
- Mouvements de résistance professionnelle ;
- Pétitions pour l'attribution d'un compte épargne temps ;
- Loi sur la laïcité ;
- Constitution de groupes de travail avec la DPMA pour un pôle administratif renoué.

A cette liste non exhaustive, il convient d'ajouter l'inscription dans la loi d'orientation du conseil pédagogique et l'instauration d'une commission permanente renouée, la création d'un groupe permanent de suivi et

de concertation des personnels de direction sous la présidence du Directeur de Cabinet du Ministre, la reconnaissance du concept de « guichet unique » pour l'EPL.

Bien évidemment notre tâche n'est pas achevée et nous devons poursuivre nos efforts et intensifier le travail syndical tant au niveau des académies que sur le plan national pour obtenir des avancées concrètes sur l'attribution d'un compte épargne temps, et l'amélioration de nos fins de carrière, conditions nécessaires mais non suffisantes à l'amélioration de nos pratiques professionnelles quotidiennes.

En effet si nous devons nous mobiliser pour le scrutin des élections professionnelles, le SNPDEN a démontré à de multiples reprises dans le passé, que l'action syndicale est une constante pour nous, au-delà des périodes électorales.

Ainsi nous poursuivrons et intensifierons le travail et l'action du syndicat pour garantir :

- le maintien de la présidence du conseil d'administration par le chef d'établissement
- la reconnaissance de l'autorité du chef d'établissement sur l'ensemble du personnel
- l'absence de tout lien hiérarchique de la part des collectivités territoriales
- le respect des missions et du principe d'autonomie de l'EPL...

Certes des avancées ont été obtenues, mais les membres de la commission métier et l'ensemble du bureau national ont en permanence présent à l'esprit que de longs et pénibles efforts seront encore nécessaires pour que les conditions d'exercice au quotidien du métier de personnel de direction - que nous avons choisi et que nous sommes fiers d'exercer - soient conformes à notre statut et à notre mission de cadre du système éducatif.

A travers cet article s'exprime la volonté quasi unanime des personnels de direction adhérents au SNPDEN de « travailler mieux » au sein d'une équipe de direction complète avec un pôle administratif renoué dans une relation de confiance et de respect réciproque avec les échelons hiérarchiques, et dans une pratique de la contractualisation et du conventionnement qui ne saurait s'apparenter à quelque forme de subordination ou de diktat.

Les prochains mois seront indubitablement très riches d'événements qui influenceront directement l'exercice de notre métier, aujourd'hui encore plus qu'hier.

Il nous faudra rassembler ce qui nous unit et repousser ce qui nous divise. L'heure est à l'union, facteur essentiel de progrès, d'avancées, de réussites pour le corps des personnels de direction.

La vie sy

Le SNPDEN est le lieu de rencontre régulier de la majorité des personnels de direction, et d'abord celui où ils ont, tout simplement, plaisir à se retrouver au niveau du bassin de formation, de la ville, du département ou de l'académie, parfois au niveau national, ou dans des commissions de travail thématiques. Il est un outil précieux pour défendre nos intérêts et promouvoir nos idées : nous ne sommes qu'un peu plus de 13000 à exercer notre métier, en général deux par établissement, et qu'il soit possible, pour plus de la moitié d'entre nous, de nous retrouver dans une organisation majoritaire et reconnue, pour sa force et son expertise, est un atout dont beaucoup de professions ne disposent pas. Cette possibilité d'échanger librement, de proposer, d'imposer parfois grâce à un rapport de forces favorable, des solutions utiles au service public d'éducation et conformes à ce que nous attendons de l'exercice de nos fonctions, des acquis de notre statut et des perspectives de nos carrières, est quelque chose d'important pour chacun de nos adhérents et de nos militants.

Métier, carrière, pédagogie : ce sont les grands domaines de notre réflexion et de notre intervention syndicale.

Mais, comme nous le rappelle la perspective prochaine des élections professionnelles, une organisation syndicale est aussi une construction historique en évolution permanente, confrontée à des enjeux sociaux, à des politiques nationales et internationales et, en ce qui nous concerne directement, à l'évolution de la fonction publique, au mouvement de décentralisation, au mode de fonctionnement des politiques publiques et de la gestion financière - à un environnement syndical aussi, dans lequel nous trouvons des partenaires et parfois des concurrents, mais dont l'état de dispersion et souvent de désunion est, dans notre pays, particulièrement préoccupant.

Préserver et renforcer l'outil syndical que nous nous sommes donné est d'autant plus important.

C'est autour de cette préoccupation générale que s'organise le travail de proposition et de réflexion de la commission « vie syndicale », au niveau du Bureau national comme à celui des réunions du Conseil Syndical National, avec pour priorité des enjeux qui sont naturellement « internes », mais néces-

ndicale



Jean Claude LAFAY

sairement ouverts sur des champs beaucoup plus larges.

Ainsi, l'année scolaire 2004-2005 nous a trouvés mobilisés aussi bien sur le dossier de la laïcité, sur les enjeux internationaux, que sur la réflexion en matière d'organisation interne (statuts et règlement intérieur, trésorerie), d'organisation des stages de formation et d'accueil des nouveaux adhérents, de communication (presse et internet). Bien entendu, nous avons commencé également à travailler sur le dossier des élections aux CAPA et CAPN de décembre 2005.

La date d'application de la loi du 15 mars 2004 « encadrant, en application du principe de laïcité, le port de signes ou de tenues manifestant une appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics » était fixée au 1^{er} septembre 2005 ; nous en attendions beaucoup pour restaurer, dans nombre des établissements que nous dirigeons, la sérénité de la vie scolaire, l'égalité et la liberté de conscience, dans un cadre qui est celui de l'enseignement et de l'éducation - liberté de conscience compromise par des dérives parfois graves et des abandons non moins préoccupants, des dénis de réalité parfois de la part de l'institution, décrits dans le rapport de l'Inspection générale dit « rapport Obin », remis au ministre en juin 2004. Ce rapport, contrairement à l'usage, a longtemps été privé de publication sur le site internet du ministère - jusqu'à une date très récente ; il porte, c'est son titre, sur « les signes et manifestations d'appartenance religieuse dans les établissements scolaires » et est désormais disponible. Pour revenir à la loi du 15 mars 2004, rappelons que nous pouvions craindre, dans l'application de la loi, non seulement les résistances de certains milieux religieux activistes, mais aussi les hésitations ou les timidités de nos partenaires et d'éléments de notre hiérarchie. La cellule nationale de suivi mise en place dès juillet 2004, coordonnée par Pierre Raffestin, a permis de recueillir une information fiable, de conseiller nos collègues, de préparer des interventions auprès du ministre, de répondre aux demandes pressantes des médias, très actifs sur ce terrain, au risque de rendre plus difficile une tâche déjà délicate pendant tout le premier trimestre scolaire. Nous avons tiré, de l'application de la loi, et de sa compréhension par nos jeunes élèves, un bilan particulièrement positif, en même temps que nous avons constaté l'ampleur des problèmes à traiter ; le ministre lui-même a reconnu

la qualité et le professionnalisme du travail effectué par les personnels de direction ; dans certaines académies toutefois - comme dans la lenteur de réaction des services juridiques - nous avons pointé le manque de courage de notre hiérarchie, à la limite, dans au moins un cas, du manque de loyalisme dans l'application de la loi, et les difficultés causées à nos collègues, à la limite, dans plusieurs cas, du harcèlement. La cellule de suivi est maintenue pour la rentrée en cours, dans des conditions que l'on peut supposer moins difficiles puisque la situation désormais est éclaircie et le plus souvent apaisée. Nous commémorerons, à la fin de 2005, le centenaire de la loi dite « de 1905 » ; la laïcité restera donc dans l'actualité, mais elle est, pour nous, une pratique et un combat permanents.

Le dossier « Europe et international » peut paraître plus éloigné de nos préoccupations nationales. Cependant, les accords entre gouvernements, les projets européens, la connaissance de la diversité des pratiques et des situations, dans le domaine de la pédagogie comme dans celui de notre champ professionnel, ne sont pas indifférents : par exemple, les classes post-baccalauréat de nos lycées, classes préparatoires aux grandes écoles ou sections de techniciens supérieurs, sont concernées directement par la construction de l'espace européen de l'enseignement supérieur (LMD, ECTS, supplément au diplôme). De la même manière, les organisations professionnelles dans les différents pays ne sont pas sans influence sur l'avenir de notre métier. Notre positionnement a été conforté, dans ce domaine, par une motion

adoptée au congrès de l'Internationale de l'Éducation, à Porto Alegre, en juillet 2004 : cette motion sur l'« encadrement des établissements du second degré », présentée pour le SNPDEN par Donatelle Pointereau, au nom de l'UNSA-Éducation, avec l'appui de la CFDT et le soutien du SNES, a été adoptée à la quasi unanimité ; à ce même congrès, Patrick Gonthier, secrétaire général de l'UNSA-Éducation, a été élu vice-président de l'Internationale de l'Éducation. En mai 2005, le CSN a pris position, à l'initiative de notre commission, pour revendiquer l'exclusion du service d'éducation des négociations internationales dans le cadre de l'AGCS (accord général sur le commerce de services).

La commission vie syndicale a poursuivi d'autre part, selon le mandat donné par le congrès de Toulon, la réflexion sur l'évolution de nos textes statutaires, en particulier lors du CSN de novembre 2004. Des propositions de modification ont été adressées à l'ensemble des adhérents pour permettre au CSN de novembre 2005 de se prononcer en toute connaissance de cause, et préparer les décisions à prendre au congrès de Dijon, en mai 2006. Quel est l'esprit de ces modifications ? Tout simplement, de mieux faire correspondre notre organisation avec la réalité de la vie syndicale et de la participation des adhérents, dans l'esprit de libre débat et de responsabilité qui est le nôtre. La perspective générale sera, pour un SNPDEN que nous percevons comme parvenu à maturité, de donner plus de poids et de légitimité au Congrès national, dans la définition des grandes orientations et la désignation de l'exécutif, et en même



Éducation

temps plus de sens et d'importance au rôle du CSN et des instances académiques, dans la déclinaison de ces orientations et la mise en œuvre de l'action syndicale, le tout dans une périodicité qui pourrait être portée à 3 ans. Diverses solutions ont été recherchées pour répondre aux demandes exprimées par les académies, aux objections formulées, et à la nécessité de maintenir les grands principes de fonctionnement acquis par notre organisation syndicale, et reconnus par tous. Les propositions les plus significatives sont les suivantes : passage à 3 ans de l'intervalle entre deux congrès et conséquences directes, élection du BN et du SG directement par le congrès sur les mandats votés (et non, comme aujourd'hui, par le CSN avant même que les mandats aient été définis par le congrès), définition des modalités de renouvellement des instances syndicales (BD, CSA, CSN) en cours de mandat sur 3 ans, mise en œuvre définitive des dispositions transitoires relatives à la trésorerie.

Enfin, nous avons cherché à améliorer certains éléments de notre communication syndicale. Le bulletin « *Direction* », qui a été maintenu dans la même forme, est désormais doublé, à chaque numéro, par un « 4 pages » qui en extrait l'essentiel, en rappelle la maquette, en présente le sommaire, à l'intention de tous les personnels de direction qui, n'étant pas encore adhérents, ou ne souhaitant pas l'être, ne reçoivent pas notre bulletin mais sont ainsi informés régulièrement, par ce « 4 pages », de nos analyses et de notre activité : la responsabilité d'un syndicat majoritaire, représentatif de l'ensemble des personnels, est en effet de s'adresser à eux de manière régulière et non seulement à l'occasion des élections ; c'est aussi une condition de la réussite de l'action syndicale. Bien sûr, il est nécessaire que les adhérents bénéficient, eux, d'une information plus complète, incluant des informations sur la vie interne du syndicat, rassemblée sous une forme de qualité. En même temps, le site national sur internet a été amélioré dans plusieurs domaines à partir de sa forme initiale, avec une distinction, selon les rubriques, entre non-adhérents (accès libre) et adhérents (accès par mot de passe qui peut être mémorisé après le premier passage) ; un accès temporaire est toutefois fourni aux rubriques réservées (sauf les mutations) sur simple demande des candidats aux concours, et systématiquement aux lauréats. De nouvelles fonctionnalités ont été introduites : rubrique

« infos en bref » pour le compte rendu d'audiences, de réunions importantes, et les communiqués de presse, en temps réel (il reste aux rédacteurs à prendre le pli du compte rendu immédiat!), avec critères de recherche par thèmes et mots-clés ; pages d'accueil pour tous les sites académiques, incitation à la mise en place systématique d'une information régionale ; accès aux articles de la cellule juridique par mots-clés, dans une nouvelle rubrique « documentation » qui propose également des textes réglementaires divers ; moteur de recherche sur les numéros de « *Direction* » depuis le numéro 111, pour des recherches sur des thèmes particuliers. A noter que, selon une décision du CSN de mai 2005, les propositions issues des CAPN pour les mutations sont désormais proposées aux adhérents sur le site national, avec toutes les réserves utiles, et sous forme confidentielle : d'autres que nous, l'institution elle-même diffusant des informations partielles et parfois prématurées, cette transparence en temps réel nous est apparue nécessaire. Bien entendu, tout cela ne remet pas en cause l'usage des courriers électroniques « SA/SD » adressés aux responsables académiques et départementaux, pour leur action propre et pour l'information des adhérents. Tout ce dossier de la communication est piloté par Jocelyne Pionnier.

Enfin, Amadou Simal s'est chargé de la planification et de l'organisation des stages de niveau 2, destinés principalement aux adhérents désireux d'approfondir des thèmes de la réflexion et de l'action syndicale (le paritarisme, la carrière, la laïcité, l'international). Les stages de niveau 1 restent de la responsabilité académique, pour de premières actions de formation et en réponse aux demandes des nouveaux adhérents. Les membres du Bureau national sont souvent sollicités pour ces stages ; un certain nombre d'entre eux, membres du secrétariat national, ont été désignés, depuis deux ans, comme correspondants privilégiés des académies : Anne Berger (Besançon, Clermont, Limoges), Hélène Rabaté (Bordeaux, Nice, Poitiers), Jean-Claude Lafay (Caen, Nantes, Rennes, Versailles), Michel Richard (Aix-Marseille, Dijon, Lille), Patrick Falconnier (Créteil, Grenoble, Orléans - Tours, Strasbourg), Philippe Guittet (Amiens, Montpellier, Nancy - Metz, Rouen), Philippe Marie (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, TOM et étranger), Philippe Tournier (Corse, Lyon, Reims, Toulouse).

Cette année plus qu'aucune autre, les questions pédagogiques ont occupé le premier plan de l'actualité syndicale. La saga de la loi d'orientation a accompagné les événements politiques alors que l'éducation nationale a connu 3 ministres en 2 ans.

La commission éducation et pédagogie du bureau national, prenant appui sur le travail et la réflexion menés par la commission nationale pendant les congrès et les CSN, nourrie par les contributions émanant des académies et des départements, a pu faire valoir les mandats confiés au bureau national au cours de nombreuses rencontres et audiences, dans des communiqués, des interventions au sein des instances dans lesquelles le SNPDEN siège.

La distinction que nous avons eu l'habitude d'introduire entre les débats de fond et les questions liées à l'actualité s'est estompée puisque durant cette année scolaire l'actualité, c'étaient précisément les dispositions de la loi qui induiront - ou sont supposées induire - des choix fondamentaux quant à l'évolution du système éducatif.

L'année scolaire a débuté avec le rapport de la commission Thélot, elle s'est terminée avec l'examen des premiers décrets par le conseil supérieur de l'éducation. Nous avons tenu pleinement notre rôle face aux épisodes intermédiaires. La grande consultation animée par la commission Thélot à laquelle nous avons largement participé avait suscité des espoirs de réforme. Le rapport de cette commission a été diversement accueilli, mais nous en avons souligné les aspects positifs, malheureusement souvent ensuite laissés de côté par le projet de loi. L'élaboration de la loi a donné lieu à des consultations puis la loi a été votée par le parlement et, on le sait, amendée par le conseil constitutionnel pour des raisons de forme. Le texte s'est progressivement amenuisé et a perdu une partie de son sens. Le rapport annexé qui affichait des objectifs pour nous primordiaux : 100 % des jeunes sortant du système éducatif avec une qualification, 80 % atteignant le niveau du baccalauréat, 50 % atteignant le niveau licence, a disparu après l'intervention du conseil constitutionnel. La loi finit par n'être plus qu'un ensemble - presque - vide qui réussit à inquiéter tout le monde sans satisfaire personne. Les décrets devaient reprendre les grandes dispositions du rapport mais avec le changement de ministre, la donne a changé et le conseil pédagogique, pour ne citer que lui, est retiré du décret modifiant le décret du 30 août 1985. Nous avons tout de même fait entendre la nécessité de modifier la commission permanente. Mais il nous faut encore rester très vigilants dans l'attente des autres décrets et des notes de service. Ce sera une partie de notre travail l'année scolaire prochaine.

Ce n'est d'ailleurs pas seulement la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école qui a mobilisé notre attention durant cette année scolaire,

et pédagogie



Hélène RABATÉ

ce sont aussi d'autres textes législatifs, aussi fondamentaux pour nous: la loi sur la formation tout au long de la vie et le dialogue social, la loi de programmation pour la cohésion sociale, la loi sur le handicap élaborées par d'autres ministères sans réelle concertation apparente avec l'éducation nationale.

Notre inquiétude est d'autant plus grande que l'éducation nationale s'est montrée pratiquement absente de tous les débats et rencontres consécutifs à l'application et à la mise en œuvre de ces lois, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle et le développement de l'apprentissage. Lorsqu'intervient le ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, les objectifs éducatifs et pédagogiques passent à l'arrière plan au profit de dispositifs destinés à favoriser l'insertion qui apparaissent souvent comme des palliatifs et dont l'efficacité, malgré les bonnes intentions affichées, nous semble problématique à moyen terme.

La formation professionnelle, prise entre le double impératif de l'insertion sociale d'un côté, de la rentabilité de l'autre, évolue sans pilote. Certes, à l'échelle internationale, la commission européenne a demandé que l'éducation soit exclue de l'accord général sur le commerce et les services (AGCS) mais le champ de la formation professionnelle initiale et continue ne recoupe que partiellement celui de l'éducation, c'est un marché dont les enjeux économiques et financiers sont considérables.

En France, le service public d'éducation auquel nous sommes attachés doit faire face en formation initiale comme en formation continue, à 2 dérives:

- le développement de dispositifs dans lesquels l'objectif d'insertion prime sur l'objectif d'instruction et d'éducation,
- le développement de la concurrence d'organismes ne choisissant que les côtés rentables de la formation.

La décentralisation et le rôle maintenant dévolu aux régions nous conduisent à diversifier nos interlocuteurs. Au sein de l'UNSA éducation et de l'UNSA, le SNPDEN fait entendre ses analyses, ses inquiétudes. Il continuera dans cette voie en défendant le service public d'éducation. Nous nous sommes prononcés pour le développement de l'apprentissage dans les EPLE par la création et le développement des UPA, au-delà du simple

maintien du pourcentage actuel de 7 % du nombre des apprentis dépendant de l'éducation nationale. Nous sommes favorables au lycée des métiers qui permet la diversité des formations et des publics dans un EPLE. Nous devons continuer notre réflexion sur le développement de l'apprentissage ainsi que sur la formation continue et les GRETA.

Notre attachement au collège pour tous nous conduit à approuver la définition d'un socle commun de connaissances et de compétences à la fin de la scolarité obligatoire mais nous craignons une approche trop disciplinaire de ce socle. Selon la loi, la définition précise en appartient au haut conseil de l'éducation qui n'est pas encore en place, mais tant que ne seront pas remises en question les modalités de l'évaluation, toujours conçue comme négative, l'école ne saura pas valoriser la diversité des compétences. Elle restera un moule normatif qui trie, oriente, exclut. Le conseil constitutionnel a supprimé l'article de la loi qui affirmait la volonté de faire réussir tous les élèves. Il est pourtant important de rappeler que l'école n'a pas pour mission de distinguer les meilleurs à n'importe quel prix pour une société. Il s'agit au contraire de permettre à chacun des élèves d'aller au bout de ses aptitudes pour pouvoir trouver sa place dans une société qu'il contribuera à construire. L'aide, le soutien sont donc des facteurs essentiels, mais le PPRE (programme personnalisé de réussite éducative) inscrit dans la loi, le décret sur l'aide et le soutien, nous laissent plus que sceptiques même si nous approuvons le principe de la personnalisation de l'aide.

Le défi demeure: que faire pour que tous les jeunes sortent du système éducatif avec une qualification? La question de la prise en charge de la grande difficulté scolaire voire de l'abandon scolaire reste au centre de nos préoccupations. L'évolution des pratiques pédagogiques et des missions des enseignants est nécessaire mais sur ces points la loi et les décrets n'apportent rien de nouveau. Bien au contraire, les itinéraires de découverte semblent abandonnés, les TPE sont supprimés dans les classes terminales. Le redoublement sera peut-être réinstauré à tous les niveaux.

Voie générale, voie technologique, voie professionnelle sous statut scolaire ou en alternance sont pour nous des

voies dont il faut affirmer l'égalité de dignité, entre lesquelles les passerelles doivent être multipliées pour permettre une véritable égalité des chances.

La forte demande d'obtention de diplômes nationaux par la validation des acquis de l'expérience montre la valeur de ceux-ci, la reconnaissance dont ils font l'objet et justifie que nous les défendions. Mais c'est à l'échelle de l'Europe que nous portons notre réflexion. La déclaration de Lisbonne en 2000, le processus de Copenhague en 2002, engagent à favoriser la compatibilité des systèmes d'enseignement et d'éducation d'un pays de l'Europe à l'autre, à permettre la mobilité des étudiants. L'espace européen de l'enseignement supérieur se construit avec la mise en place du cursus LMD (licence, master, doctorat), l'espace européen de la formation professionnelle commence à se construire en adoptant le même principe d'attribution ou de validation de crédits. Un supplément aux diplômes professionnels doit être systématiquement rédigé pour permettre la compréhension des acquis d'un pays à l'autre. Nous avons déjà joué un rôle important pour faire reconnaître la place des formations de l'enseignement supérieur implantées dans les lycées (STS, CPGE). Nous siégeons au comité de suivi de la licence professionnelle ainsi qu'au comité de suivi de la licence et nous faisons entendre les intérêts de nos élèves dont les années d'études dans les lycées doivent pouvoir être validées en termes de crédits européens (ECTS). La commission enseignement supérieur continuera son travail l'année prochaine en continuant à être une force de proposition: nous demandons un cadrage national qui respecte l'autonomie des universités, qui laisse la place à une évaluation individuelle des dossiers, mais qui permette d'éviter la diversité actuelle des situations et des conventions, génératrice d'injustices et d'incohérences.

La commission éducation et pédagogie du bureau national poursuivra son travail de réflexion et son action pour une réelle démocratisation de notre système éducatif, pour une prise en compte à la fois des aptitudes individuelles et des besoins de la société. Cela suppose de la part de tous une grande vigilance et une véritable mobilisation.

L'action laïque toujours d'actualité



Pierre RAFFESTIN

Au cours des deux années scolaires écoulées, 2003-2004, 2004-2005, le contexte laïc s'est profondément modifié. Partis d'une situation conflictuelle aiguë qui affectait beaucoup d'établissements et déstabilisait nombre de collègues, nous sommes parvenus à un climat assaini. Au CSN de mai 2003, le SNPDEN s'était engagé vigoureusement pour qu'il y ait normalisation de la situation et que la sérénité revienne dans les établissements : « **Le CSN du SNPDEN considère qu'il revient à la représentation nationale et au gouvernement de prendre leurs responsabilités en arrêtant une législation claire et une réglementation applicable sur l'ensemble du territoire national.** »

A été votée la loi du 15 mars 2004, portant l'interdiction du port de tout signe manifestant une appartenance religieuse, tous cultes concernés, ses modalités d'application ont été clairement explicitées dans la circulaire de mai 2004. Nous ne reviendrons pas sur les réticences, notamment au sein de la mouvance laïque qui ont marqué l'élaboration et le vote de la loi. Et, soyons réalistes, toutes ces réticences sont loin d'être levées. En témoigne la résolution « Promouvoir la laïcité, combattre le racisme et l'antisémitisme », adoptée le 5 juin 2005 au 83^e congrès de la Ligue des Droits de l'Homme.

Il faut donc poursuivre notre travail de conviction.

Quoi qu'il en soit, démentant les prévisions les plus pessimistes, la rentrée 2004 s'est effectuée dans la sérénité nonobstant quelques abcès de fixation forts que le SNPDEN a contribué à éradiquer. Pour la rentrée 2004, le SNPDEN avait mis en place un dispositif d'accompagnement de nos collègues, avec pour souci qu'aucun d'entre eux se sente isolé. Ce dispositif a rempli sa mission et il est reconduit à la rentrée 2005. Les responsables académiques et départementaux doivent s'impliquer sur ce sujet dès les premiers jours de rentrée.

Dans ce combat pour la laïcité, il convient de souligner le soutien sans

faillie de notre fédération, l'UNSA-Éducation, et de notre union UNSA (cf. déclaration d'Alain Olive, secrétaire général au congrès de Nantes).

Notre action laïque doit s'élargir. En effet, la laïcité n'est pas une doctrine philosophique à côté d'autres, elle exprime avant tout un comportement citoyen, une manière d'être dans la société pour réaliser le vivre ensemble, assurant la cohésion entre des citoyens, libres et égaux en droit. De par leur place dans le système éducatif, les personnels de direction ont une responsabilité particulière : promouvoir une société de droit, lutter contre toutes les formes de discriminations quels qu'en soient les fondements, développer l'esprit critique, éduquer à la citoyenneté.

Le combat contre tous les racismes, contre l'antisémitisme et contre la xénophobie est difficile, il n'est pas aisé de promouvoir le rassemblement de toutes les forces concernées et l'année 2004-2005 a été révélatrice en la matière. Nous avons un travail d'impulsion à promouvoir et **il nous semble indispensable que le congrès de Dijon débouche sur une résolution solennelle sur le sujet.** A chacun d'y apporter sa contribution.

Le premier trimestre 2005-2006 connaîtra son point d'orgue avec la célébration du centenaire de la loi du 9 décembre 1905, portant séparation des Églises et de l'État, fondatrice de la République et instrument essentiel du Pacte républicain. Cette loi tant décriée en son temps semble faire l'unanimité aujourd'hui. Nous nous félicitons de cette heureuse évolution.

L'UNSA-Éducation organisera un colloque sur l'actualité et l'universalité de la loi de 1905, le 17 novembre prochain au CES, Palais d'IENA. Le SNPDEN est partie prenante de son organisation. Ce colloque national aura sa déclinaison au niveau local. **Appel est lancé à tous les adhérents du SNPDEN pour participer activement à ces manifestations.**

Ainsi vivra et se renforcera la laïcité.

POSITIONS DU SNPDEN : POINTS DE REPÈRES

Congrès de Nantes, motion, mai 2002, *Direction* n° 99, juin 2002, page 72.

CSN de novembre 2002, Laïcité-Vigilance-Action, *Direction* n° 104, décembre 2002, p. 36-37

CSN mai 2003, motion, *Direction* n° 109, juin 2003, pages 44-45

Actualité laïque. Colloque J. Dubernard à l'Assemblée Nationale, *Direction* n° 110, juillet 2003, page 22.

Laïcité et pacte républicain. *Direction* n° 111, septembre 2003, page 23.

Commission Stasi, Intervention de P. Guittet, Secrétaire général, le 7 octobre 2003, *Direction* n° 113, pages 14-15

Éditorial de P. Guittet, une loi laïque nécessaire, *Direction* n° 115, janvier 2004, page 3.

Intervention du Secrétaire général du SNPDEN auprès de F. Fillon pour l'application de la « circulaire laïcité » *Direction* n° 123 page 22.

CSN de novembre 2004, motion « laïcité », *Direction* n° 124, page 36

Congrès de l'UNSA, Intervention du Secrétaire Général du SNPDEN, *Direction* n° 127, page 31.

CSN de mai 2005 Motion: loi du 15 mars 2004 et Rentrée scolaire 2005, *Direction* n° 127, p. 31.

Actualité de la loi du 9 décembre 1905, *Direction* n° 131, p. 29.

Congrès de Toulon mai 2004 :

Rapport d'activité, *Direction* n° 116, mars 2004, page 36

Complément au rapport d'activité de Ph. Guittet, *Direction* n° 119, juin 2004, pages 27-28-29-30

Rapport de la commission « Vie syndicale » sur la loi du 15 mars, « La loi, rien que la loi mais toute la loi », Motion n° 3, *Direction* n° 119, juin 2004, pages 67-68.

Actualité de la loi du 9 décembre 1905

Nécessité absolue de commémorer

P. R.

La loi du 9 décembre 1905 portant séparation des Églises et de l'État a cent ans. A l'époque, elle a défrayé la chronique, suscité une opposition farouche des milieux conservateurs et cléricaux. Aujourd'hui, cette loi semble faire l'unanimité, alors qu'il y a encore quelques mois certains responsables politiques, et non des moindres, jugeaient nécessaire de la réviser. Cette révision ne serait plus à l'ordre du jour et les hautes autorités de l'État ont manifesté, fin 2004, leur intention de commémorer officiellement ce centenaire; un comité a été en principe mis en place sous la présidence du Président de l'Académie des Sciences Morales et Politiques. Mais à quelques semaines de cette célébration, force est de constater que ce comité est très discret comme si l'actualité de la loi était reléguée au simple souvenir historique.

Quoi qu'il en soit, les organisations laïques, les syndicats, dont le SNPDEN, s'impliquent très fortement dans cette commémoration tant au plan national que local. Ainsi, l'UNSA-Éducation organise un colloque national qui se tiendra le **17 novembre 2005 au palais d'IANA, siège du Conseil Économique et Social**. Le SNPDEN fait partie du comité d'organisation de ce colloque.

Des manifestations du même type seront organisées dans les départements et les académies, appel est lancé à tous les responsables du SNPDEN pour y prendre toute leur place.

UNE LOI PARADOXALE

En préalable, il faut clarifier un paradoxe: au moment de l'élaboration de la loi en commission, qui s'est prolongée du début 1902 au 3 juillet 1905 dans la pure tradition parlementaire de la III^e République, elle a été dénoncée comme étant une machine de guerre contre la religion. Or, seuls les deux premiers articles sur 43 traitent de l'aspect religieux en reconnaissant la liberté de conscience, garantissant la libre exercice des cultes - à ne pas confondre avec la liberté religieuse - et supprimant le subventionnement de tout culte.

Tous les autres articles concernent les modalités d'attribution et de

transfert des biens mobiliers et immobiliers ainsi que certaines dispositions d'ordre public ayant trait aux manifestations religieuses. Le charivari qui a suivi le vote de la loi et accompagné sa mise en application est connu sous la dénomination de la « querelle des inventaires ». En fait, il s'agissait plus prosaïquement d'une querelle de gros sous et la préoccupation philosophico-religieuse y était étrangère.

Sur le fond, on peut dire que cette loi est très libérale. Elle est en rupture avec le Concordat (Sénatus-consulte du 15 juillet 1801) qui instituait de fait une domestication des ministres du culte par le premier consul Napoléon Bonaparte et une véritable fonctionnarisation de ces derniers que n'avait pu mener à bien l'Assemblée Nationale Constituante avec la Constitution Civile du Clergé (Loi du 26 décembre 1790).

Dans le même ordre d'idée, portons notre attention sur l'article 11 qui prévoit le versement de pensions pour les ministres du culte âgés et d'une allocation compensatrice pour ceux qui restaient en exercice afin d'assurer la transition entre la réglementation issue du Concordat de 1801 et la mise en œuvre de la nouvelle législation. C'était donc une loi libérale avec beaucoup de libéralités.

Un constat s'impose: la séparation des Églises et de l'État a évité toute spoliation et respecté les intérêts de toutes les parties.

D'autre part, l'idée très répandue que ce fut une loi figée dans sa forme initiale, une bonne fois pour toutes, est inexacte: l'actuelle loi de séparation des Églises et de l'État en vigueur présentement est la « Version consolidée au 22 juin 2000 ». Elle a connu 6 modifications: 13 avril 1908, 4 janvier 1914, 17 juin 1966, 25 février 1994, 2 juillet 1998, 15 juin 2000, sans compter l'abrogation d'articles réputés obsolètes, en 1934 et 1973.

La loi contestée, abusivement attribuée à Émile COMBES alors que son artisan en a été Aristide BRIAND qui n'avait pas rang de ministre, fut votée le 3 juillet 1905 par 341 voix contre 233. On est loin des affirmations accréditées aujourd'hui comme quoi c'était une loi de concorde nationale et de paix sociale. En France, on réécrit facilement l'histoire.

CONTEXTE HISTORIQUE DE LA LOI DE 1905

Le contenu de la loi ayant été exploré, il faut analyser le contexte historique dont elle est la conclusion.

Pour le clergé catholique obéissant, le XIX^e siècle a commencé avec l'application du Concordat qui cadrait son activité, d'autant plus que l'Université Impériale était détentrice du monopole de l'attribution des diplômes universitaires.

Cette situation a évolué jusqu'en 1875. Le clergé catholique n'a jamais abdiqué de son pouvoir temporel et il a méthodiquement reconquis son influence et, pour cela, le contrôle sur l'École a été un instrument essentiel, avec GUIZOT, FALLOUX, THIERS... Il a fallu le désastre militaire de 1870 et l'irruption de la **COMMUNE** pour bloquer ce processus. L'ordre moral incarné par le clergé catholique avec pour corollaire l'ordre social, était profondément remis en cause.

A partir de cette rupture, l'installation de la République s'est avérée laborieuse et s'est heurtée au lobby-militaire-catholique-conservateur. Compte tenu de l'implication du clergé catholique dans l'École, l'installation de la République devait passer par l'instauration de l'École publique, obligatoire, gratuite et laïque, politique conduite par Jules FERRY, Paul BERT et quelques autres...

L'opposition conservatrice, hostile à la République et nostalgique de la Monarchie, a conduit son opposition fortement structurée par le clergé catholique dans la lignée des très conservateurs PIE IX et PIE X. Il a fallu l'affaire DREYFUS pour faire éclater cette coalition et c'est du scandale qu'elle a généré que s'est imposée l'idée de la séparation des Églises et de l'État, rendue plus facile par un assouplissement de l'opposition pontificale sous LEON XIII vis-à-vis de la forme républicaine de l'état.

La loi de 1905 est avant tout une loi politique, et non une loi religieuse. Elle consacre la laïcisation de l'État républicain, ce en quoi elle est exemplaire. La république s'est construite contre le clergé catholique.

LAÏCITÉ, VALEUR ACTUELLE ET MODERNE

Au cours des débats récents, en rapport avec la construction européenne, on a voulu faire de la laïcité une exception culturelle française, non exportable. C'est une vision totalement erronée. La demande de laïcité en Europe est beaucoup plus forte qu'on le prétend : en Grèce avec la récente affaire du libellé des cartes d'identité en Italie, en Espagne où le clergé catholique revendique encore l'héritage franquiste, au Portugal... Il en est de même dans les régions anglo-saxonnes façonnées par les protestantismes. Le clergé catholique n'a pas renoncé à son rôle temporel et la revendication appuyée et répétée de la reconnaissance des fondements chrétiens de l'Europe, reprise récemment par BENOÎT XVI, illustre cette prétention.

La loi de 1905 a laïcisé la République Française mais cette laïcisation est à géométrie variable et subit beaucoup d'entorses. Les relations des hautes autorités de l'État avec le Vatican sont très ambiguës, et les événements du printemps 2005 ont été révélateurs à ce sujet. On ne peut accrédi-ter sérieusement la fiction que rencontrer le Pape, même en « audiences privées », ce n'est pas rencontrer le premier dignitaire de l'Église catholique mais le chef du minuscule état du Vatican.

Est-il normal que le gouvernement de la République coordonne et organise le Conseil Français du Culte Musulman ? Est-il normal qu'il prétende à la formation d'imams « français », vision irréaliste puisque les clergés musulmans sont étroitement liés à des états. Que fait le Premier Ministre au dîner annuel du CRIF où depuis plusieurs années il reçoit régulièrement une volée de bois vert, 2004 n'a pas failli à la règle ?

En ce qui concerne les relations de l'État avec les autorités religieuses, une clarification s'impose.

D'autre part, depuis 1959 au hasard des évolutions politiques, gouvernements de gauche et gouvernements de droite ont structuré le dualisme scolaire avec le clergé catholique quasi exclusivement. Ce dualisme est à bout de souffle car la fiction de « religion d'État »

qu'entretient le clergé catholique ne pourra résister au développement des communautarismes religieux qui mettront en cause l'unité de la République. Il faudra bien repenser l'ensemble, c'est un enjeu de société essentiel. Mieux le faire sereinement que sous une pression que nous ne sommes pas sûrs de maîtriser.

La célébration du centenaire de cette loi s'impose et elle doit non seulement servir au rayonnement de la laïcité, valeur moderne de plus en plus actuelle, mais aussi rappeler avec force qu'elle est fondatrice de la République.

Nota : Dans le numéro 132 de *Direction* (octobre 2005) un article présentera dans le détail le colloque du 17 novembre 2005.

Mémento Retraite (6 et fin)

La commission carrière du bureau national a réalisé ce mémento « retraite » pour informer tous les collègues sur les nouvelles dispositions issues de la loi du 21 août 2003. Ce travail a été coordonné par Françoise Charillon.

La commission répond ainsi à une motion du congrès de Toulon qui demandait de sensibiliser et d'apporter toute l'information nécessaire, sur ce sujet, aux actifs et aux retraités.

Direction termine ici la publication du mémento retraite, sous forme d'un cahier spécial.

Faites nous part des remarques ou interrogations suscitées par la lecture de ce document.

Vos réactions à la première partie publiée dans *Direction* n° 126 à 130 ont été nombreuses. Nous souhaitons que cet échange se poursuive afin que la publication définitive du mémento retraite, qui prendra en compte vos remarques, réponde au mieux aux questions des syndiqués.

FICHE N° 17

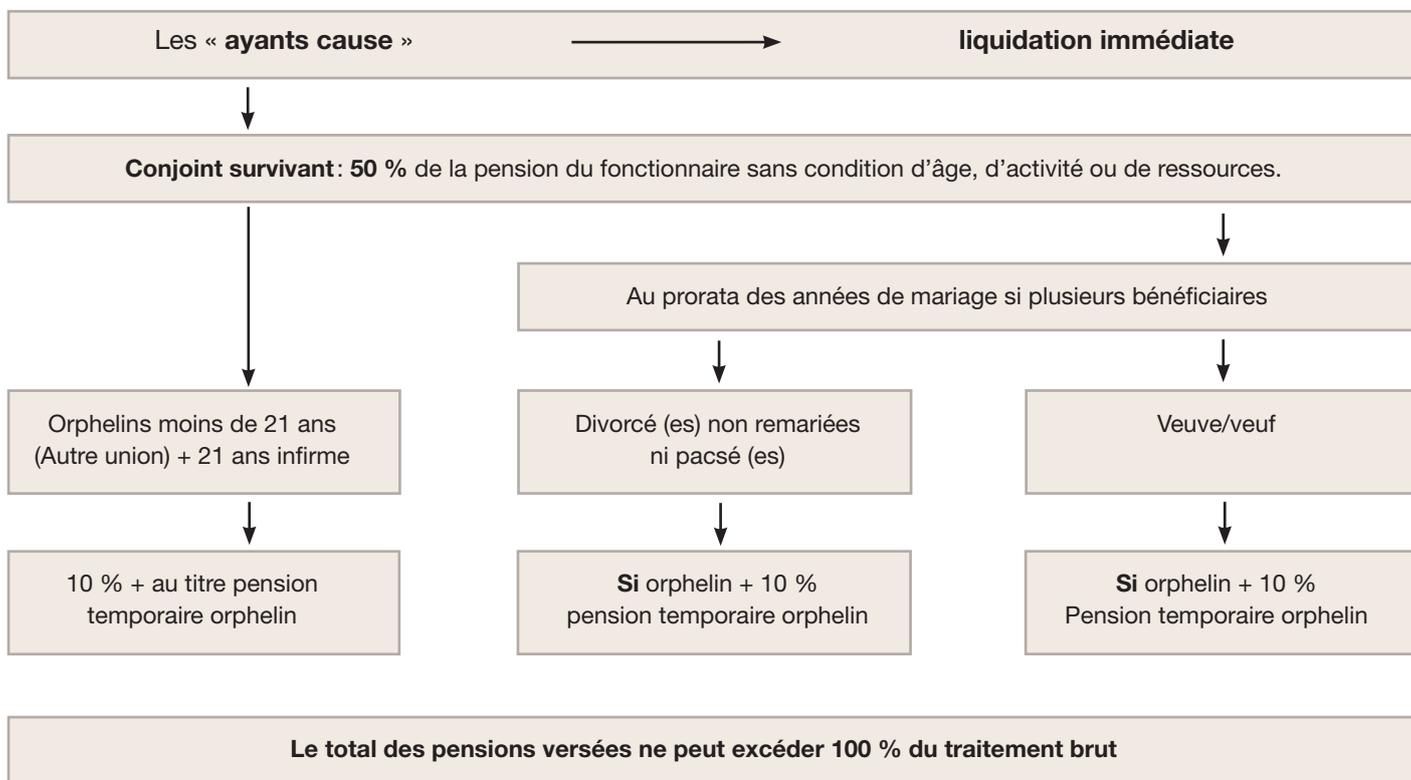
FIN DE CARRIÈRE – CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ

Dans sa forme actuelle le texte n'est pas applicable aux chefs d'établissement.

Rappelons qu'un de nos mandats syndicaux forts est l'obtention d'un « compte épargne temps » que nous pourrions utiliser en fin de carrière.

CONDITIONS À REMPLIR	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir au moins 57 ans (applicable à partir de 2008 ; dispositif transitoire : 55 ans et demi en 2004, 56 ans en 2005, 56 ans 3 mois en 2006, 56 ans et demi en 2007) • Occuper un emploi dont la limite d'âge est de 65 ans • Justifier de 33 ans de cotisations auprès d'un ou plusieurs régimes de base dont 25 années de services civils et militaires effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire ou d'agent public.
POINT DE DÉPART DE LA CPA	<ul style="list-style-type: none"> • Le bénéficiaire peut être obtenu dès le 1^{er} jour du mois qui suit le 57^e anniversaire (ou l'âge prévu par le dispositif transitoire). • Pour les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation, le point de départ est toujours fixé un 1^{er} septembre. • La demande doit être déposée au moins 2 mois à l'avance.
DURÉE DE TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION	<ul style="list-style-type: none"> • Soit à 80 % durant les 2 premières années rémunérés à 6/7^e puis 60 %. rémunérés à 70 % • Soit à 50 % rémunérés à 60 %. • Possibilité de demander de cotiser sur un temps plein. Cette décision est irrévocable. • Possibilité également de travailler à un rythme supérieur à la quotité de travail choisie, afin de pouvoir cesser son activité quelque temps avant sa mise à la retraite. Cette période d'inactivité ne peut être supérieure à une année scolaire pour les enseignants, à six mois pour les autres fonctionnaires. • Le choix de la CPA est irréversible.
DATE DE MISE À LA RETRAITE	Le fonctionnaire en CPA s'engage à y demeurer au moins jusqu'à l'âge où il réunit les conditions pour faire valoir ses droits à la retraite, mais il peut y rester jusqu'à ce qu'il ait atteint le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein sans toutefois pouvoir dépasser la limite d'âge.
PRISE EN COMPTE POUR LA RETRAITE	<p>Le temps passé en CPA est décompté :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour l'ouverture du droit à pension et la durée d'assurance comme une période de travail à temps plein. • Pour la liquidation de la pension au prorata de la quotité de travail effectué sauf si le fonctionnaire a demandé à cotiser sur un traitement à temps plein.
DISPOSITIONS TRANSITOIRES	<p>Les fonctionnaires déjà en CPA au 1^{er} janvier 2004 conservent le bénéfice des dispositions antérieures :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Travail à mi-temps pris en compte à temps plein dans la constitution du droit et pour le temps effectivement travaillé dans le calcul de la pension. • Rémunération de 50 % du traitement augmenté de l'indemnité exceptionnelle de 30 %. <p>Cependant à compter du 1^{er} janvier 2004, ils pourront demander à bénéficier d'un maintien au delà de 60 ans :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jusqu'à 61 ans si nés en 1944 et 1945 • Jusqu'à 62 ans si nés en 1946 et 1947 • Jusqu'à 63 ans si nés en 1948 <p>Ces fonctionnaires verront leurs droits à pension liquidés selon les nouvelles dispositions.</p>

FICHE N° 18

DROITS DES AYANTS CAUSE - LA PENSION DE RÉVERSION
Réglementation applicable : celle de l'année du décès**QUELQUES PRÉCISIONS**

Lorsque qu'aucun enfant n'est issu du mariage, la pension de réversion n'est attribuée au conjoint survivant que

- si ce mariage a été contracté 2 ans au moins avant la cessation du service du fonctionnaire décédé
- ou si ce mariage a duré 4 ans au moins.

Un minimum de pension est garanti aux retraités – les personnels de catégorie C sont essentiellement concernés-
Ce minimum dépend du nombre d'années travaillées et fait appel à une méthode de calcul différente de celle du calcul normal. Le service gestionnaire calcule systématiquement le montant d'une pension selon les deux méthodes. C'est la méthode la plus favorable pour le fonctionnaire qui est retenue.

Ce minimum garanti correspond à une fraction du traitement calculé sur un indice de référence :

- L'indice de référence passe de 217 à 227 entre 2004 et 2013.
- La fraction du minimum dépend du nombre d'années de services.
- La durée nécessaire pour atteindre 100% du minimum garanti est de 40 ans.
- La prise en compte de certaines bonifications est plafonnée, le plafond évolue dans le temps.
- C'est la valeur du point au 1^{er} janvier 2004 qui est appliquée à l'indice de référence pour calculer le minimum garanti.
- Ce montant est revalorisé chaque année suivant l'indice des prix.
- C'est l'année de liquidation de la pension qui détermine les éléments à prendre en compte.
- Il n'y a pas de décote ou de surcote sur une pension relevant du minimum garanti.

Jusqu'au 31 décembre 2013 le mécanisme évolue progressivement selon le tableau suivant

1. PENSION LIQUIDÉE EN	2. LORSQUE LA PENSION RÉMUNÈRE 15 ANS DE SERVICES EFFECTIFS, SON MONTANT NE PEUT ÊTRE INF. À	3. DU MONTANT CORRESPONDANT À LA VALEUR, AU 1 ^{er} JANVIER 2004 DE L'INDICE MAJORÉ:	4. CETTE FRACTION EST AUGMENTÉE DE	5. PAR ANNÉE SUPPLÉMENTAIRE DE SERVICES EFFECTIFS DE 15 ANS À:	6. ET PAR ANNÉE SUPPLÉMENTAIRE AU-DELÀ DE CETTE DERNIÈRE DURÉE JUSQU'À 40 ANNÉES DE
2004	59,70 %	217	3,80 %	25 ans ½	0,04 %
2005	59,40 %	218	3,60 %	26 ans	0,08 %
2006	59,10 %	219	3,40 %	26 ans ½	0,13 %
2007	58,80 %	220	3,20 %	27 ans	0,21 %
2008	58,50 %	221	3,10 %	27 ans ½	0,22 %
2009	58,20 %	222	3,00 %	28 ans	0,23 %
2010	57,90 %	223	2,85 %	28 ans ½	0,31 %
2011	57,60 %	224	2,75 %	29 ans	0,35 %
2012	57,50 %	225	2,65 %	29 ans ½	0,38 %
2013	57,50 %	227	2,50 %	30 ans	0,50 %

Les bonifications de campagne militaire et celles acquises au titre des services aériens et sous-marins sont prises en compte uniquement pour la durée comprise entre 15 et 30 ans.

Les bonifications autres que celles obtenues pour services militaires sont comptées (également uniquement entre 15 et 30 ans) dans la limite de: - 5 ans de bonifications en 2004- 4 ans de bonifications en 2005- 3 ans de bonifications en 2006- 2 ans de bonifications en 2007- 1 an de bonification en 2008

EXEMPLE:

Madame C comptera **32 annuités en 2007**. Le montant de sa pension ne peut donc être inférieur à **58,8 %** (colonne 2) du montant correspondant à la valeur au 1^{er} janvier 2004 de **l'indice majoré 220** (colonne 3).

Cette fraction est augmentée de:

- 3,2 % (colonne 4) par année supplémentaire de services effectifs de 15 à 27 ans (colonne 5) soit: $3,2 \times 12 = 38,4 \%$
- 0,21 % (colonne 6) par année supplémentaire au-delà de 27 ans et jusqu'à 32 ans soit:
 $(32 - 27) \times 0,21 = 1,05 \%$

Le minimum de retraite garanti à madame C. sera donc de: $58,8 \% + 38,4 \% + 1,05 \% = 98,25 \%$ **du traitement correspondant à l'indice 220.**

FICHE N° 20

RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP)

Le décret 2004-565 du 18 juin 2004 précise les modalités du régime additionnel

CARACTÉRISTIQUES	QUELS ÉLÉMENTS DU TRAITEMENT ?	QUELLES COTISATIONS ?
<input type="checkbox"/> Régime obligatoire commun à toutes les Fonctions Publiques. <input type="checkbox"/> Régime dont la gestion paritaire sera confiée à un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'État. <input type="checkbox"/> Régime par répartition provisionnée et par points . <input type="checkbox"/> Régime additionnel et non complémentaire .	<input type="checkbox"/> Fondé sur l'ensemble des éléments du traitement non pris en compte dans l'assiette de calcul de la pension dès lors qu'ils sont soumis à la CSG. Pour les personnels de direction : <input type="checkbox"/> ISS, IRD, Supplément familial, avantages en nature à hauteur de la valeur fiscale déclarée. <input type="checkbox"/> Le remboursement des frais ne constitue pas un avantage en nature.	<input type="checkbox"/> Le plafond de l'assiette est établi à 20 % du traitement indiciaire brut. <input type="checkbox"/> Le taux de cotisation est fixé à 10 % du montant de l'assiette 5 % pour le fonctionnaire, 5 % pour l'employeur. <input type="checkbox"/> La cotisation est déductible des revenus. <input type="checkbox"/> La règle de calcul de l'assiette est un « calcul mensuel, cumulé glissant », l'employeur applique le plafond tous les mois.

QUELQUES PRÉCISIONS

- Le bénéfice du régime est ouvert à tous les fonctionnaires sauf les agents à temps non complet.
- L'ouverture des droits se fait sous la double condition des 60 ans et de l'admission à un régime de retraite.
- Majoration des droits en cas de liquidation après 60 ans suivant un barème actuariel.
- Versement sous forme de capital en dessous d'un certain seuil : 205 € par an la première année.
- Une réversion identique à celle du code des pensions civiles et militaires (50 % au conjoint survivant, 10 % aux orphelins jusqu'à 21 ans...)

Exemple d'application de la règle du « mensuel, cumulé, glissant »

	JAN	FÉV	MAR	AVR	MAI	JUIN	JUIL	AOÛT	SEPT	OCT	NOV	DEC	TOTAL
Traitement Indiciaire	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Traitement indiciaire cumulé : TIC	100	200	300	400	500	600	700	800	900	1000	1100	1200	1200
Assiette de cotisations (primes)	30	5	5	0	45	40	20	20	10	20	35	20	
Assiette de cotisations cumulées PC	30	35	40	40	85	125	145	165	175	195	230	250	250
Plafond cumulé 20 % du TIC	20	40	60	80	100	120	140	160	180	200	220	240	240
Cotisations cumulées CC	2	3,5	4	4	8,5	12	14	16	17,5	19,5	22	24	
Cotisations à verser pour le mois en cours	2	1,5	0,5	0	4,5	3,5	2	2	1,5	2	2,5	2	24

Chaque mois, le montant de cotisations à verser est déterminé en fonction du nouveau traitement indiciaire cumulé et du nouveau plafond de cotisations cumulé, à quoi on soustrait les cotisations cumulées du mois précédent.

FICHE N° 21

QUESTIONS - RÉPONSES

Si le nombre d'annuités requises est acquis avant qu'un agent atteigne l'âge d'ouverture de ses droits, peut-il partir plus tôt ?

Oui, mais la pension ne sera versée que lorsque l'agent aura atteint l'âge légal d'ouverture des droits de la catégorie à laquelle il appartient.

A partir de combien de temps un trimestre est-il validé ?

Un trimestre est validé à partir de 1 mois et 15 jours travaillés, soit 45 jours.

Comment détermine-t-on la date d'ouverture des droits des mères de 3 enfants - ou d'un enfant âgé de plus d'un an atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % - bénéficiant de la pension à jouissance immédiate ?

Les mères de 3 enfants - ou d'un enfant de plus d'un an invalide à 80 % - ont la possibilité de partir en retraite en touchant immédiatement leur pension dès qu'elles ont atteint 15 années de services effectifs dans la Fonction Publique. Si elles décident de poursuivre leur activité au-delà, c'est l'année où ces deux conditions sont remplies qui décide des critères appliqués au calcul de leur retraite (durée, taux de l'annuité) quelle que soit la date de leur fin d'activité.

Pour les personnes nées en 1943 ou avant, et justifiant de plus de 38 annuités à 60 ans, est-il possible de bénéficier de la surcote ?

La surcote de 0,75 % par trimestre (3 % par an) s'applique aux pensions des fonctionnaires pour chaque trimestre travaillé à compter du 1^{er} janvier 2004 au-delà de l'âge de 60 ans et au-delà de la durée d'assurance permettant de bénéficier d'une pension à taux plein. Cette surcote (plafonnée à 20 trimestres) s'applique quelle que soit la date de l'ouverture des droits, dès que le fonctionnaire remplit les deux critères d'âge et de durée d'activité.

Comment se fait le calcul de la pension pour les pluri-pensionnés ?

Les pensions sont calculées selon les caractéristiques propres à chaque régime pour les personnes ayant travaillé dans le privé et dans le public, mais la durée d'assurance prise en compte sera la durée d'assurance tous régimes confondus, afin d'annuler ou de limiter l'effet de la décote.

Comment se calcule le supplément de pension au titre de la NBI ?

C'est la moyenne annuelle de la somme perçue au titre de la NBI, multipliée par :

- La durée de perception de cette bonification exprimée en trimestres.
- Le rapport entre le pourcentage maximum de la pension et le nombre de trimestres nécessaires pour l'obtenir (par exemple, 75/156 pour une ouverture des droits à pension en 2006).

Pour le calcul de la moyenne annuelle, les sommes perçues sont revalorisées en fonction des prix à la consommation. La majoration pour enfant ne s'applique pas à ce supplément de pension. Les conditions de paiement et de réversion de ce supplément sont identiques à celles de la pension elle-même. Ce supplément de pension est imposable.

Les congés de maladie sont-ils pris en compte dans le calcul de la durée de cotisations ?

Oui, puisque ces périodes d'inactivité sont des périodes soumises à cotisation.

Un personnel de direction ayant commencé sa carrière comme instituteur puis directeur d'école peut-il prendre sa retraite à 55 ans ?

Oui, le fonctionnaire justifiant d'au moins 15 ans de services dans un emploi de la catégorie active peut percevoir une pension de retraite dès 55 ans.

Les années de congé parental pour un enfant né avant 2004 comptent-elles ?

Non, le congé parental n'est pris en compte qu'à partir du 1^{er} janvier 2004. ex : 3 années de congé parental pour un enfant né en 2002 n'apportent rien. 3 années de congé parental pour un enfant né en 2004 rapportent 12 trimestres tant pour la durée d'assurance que pour la liquidation.

Un père de famille de 3 enfants ou plus, peut-il bénéficier d'une pension à jouissance immédiate ?

C'est un cas de jurisprudence.

L'article L.24 du code des pensions ne prévoit pas cette disposition. Le Ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche rejette donc les demandes. Les personnels concernés saisissent alors, par une démarche individuelle, le tribunal administratif de leur région. Celui-ci leur donne gain de cause au titre de l'article 141 du traité instituant la Communauté européenne considérant que « chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur ». En revanche l'attribution d'une bonification n'est pas accordée car il est précisé dans l'article L.12 que : « pour chacun de leurs enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004... les fonctionnaires et les militaires bénéficient d'une bonification fixée à un an qui s'ajoute aux services effectifs à condition qu'ils aient interrompu leur activité dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État »

La pension de réversion est-elle plafonnée ?

Les personnels relevant du code des pensions civiles et militaires ne sont pas concernés par les décrets du 24 août 2004 qui prévoient un nouveau mode de calcul du plafond des ressources ouvrant droit à la pension de réversion pour les assurés relevant du régime général de la Sécurité Sociale. Le conjoint d'un fonctionnaire civil a droit à une pension de réversion égale à 50 % de la pension obtenue par le fonctionnaire ou qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès (fiche n° 18).

FICHE N° 22 ADRESSES UTILES

 Jeunesse, Éducation Nationale et Recherche

Direction des Affaires financières
Sous – direction des Affaires statutaires,
Emplois et rémunérations
Service des Pensions
31, avenue Georges Clemenceau – BP 228
44505 La Baule CEDEX
Tél. : 02 40 62 71 00

 Caisse des Dépôts et Consignations

Service IRCANTEC
24, rue Louis Gain
49039 Angers CEDEX
Tél. : 02 41 05 25 25

 Économie, Finances et Industrie

Service des Pensions
10, boulevard Gaston Doumergue
44264 Nantes CEDEX 02
Tél. : 02 40 08 80 40

 Affaires Étrangères

Direction des Ressources humaines
Sous – direction Gestion emplois
23, rue Lapérouse
75775 Paris CEDEX 7
Tél. : 01 43 17 66 99

 Outre-Mer

Direction des Affaires politiques,
administratives et financières
Bureau des personnels d'administration
centrale et de la Formation
27, rue Oudinot
75358 Paris 07 SP
Tél. : 01 53 69 21 33

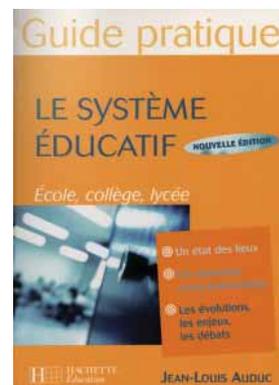
 Sites – Internet

www.snpden.net
www.fonction-publique.gouv.fr
www.finances.gouv.fr
www.ircantec.fr

Derniers ouvrages reçus

LE SYSTÈME ÉDUCATIF

Jean-Louis Auduc
Hachette Éducation
Collection Guide pratique
384 pages – 23,60 €



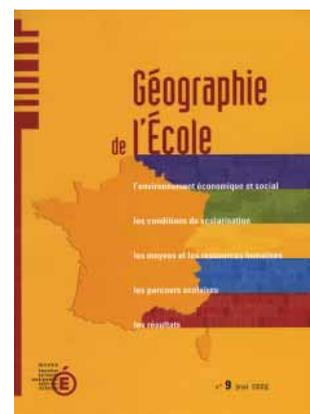
Cet ouvrage s'efforce de faire l'état des lieux du système éducatif, de la maternelle à la classe terminale de lycée. Il propose, pour chaque niveau, une analyse de ses personnels et de son fonctionnement, un panorama détaillé des différentes instances de décision, une présentation des échecs et des actions engagées, les évolutions du système ainsi qu'un éclairage sur les différents débats et enjeux en cours.

Une radiographie de l'école qui s'adresse avant tout aux candidats aux concours de recrutement d'enseignants ainsi qu'aux nouveaux personnels de l'Éducation nationale, mais qui devrait également se révéler utile pour tout lecteur désireux de mieux saisir les débats et défis posés à l'École du XXI^e siècle

L'auteur: Agrégé d'histoire, titulaire d'une thèse de 3^e cycle, enseignants en lycée et collège, Jean-Louis Auduc est, depuis 1993, directeur adjoint de l'IUFM de Créteil. Il a publié plusieurs ouvrages portant notamment sur le fonctionnement et les évolutions du système éducatif français, sur l'enseignement à des publics réputés difficiles et sur la violence scolaire.

GÉOGRAPHIE DE L'ÉCOLE N° 9

Direction de l'Évaluation
et de la Prospective
Ministère de l'Éducation
Nationale - mai 2005
104 pages – 20 €



Comme les précédentes éditions, ce nouveau numéro de « Géographie de l'École » (dont la parution intervient désormais tous les deux ans) se propose de décrire, rassembler et mettre en regard sous forme d'une trentaine d'indicateurs, les principales caractéristiques régionales et académiques de notre système de formation.

Ces indicateurs, actualisés par rapport aux données parues dans les éditions précédentes, sont regroupés en cinq grands thèmes : l'environnement économique et social, les conditions de scolarisation, les moyens et les ressources humaines, les parcours scolaires et les résultats.

Pour chaque indicateur, sont fournis les commentaires, une page de graphiques et de cartes, ainsi que les tableaux statistiques associés.

Par rapport à la précédente édition, ce 9^e numéro, dont les données concernent le plus souvent l'année scolaire 2003-2004, s'efforce d'intégrer, le plus souvent possible, les informations relatives aux départements d'outre-mer et propose également deux indicateurs nouveaux, sur l'orientation des élèves dans l'enseignement secondaire et le niveau de formation atteint à l'issue de cet enseignement.

L'ouvrage est consultable sur le site du ministère à l'adresse suivante : www.education.gouv.fr/stateval/geo/geo.htm

La rémunération

Marcel JACQUEMARD



LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

Elle est calculée à partir d'un indice nouveau majoré (INM) jusqu'au 11^e échelon de la 1^{re} classe, ou au 5^e échelon de la hors classe, tous deux à l'INM 820, sous forme de l'échelle lettre A pour le 6^e échelon de la hors classe.

L'indice permettant de calculer la rémunération principale, et figurant sur le bulletin de salaire, est la somme de 2 indices :

- l'un correspondant à l'échelon dans le grade (2^e classe, 1^{re} classe ou Hors classe) exprimé par un nombre jusqu'à l'INM 820 (11^e échelon de la 1^{re} classe ou 5^e échelon de la hors classe) et ensuite par des lettres (A1, A2 ou A3) auxquelles il est possible de faire correspondre des indices (A1 = 880, A2 = 915, A3 = 960)
- l'autre correspond à la bonification indiciaire (BI) liée à l'établissement et à l'emploi occupé (chef ou adjoint)

Exemple :

- un adjoint de 1^{re} classe, 7^e échelon, dans un établissement de 3^e catégorie a un indice de rémunération égal à $634+70 = 704$
- un chef de 2^e classe, 10^e échelon, dans un établissement de 2^e catégorie a un indice de rémunération égal à $695+100 = 795$

Un fonctionnaire ne peut voir la partie de son salaire liée au grade diminuer (sauf sanction disciplinaire) et des mesures sont prises, à l'entrée dans le corps des personnels de direction en 2^e classe pour les enseignants hors classe, afin de conserver leur indice qui est supérieur à 695, INM du dernier éche-

lon de la 2^e classe (lire à ce sujet *Direction spécial entrée dans la fonction*, n° 128 p. X), en revanche la bonification indiciaire varie en fonction de l'établissement d'exercice. Elle peut donc diminuer si un collègue est affecté par mutation sur un établissement d'une catégorie inférieure.

Pour un établissement déclassé, la clause de sauvegarde permet à un collègue de conserver la BI précédente pendant 3 ans (le temps de préparer une mutation...). C'est l'article 2 du décret 88-342 du 11 avril 1988 : « *les chefs d'établissement et leurs adjoints dont l'établissement a fait l'objet d'une mesure de déclassement bénéficient, s'ils demeurent en fonction dans cet établissement et pendant une période de trois ans maximum, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement. Toutefois, la limite de trois ans n'est pas opposable aux chefs d'établissement et à leurs adjoints qui, à la date du déclassement de l'établissement, étaient âgés d'au moins soixante ans* ».

Lors d'une mutation dans un établissement de catégorie inférieure, peut aussi s'appliquer, dans certains cas, la clause dite de pénibilité.

C'est l'article 3 du décret du 11 avril 1988 : « *Les chefs d'établissement en fonction en cette qualité depuis trois ans au moins dans un établissement classé en 3^e ou 4^e catégorie, mutés sur leur demande dans un emploi de chef d'établissement d'un établissement classé dans une catégorie inférieure à celle de leur établissement d'exercice, bénéficient, dans les conditions définies ci-après, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement.*

Les intéressés doivent être âgés de cinquante-cinq ans au moins à la date de leur mutation et justifier de quinze ans de

services effectifs dans l'un des emplois de direction visés au présent décret.

Le maintien de la bonification antérieure cesse à la date de la rentrée scolaire qui suit le soixantième anniversaire des intéressés. ». Cette disposition devrait évoluer rapidement pour s'appliquer, après 55 ans, pendant 5 ans. Le SNPDEN a demandé que la clause de pénibilité s'applique aux adjoints.

Sur ce sujet le congrès de Toulon de mai 2004 a adopté la motion suivante :

« *Le congrès de Toulon :*

- considère comme inacceptable qu'un personnel de direction puisse perdre brutalement de l'argent sans avoir aucunement mérité, uniquement par suite du déclassement de son établissement,
- demande en conséquence au Bureau National d'étudier le meilleur dispositif qui permette d'éviter cette situation, soit par un élargissement de la clause de sauvegarde, soit en rattachant une partie de l'indiciaire à la carrière, sans s'interdire une amélioration des pourcentages actuels. *Cette réflexion doit s'inscrire dans le cadre de la LOLF, le congrès demandant que les académies se saisissent de l'éventualité de la déconcentration du classement pour un prochain CSN ».*

Notons enfin que la rémunération principale est le produit de l'indice par la valeur du point d'indice.

Valeur mensuelle brute du point: 4,44 € (1^{er} juillet 2005) puis 4,48 € (1^{er} novembre 2005)

Et qu'elle fait l'objet d'une retenue pour pension civile dans la limite de l'INM 1 057 (appelée entre nous butoir du 1 057).

Les trois tableaux suivants vous donnent les valeurs de l'INM lié au grade, à l'emploi et un récapitulatif.

LES INDICES (INM) - liés au grade

Échelonnement indiciaire de la hors classe

Échelon	INM au 1 ^{er} décembre 1999
6 ^e A3	962
6 ^e A2	915
6 ^e A1	880
5 ^e	820
4 ^e	782
3 ^e	733
2 ^e	695
1 ^{er}	657

Échelonnement indiciaire de la 1^{re} classe

Échelon	INM au 1 ^{er} décembre 1999
11 ^e	820
10 ^e	782
9 ^e	733
8 ^e	683
7 ^e	634
6 ^e	592
5 ^e	553
4 ^e	517
3 ^e	477
2 ^e	435
1 ^{er}	399

Échelonnement indiciaire de la 2^e classe

Échelon	INM au 1 ^{er} décembre 1999
10 ^e	695
9 ^e	661
8 ^e	616
7 ^e	566
6 ^e	538
5 ^e	503
4 ^e	474
3 ^e	447
2 ^e	419
1 ^{er}	394

BONIFICATION INDICIAIRE (BI) liée à la catégorie de l'établissement et à l'emploi occupé

ÉTABLISSEMENT	CHEF D'ÉTABLISSEMENT	ADJOINT
1 ^{re} catégorie	80	50
2 ^e catégorie	100	55
3 ^e catégorie	130	70
4 ^e catégorie	150	80

Ces deux éléments de rémunération permettent de constituer le tableau suivant qui donne toutes les situations possibles - même si certaines sont très improbables - exprimées en INM (Indice Nouveau Majoré), **indice qui figure sur la feuille de paye.**

EMPLOI	CHEF D'ÉTABLISSEMENT				ADJOINT				
	catégorie d'établ.	1	2	3	4	1	2	3	4
Classe et échelons									
Hors classe	6 ^e A3	1042	1062	1092	1112	1012	1017	1032	1042
	6 ^e A2	995	1015	1045	1065	965	970	985	995
	6 ^e A1	960	980	1010	1030	930	935	950	960
	5 ^e	900	920	950	970	870	875	890	900
	4 ^e	862	882	912	932	832	837	852	862
	3 ^e	813	833	863	883	783	788	803	813
	2 ^e	775	795	825	845	745	750	765	775
	1 ^{re}	737	757	787	807	707	712	727	737
1^{re} classe	11 ^e	900	920	950	970	870	875	890	900
	10 ^e	862	882	912	932	832	837	852	862
	9 ^e	813	833	863	883	783	788	803	813
	8 ^e	763	783	813	833	733	738	753	763
	7 ^e	714	734	764	784	684	689	704	714
	6 ^e	672	692	722	742	642	647	662	672
	5 ^e	633	653	683	703	603	608	623	633
	4 ^e	597	617	647	667	567	572	587	597
	3 ^e	557	577	607	627	527	532	547	557
	2 ^e	515	535	565	585	485	490	505	515
1 ^{re}	479	499	529	549	449	454	469	479	
2^e classe	10 ^e	775	795	825	845	745	750	765	775
	9 ^e	741	761	791	811	711	716	731	741
	8 ^e	696	716	746	766	666	671	686	696
	7 ^e	646	666	696	716	616	621	636	646
	6 ^e	618	638	668	688	588	593	608	618
	5 ^e	583	603	633	653	553	558	573	583
	4 ^e	554	574	604	624	524	529	544	554
	3 ^e	527	547	577	597	497	502	517	527
	2 ^e	499	519	549	569	469	474	489	499
	1 ^{re}	474	494	524	544	444	449	464	474

Le SNPDEN a revendiqué et obtenu, pour les adjoints, la possibilité d'une promotion à la hors classe dans les mêmes conditions que pour les chefs.

LES RÉMUNÉRATIONS ANNEXES

• Les indemnités

Chefs d'établissement et adjoints perçoivent une indemnité de sujétions spéciales (ISS) dont le montant est fonction de la catégorie de l'établissement. Elle est versée mensuellement.

Les chefs d'établissement perçoivent une indemnité de responsabilité de direction dont le montant varie aussi selon la catégorie de l'établissement. Elle est versée en général trimestriellement.

La dénomination de l'IRD, réservée aux chefs d'établissement est maladroite. Chefs et adjoints exercent un métier de responsabilité. Le SNPDEN avait demandé que les indemnités soient intitulées « indemnités de direction chef » et « indemnités de direction adjoint ». Cela n'a pas été retenu par le ministère.

MONTANT MENSUEL DES INDEMNITÉS

CHEF ÉTABLISSEMENT	ISS -		IRD -	
	1/7/05	1/11/05	1/7/05	1/11/05
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	230,23 €	232,07 €	89,81 €	90,53 €
4 ^e cat LP et collège	230,23 €	232,07 €	89,81 €	90,53 €
4 ^e cat LEGT	283,66 €	285,93 €	92,35 €	93,09 €
4 ^e exceptionnelle	391,19 €	394,32 €	166,68 €	168,01 €

ADJOINT ÉTABLISSEMENT	ISS -		IRD -	
	1/7/05	1/11/05	1/7/05	1/11/05
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	230,23 €	232,07 €		
4 ^e cat LP et collège	230,23 €	232,07 €		
4 ^e cat LEGT	283,66 €	285,93 €		
4 ^e exceptionnelle	391,19 €	394,32 €		
DIRECTEUR D'ÉREA	ISS -	IRD -		
	1/7/05	1/11/05	1/7/05	1/11/05
	230,23 €	232,07 €	89,81 €	90,53 €

Le décret 2005-526 du 18 mai 2005 prévoit l'indexation du taux des indemnités de sujétions spéciales et de responsabilité de direction sur la valeur du point indiciaire de la fonction publique. Les montants des indemnités présentés ci-dessus tiennent compte de

l'augmentation actée de 0,5 % du point d'indice au 1^{er} juillet 2005, et pour le 1^{er} novembre, de 2 annonces successives du ministre de la fonction publique d'une augmentation de 0,5 % et de 0,3 %.

Cette indexation des indemnités est une revendication ancienne du SNPDEN,

encore rappelée au congrès de Toulon. Elle fait partie des avancées obtenues à la suite des actions de juin 2004. Le syndicat a demandé que le décret s'applique au 1^{er} janvier 2005 pour tenir compte de l'augmentation de 0,5 % du 1^{er} février. A ce jour cette question n'est pas tranchée.

RÉGIME DE RETRAITE ADDITIONNELLE

Le décret 2004-569 du 18 juin 2004 organise la retraite additionnelle de la fonction publique.

Il s'applique depuis le 1^{er} janvier 2005. (Voir *Direction* n° 121, actualités, p. 8 et n° 123 p. 18)

Ce nouveau régime obligatoire, par répartition et par points, doit permettre de verser aux fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers une retraite addi-

tionnelle, à partir de cotisations sur les indemnités et les avantages en nature, qui jusqu'à présent n'étaient ni cotisés, ni pris en compte dans le calcul de leur retraite.

Depuis janvier 2005, les fonctionnaires et les employeurs publics des trois fonctions publiques cotisent pour ce régime à parts égales, à hauteur de 5 % chacun du montant des rémunérations de l'agent, non soumises à retenue pour pension civile, et ceci dans la limite de 20 % du traitement

indiciaire brut annuel. Cette cotisation permettra l'acquisition de points dont la valeur sera fixée par le conseil d'administration de l'établissement public gestionnaire du régime.

Pour bénéficier des droits à pension additionnelle, l'âge requis est de 60 ans, le montant de la rente annuelle dépendra ainsi du nombre de points acquis, de la valeur du point et de l'âge de liquidation de la retraite additionnelle.

LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI)

Depuis le 1^{er} janvier 1996, une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte et soumise à cotisation pour le calcul de la pension de retraite, est versée au chef d'établissement. Son montant est de 40 points INM pour les chefs des établissements de 3^e catégorie, de 60 points en 4^e catégorie et de 80 points en 4^e catégorie exceptionnelle.

MANDAT SYNDICAL

Depuis la mise en place de la NBI en janvier 1996, le SNPDEN demande qu'elle soit servie à tous les personnels de direction.

Une motion adoptée au congrès de Nantes reprenait cette revendication: « Le congrès rappelle l'exigence d'une NBI pour tous, chefs et adjoints ».

COMMENT LIRE VOTRE « BULLETIN DE PAYE » ?

The diagram shows a 'BULLETIN DE PAYE' form with various fields. A legend on the left side lists 20 items corresponding to the callouts:

- ① Traitement brut
- ② Pension civile
- ③ Traitement brut NBI
- ④ Pension civile NBI
- ⑤ Indemnité de résidence
- ⑥ Supplément familial de traitement
- ⑦ Indemnité compensatrice
- ⑧ Avantage en nature
- ⑨ Indemnité de sujétion spéciale
- ⑩ Indemnité de responsabilité de direction
- ⑪ Indemnité de sujétion spéciale ZEP
- ⑫ Indemnité d'établissement annexe
- ⑬ CSG non déductible
- ⑭ CSG déductible
- ⑮ Remboursement de la dette sociale
- ⑯ Cotisation ouvrière retraite additionnelle
- ⑰ Contribution solidarité
- ⑱ MGEN
- ⑳ (Pointed to a large empty box at the bottom of the form)

Nous vous présentons ici les différents éléments de la rémunération (rémunération principale, rémunérations annexes) mais aussi les retenues (pour pension, CSG, IRDS...) à travers la lecture du « bulletin de paye ».

La rémunération principale

① INM

Le décret du 11 avril 1988 a été modifié par celui du 16 janvier 2002 qui fixe le nouveau butoir à 1 057 correspondant à la fin de carrière des IA-IPR (article 8).

« L'attribution de la bonification indiciaire prévue à l'article 1^{er} ne peut avoir pour effet de conférer aux intéressés une rémunération brute soumise à retenue pour pension civile supérieure au traitement brut maximum soumis à retenue pour pension afférent à la hors classe du corps des inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux. Lorsque le calcul résultant de l'application des dispositions du présent décret conduirait au dépassement du traitement brut maximum fixé à l'alinéa précédent, la différence est allouée aux intéressés sous la forme d'une indemnité non soumise à retenue pour pension civile ».

Deux cas sont donc possibles :

- votre INM repris dans le tableau de la page précédente est inférieur ou égal à 1 057. C'est cette valeur qui figure alors en ①.
- votre INM est supérieur à 1 057. C'est l'indice 1 057 qui figure ici. La différence entre votre INM et 1 057 se trouve traitée au point ⑧ (indemnité compensatrice).

Il est à noter que cette présentation varie selon les académies. Dans la plupart, elle correspond à celle proposée ci-dessus.

Dans quelques cas, l'INM réel, donc éventuellement supérieur à 1 057 figure en ①, la retenue pour pension civile ③ sera, conformément à l'article 8 du décret du 11 avril 88 modifié, limitée à l'INM 1 057 et l'indemnité compensatrice ne figure pas au point ⑧ puisqu'elle est comprise dans ①.

② TRAITEMENT BRUT

Le montant du traitement brut est égal au produit de l'INM ① par la valeur brute mensuelle du point indiciaire, soit depuis le 1^{er} juillet 2005 : 4,44 €

$$\textcircled{2} = \textcircled{1} \times 4,44 \text{ €}$$

Exemple : un principal adjoint de 2^e classe, 9^e échelon exerçant dans un établissement de 3^e catégorie est à l'INM 731 (661+70). Son traitement brut est de $731 \times 4,44 \text{ €} = \mathbf{3245,64 \text{ €}}$

③ PENSION CIVILE

La retenue pour pension civile sur le traitement brut se monte à 7,85 %.

$$\textcircled{3} = \textcircled{2} \times 0,0785$$

Dans l'exemple précédent, la retenue pour pension civile s'élève à $3245,64 \text{ €} \times 0,0785 = \mathbf{254,78 \text{ €}}$

④ TRAITEMENT BRUT NBI

Si vous êtes chef en 3^e ou 4^e catégorie, vous bénéficiez d'une NBI (nouvelle bonification indiciaire)

3 ^e catégorie :	40 points
4 ^e catégorie :	60 points
4 ^e exceptionnelle :	80 points

Le traitement brut NBI correspondant est donc le produit du nombre de points par 4,44 €.

Par exemple, le traitement brut NBI pour un proviseur de 4^e catégorie est $60 \times 4,44 \text{ €} = \mathbf{266,40 \text{ €}}$

⑤ PENSION CIVILE NBI

Ce traitement brut NBI est soumis à retenue pour pension civile au taux de 7,85 %.

$$\textcircled{5} = \textcircled{4} \times 0,0785$$

...et dans l'exemple précédent, la retenue pour pension civile se monte à $\mathbf{266,40 \text{ €} \times 0,0785 = 20,91 \text{ €}}$

LE REVENU COMPLÉMENTAIRE

⑥ INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Cette indemnité dont les modalités d'attribution sont fixées par l'article 9 du décret n° 85-1 148 du 24 octobre 1985, était initialement destinée à compenser un coût de la vie plus élevé dans certaines zones géographiques.

Son montant est calculé en appliquant au traitement brut un taux qui varie selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où l'agent exerce ses fonctions.

TROIS ZONES D'INDEMNITÉ EXISTENT- :

- zone 1 : taux à 3 % du traitement brut
- zone 2 : taux à 1 % du traitement brut
- zone 3 : taux à 0 % du traitement brut

Le dernier classement des communes dans les trois zones a été fixé par circulaire FP/7 N° 1996 2B N° 00-1235 du 12 mars 2001.

Le montant minimum de l'indemnité de résidence perçu par un agent exerçant ses fonctions en 1^{re} ou 2^e zone est celui afférent à l'indice majoré 297.

Exemple : proviseur adjoint de 2^e classe au 9^e échelon dans un établissement de 3^e catégorie de Paris.

INM 731 ; taux : 3 %

indemnité de résidence : $731 \times 4,44 \text{ €} \times 0,03 = \mathbf{97,37 \text{ €}}$

⑦ SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales.

Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les articles 10 à 12 du décret du 24 octobre 1985.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.

La partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 448, ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 716.

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	ÉLÉMENT FIXE MENSUEL	ÉLÉMENT PROPORTIONNEL
1 enfant	2,29 €	-
2 enfants	10,67 €	3 %
3 enfants	15,24 €	8 %
par enfant (en sus du 3 ^e)	4,57 €	6 %

Montants caractéristiques du SFT mensuel au 1^{er} juillet 2005

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	SFT MINIMUM INM < 448	SFT MAXIMUM INM > 716
1 enfant	2,29 €	2,29 €
2 enfants	70,35 €	106,05 €
3 enfants	174,38 €	269,59 €
par enfant (en sus du 3 ^e)	123,93 €	195,32 €

⑧ INDEMNITÉ COMPENSATRICE (voir ①)

Si votre INM est supérieur à 1057, vous percevez une indemnité compensatrice égale à :

$$\textcircled{8} = (\text{INM} - 1057) \times 4,44 \text{ €}$$

Exemple : un proviseur hors classe 6^e échelon A3, dans un lycée de 2^e catégorie, INM 1062 percevra une indemnité compensatrice de :

$$(1062 - 1057) \times 4,44 \text{ €} = 5 \times 4,44 \text{ €} = \mathbf{22,20 \text{ €}}$$

⑨ AVANTAGE EN NATURE

Lié au logement de fonction et qui figure maintenant sur les feuilles de paie, CSG oblige. Il est dans la plupart des cas égal à deux-tiers de la valeur locative brute (par an). (Articles R.100 et A.92 du code du domaine de l'État).

⑩ INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS SPÉCIALES

Fonction de la catégorie de l'établissement et de l'emploi, elle est versée mensuellement (lire plus haut, les indemnités).

CHEF ÉTABLISSEMENT	ISS/MOIS
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	230,23 €
4 ^e cat LP et collège	230,23 €
4 ^e cat LEGT	283,66 €
4 ^e exceptionnelle	391,19 €

ADJOINT ÉTABLISSEMENT	ISS/MOIS
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	230,23 €
4 ^e cat LP et collège	230,23 €
4 ^e cat LEGT	283,66 €
4 ^e exceptionnelle	391,19 €

DIRECTEUR D'EREA	ISS/MOIS
	230,23 €

⑪ INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ DE DIRECTION

Versée au chef d'établissement, elle est fonction de la catégorie de l'établissement. Elle est en général versée chaque trimestre.

CHEF ÉTABLISSEMENT	IRD/MOIS
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	89,81 €
4 ^e cat LP et collège	89,81 €
4 ^e cat LEGT	92,35 €
4 ^e exceptionnelle	166,68 €

DIRECTEUR D'EREA	IRD/MOIS
	89,81 €

⑫ INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS SPÉCIALES ZEP

Versée au chef et à l'adjoint dans les établissements classés en ZEP.

Son montant est de **1 108,08 €/an - versée mensuellement soit 92,34 €/mois**

⑬ INDEMNITÉ D'ÉTABLISSEMENT ANNEXE

Un chef d'établissement chargé de la direction d'un autre établissement perçoit une indemnité égale à 40 % de la BI liée à cet établissement.

Il est à noter que dans le nouveau décret, la bonification indiciaire versée au chef d'établissement d'une cité scolaire est celle de l'établissement le mieux classé.

Exemple : Le proviseur d'une cité scolaire avec un lycée en 2^e catégorie et un collège en 4^e catégorie.
BI : 150 points et NBI : 60 points.

Indemnité d'annexe : 40 % de 100 points, soit 40 points.
Dans l'ancien décret sa situation était la suivante :
BI : 100 points

Indemnité d'annexe : 60 points (40 % de 150 points)

Le gain est de 90 points.

Lorsqu'un proviseur dirige une cité avec plusieurs annexes, il doit percevoir une indemnité d'annexe pour chacune (40 % de la BI de chaque annexe). En effet, suite à une question du SNPDEN, le directeur de la DAF a précisé dans la circulaire C1 2004-224 du 30 mars 2004 : « Compte tenu de la charge non négligeable que représente la direction d'établissements annexés, chaque établissement annexé ouvre droit à une indemnité dont le montant est fixé à 40 % de la BI liée à l'établissement annexé.

Je précise toutefois que seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier l'existence de plus de deux établissements annexés. » (lire *Direction* n° 118 p. 18).

LES RETENUES

14 CSG NON DÉDUCTIBLE

Elle est appliquée sur 95 % de la rémunération brute totale, soit :

$$R = 0,95 \times [② + ④ + ⑥ + ⑦ + ⑧ + ⑨ + ⑩ + ⑪ + ⑫ + ⑬]$$

au taux de 2,4 %

$$⑭ = R \times 0,024$$

15 CSG DÉDUCTIBLE

Appliquée à la même base R, son taux est de 5,1 %

$$⑮ = R \times 0,051$$

16 REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE

Appliqué toujours à la même base R, son taux est de 0,5 %

$$⑯ = R \times 0,005$$

17 COTISATION OUVRIÈRE RETRAITE ADDITIONNELLE

Elle s'applique sur les indemnités et les avantages en nature non soumis à retenue pour pension civile. Son taux est de 5 %.

$$A = ⑥ + ⑦ + ⑧ + ⑨ + ⑩ + ⑪ + ⑫ + ⑬$$

$$⑰ = A \times 0,05$$

Toutefois, A est plafonné à 20% du traitement brut. La cotisation patronale retraite additionnelle est du même montant.

18 CONTRIBUTION SOLIDARITÉ

S'applique au traitement brut augmenté de l'ensemble des indemnités et du supplément familial de traitement, diminué des retenues pour pension. Son taux est de 1 %.

$$B = ② + ④ + ⑥ + ⑦ + ⑧ + ⑩ + ⑪ + ⑫ + ⑬ - ③ - ⑤ - ⑰$$

$$⑱ = B \times 0,01$$

19 MGEN

Pour ceux qui sont affiliés à la mutuelle générale de l'éducation nationale, la cotisation s'applique au traitement brut plafonné à 820 auquel s'ajoute l'indemnité de résidence. Le taux est de 2,6 %.

20 MONTANT IMPOSABLE DU MOIS

Il est supérieur au traitement net. Il s'y ajoute les avantages en nature, la CSG non déductible, le remboursement de la dette sociale et la cotisation MGEN.

Indemnité de chan

DANS LE CADRE DE LA MOBILITÉ OBLIGATOIRE

(Réf. : Décret n° 90-437 du 28-5-1990 modifié et Circulaire 2004-217 du 3 décembre 2004)

Le statut des personnels de direction nous fait obligation de mobilité ; si le principe en est bien compris dans le cadre d'une gestion de carrière, la mobilité appliquée sans discernement, et en fin de carrière, devient souvent une mesure contraignante qui s'accompagne d'une perte financière générée par le déménagement, et dont le remboursement indemnitaire subissait jusqu'à présent un abattement de 20 % en cas d'affectation dans une résidence administrative correspondant à un vœu formulé par l'agent.

La circulaire 2004-217 du 3-12-2004 prévoit l'abrogation de l'abattement de 20 % que cette indemnité subissait jusqu'à cette date dans certains cas, arguant de l'obligation de mobilité inhérente à notre statut.

Il reste maintenant à définir comment se décline l'application de cette circulaire puisque la stabilité dans le poste est fixée à trois ans au minimum, et la mutation devient en principe obligatoire au terme d'une occupation de poste de 9 ans. Peut-on en déduire que l'obligation statutaire s'applique dans tous les cas de mutations intervenant au-delà des trois ans, et que par conséquent l'indemnité ne subit pas d'abattement dans ce cas ?

Par ailleurs, l'attribution de l'indemnité ne peut intervenir que trois ans après la première affectation, ou cinq ans de service dans les postes suivants. La question se pose donc actuellement, par exemple, pour une mutation qui interviendrait à l'issue d'une



gement de résidence



Sylvie REICH

période de 4 ans : entre-t-elle dans le cadre de l'obligation de muter ? Ou bien faut-il que le personnel de direction ait atteint le seuil des sept ans, période à partir de laquelle il est tenu de déposer une demande de mutation ? Une réponse positive à la première question entraînerait pour l'administration l'obligation de verser une indemnité et de facto la suppression de l'abattement des 20 %. Cette question n'a malheureusement pas été tranchée par la Direction des Affaires Financières à ce jour ; il conviendra d'exiger des services académiques le versement intégral de l'indemnité de changement de résidence dès lors que l'agent peut y prétendre.

LORS D'UNE PREMIÈRE AFFECTATION

Les lauréats du concours sont habituellement destinataires de cette indemnité du fait de leur promotion dans un nouveau grade.

LORS DES MUTATIONS ULTÉRIEURES

L'indemnité est versée aux collègues qui ont obtenu leur mutation au terme des trois années passées dans leur premier poste, puis au terme d'une occupation d'au moins cinq années dans le poste qu'ils quittent, ou de cinq années au cours desquelles il n'y a pas eu d'indemnisation. Cette condition de cinq années n'est pas exigée pour les mutations ayant pour effet de rapprocher des conjoints fonctionnaires

(soit dans un même département, soit dans un département limitrophe).

Attention aux règles particulières régissant le changement de résidence en dehors du territoire métropolitain.

AUTRES CAS

Peuvent par ailleurs percevoir l'indemnité de changement de résidence :

- les collègues touchés par une mesure de carte scolaire (suppression de poste ou fermeture d'établissement)
- les collègues réintégrés après un congé longue durée, ou longue maladie, affectés pour des motifs autres que l'état de santé dans une commune autre que celle où ils exerçaient précédemment
- les collègues qui libèrent un logement concédé par nécessité absolue de service à la suite d'une mise en congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, de départ à la retraite, ou de décès (et dans ce cas c'est le conjoint, le partenaire d'un PACS ou le concubin qui perçoit l'indemnité – sous réserve de certaines conditions de ressources)
- lorsque dans un couple de fonctionnaires, chacun des époux, des partenaires d'un PACS ou des concubins dispose d'un droit à l'indemnité, la condition de ressource ne s'applique pas. Chacun perçoit l'indemnité forfaitaire fixée pour un célibataire. Le volume prévu pour les enfants ou ascendants est attribué à l'un des deux.

PRINCIPAUX CAS DANS LESQUELS AUCUN REMBOURSEMENT N'EST DÛ :

- Mise en congé de longue maladie ou de longue durée,
- Mise en disponibilité d'office ou sur demande,
- Déplacement d'office prononcé après une procédure disciplinaire,
- Mise en congé parental.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DU MOBILIER

Les frais de changement de résidence sont remboursés au moyen d'une indemnité forfaitaire ; l'agent n'a donc pas à justifier du transport effectif de son mobilier, mais simplement du changement de sa résidence familiale.

nité forfaitaire ; l'agent n'a donc pas à justifier du transport effectif de son mobilier, mais simplement du changement de sa résidence familiale.

$$I = 568,94 + 0,18(VD) \text{ si } VD < \text{ ou } = 5000$$

ou

$$I = 1137,88 + 0,07(VD) \text{ si } VD > 5000$$

I = Montant de l'indemnité forfaitaire exprimé en euros

V = Volume du mobilier autorisé (14 m³ pour l'agent, 22 m³ pour le conjoint ou le concubin, 3,5 m³ par enfant ou ascendant à charge).

D = Distance kilométrique séparant les deux résidences administratives, d'après l'itinéraire le plus court par la route. L'indemnisation accordée à l'occasion d'un déménagement à l'intérieur de la résidence administrative (ou considéré comme tel) pour occuper ou libérer un logement concédé par nécessité absolue de service est calculée sur la base d'une distance kilométrique fixée forfaitairement à 5 kilomètres.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DES PERSONNES

Sur la base du tarif SNCF 2^e classe ou selon taux des indemnités kilométriques si utilisation du véhicule.

A noter :

- Les frais de changement de résidence pour le conjoint sont pris en charge si ses ressources personnelles sont inférieures au traitement minimum de la fonction publique (indice brut 244)
- L'agent célibataire, veuf ou divorcé, ayant au moins un enfant à charge bénéficie du volume prévu pour un agent marié (14 + 22 = 36 m³) diminué du volume prévu pour un enfant soit 36 - 3,5 = 32,5 m³.
- L'agent veuf, sans enfant à charge, bénéficie du volume prévu pour un agent marié diminué de la moitié du volume attribué à un conjoint soit 36 - 11 = 25 m³.
- En cas de décès de l'agent, l'indemnité versée au conjoint, au partenaire d'un PACS ou au concubin survivant est calculée en prenant en compte le volume prévu pour l'agent veuf avec ou sans enfant à charge.



Les personnels de direction à l'étranger



« Qui sont ces personnels, comment sont-ils recrutés et quels sont leurs statuts ? Comment s'exercent leurs missions ? » Interview de Max Paties, responsable de la section « ÉTRANGER » du syndicat

Donatelle POINTEREAU

Présent dans 127 pays sous différentes déclinaisons, notre service public d'Éducation, offre la possibilité à 250 000 élèves (dont 80 000 français) de suivre leur scolarité dans des établissements d'enseignement français « à l'étranger ».

180 personnels de direction (dont 80 % d'adhérents au SNPDEN!) exercent ainsi leurs fonctions tout autour de la planète de Santiago du Chili à Montréal, de Sydney à Stockholm, de Moscou à Johannesburg!

Ils sont essentiellement recrutés au sein de l'Éducation Nationale, pour exercer le plus souvent auprès de l'Agence pour l'Enseignement du Français à l'ÉTRANGER (AEFE), mais aussi auprès de la Mission Laïque, ou du Ministère des Affaires Étrangères. Le BOEN publie la liste des postes de personnels de direction à pourvoir pour la rentrée 2006.

Qui sont ces personnels, comment sont-ils recrutés et quels sont leurs statuts ? Comment s'exerce leur mission parfois fort loin de la métropole ? Quels conseils pour partir ?

Les élections professionnelles aux commissions paritaires de décembre concernent aussi nos collègues de l'étranger. Lorsqu'ils avaient été consultés pour la constitution de la commission consultative paritaire centrale de l'AEFE pour les personnels de direction et d'inspection, le 16 mai 2004, la liste SNPDEN - SIEN - UNSA-Éducation avait obtenu 78,1 % des voix et les 5 sièges de la commission.

Nous remercions Max Paties, responsable de la section étranger au SNPDEN, de répondre aux questions que les personnels de direction se posent sur l'exercice du métier hors de France.

Personnel de direction depuis 1996, Max Paties a exercé à Madrid, puis à Rome et se trouve aujourd'hui en poste au lycée Charles de Gaulle de Londres.



Quels conseils peux-tu donner avant de remplir un dossier de recrutement à l'étranger ?

Les collègues désireux de partir à l'étranger doivent d'abord se garder de tout enthousiasme débordant. Beaucoup d'appelés et peu d'élus, et une expatriation ne s'envisage pas à la légère.

Certes s'il n'y a pas grand risque à travailler à Bruxelles ou à Londres, où l'on ne peut raisonnablement parler d'expatriation, il n'en va pas de même dans certaines villes isolées d'Afrique ou d'Amérique Latine, voire en Afghanistan ou dans la péninsule arabique!

Les collègues qui envisageraient l'expatriation sous l'angle du parasol, servis par une domesticité à coût réduit, feraient fausse route!

EXISTE-T-IL UN PROFIL IDÉAL POUR DÉPOSER UN DOSSIER ?

Non. Il suffit d'être titulaire depuis 3 ans si possible, et de ne pas être trop proche de l'âge de la retraite.

Quant au profil proprement dit, il est quasiment impossible à définir, tant les critères de recrutement ont varié ces dernières années.

Il fut un temps où les compétences en langues étaient essentielles, elles le sont moins aujourd'hui.

L'expérience professionnelle est parfois prise en compte, surtout si on libère un beau poste!

Une expérience précédente de l'étranger autrefois fort appréciée, est aujourd'hui un élément parmi d'autres!

Les règles de recrutement de l'AEFE sont publiées tous les ans dans un des bulletins officiels du mois de septembre. (Voir ci après le calendrier 2005-2006)

Pour la Mission Laïque, et l'Alliance Française vous consulterez les sites de ces associations.

Il vous faudra remplir un dossier classique, avec CV et lettre de motivation, et attendre la visite d'un Inspecteur Général chargé d'évaluer votre candidature.

Bon an mal an, ce sont 50 postes environ qui sont mis au mouvement, et 250 à 300 personnels qui postulent.

Après une première sélection effectuée par les services de l'AEFE et du MEN, 100 dossiers environ sont retenus. (Voir les chiffres en fin d'article)

Un entretien de 30 minutes à Paris fin janvier, une commission paritaire en février et la proposition arrive, parfois fort loin des vœux exprimés!

Le poste diplomatique doit ensuite donner son accord à votre nomination, et cette étape n'est pas toujours anodine...

Le déménagement est pris en charge, de même que les voyages pour la famille, selon une fréquence variable de 1 à 3 ans en fonction des pays d'exercice.

QUELLES SONT LES CONDITIONS MATÉRIELLES ?

Le traitement est composé du traitement de base, auquel s'ajoute une prime d'expatriation et les suppléments familiaux.

Objet de beaucoup de fantasmes, ces primes sont très variables, entre 2 800 € et 8 000 € mensuels non imposables.

Les primes sont calculées pour tenir compte du coût de la vie locale, et des facteurs de risques.

Il est bon de savoir qu'un tiers des postes seulement sont logés, et c'est le cas dans beaucoup de pays, les expatriés payent des loyers extrêmement éle-

vés sans aucun rapport avec le coût de la vie locale. D'autant que les établissements sont généralement situés dans les « beaux » quartiers.

Il est très important de noter que la prime d'expatriation ne tient pas compte du logement!

D'autre part, les conjoints n'ont pas systématiquement la possibilité de trouver un emploi sur place, et les frais de voyages sont parfois importants, surtout sur des destinations peu touristiques sans vraie concurrence.

La tendance actuelle étant à la limitation des budgets, les primes d'expatriation sont réévaluées tous les mois, le plus souvent à la baisse.

Pour conclure ce chapitre, il convient de dire très nettement que si l'expatriation est un enrichissement, ce n'est pas toujours sur le compte - épargne que cela se traduira!

QUEL EST LE CADRE GÉNÉRAL D'EXERCICE DES FONCTIONS ?

Chaque année, la DESCO publie au BOEN la liste des établissements scolaires français à l'étranger dépendant de l'Agence pour l'Enseignement Français à l'étranger (AEFE), établissements publics placés sous la double tutelle du MEN et des Affaires Étrangères.

D'autres établissements dépendent d'associations dont les plus connues sont la Mission Laïque, et l'Alliance Française.

La très grande majorité de ces établissements est de statut privé et de droit local, ce qui ne manque pas d'engendrer des difficultés et des heurts frontaux avec nos dispositions françaises.

La scolarité y est payante, parfois fort chère. Les frais de scolarité varient énormément, allant de 2000 à... 16000 € annuels, et ce sans forcément de corrélation avec le niveau de vie du pays.

La plupart du temps, vous devrez vous acquitter de ces frais pour vos propres enfants.

Des bourses nationales peuvent être attribuées aux élèves français.

Le classement des établissements est révisé tous les 3 ans et le dernier en date a pris effet au 1^{er} septembre 2004. Le barème de classement est voisin de celui en vigueur en France, quant au principe, mais tient compte des spécificités de l'étranger.

Certains établissements sont binationaux, et comportent une section locale. La dénomination de l'établissement ne reflète pas toujours les niveaux d'enseignements et c'est ainsi que vous pourrez vous retrouver aussi bien à la tête d'une « école » ou un « Collège Français » scolarisant des enfants de la petite section de maternelle à la terminale, que Proviseur d'un « Lycée Français » dont la scolarité s'arrête à la 3^e!

Administrativement, les établissements français de l'étranger peuvent être classés en 2 catégories : ceux dits « en gestion

directe », les EGD, et les établissements conventionnés.

Placés sous le contrôle direct de l'AEFE, les EGD n'ont pas de personnalité juridique, le chef d'établissement n'étant que l'ordonnateur secondaire.

De leur côté, les établissements conventionnés sont gérés le plus souvent par une association de droit local, déléguant au chef d'établissement et au gestionnaire tout ou partie de ses responsabilités.

Il convient ici de dire que les situations sont extrêmement variées, le droit local est parfois très prégnant, les conflits d'intérêt et de compétence relativement fréquents.

L'AEFE n'entend pas donner de blanc-seing à ces associations ce qui aboutit parfois à mettre le chef d'établissement dans des situations très inconfortables.

COMMENT S'ORGANISE LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ?

Durant la « mission » à l'étranger vous serez détaché du MEN et conserverez vos droits à l'avancement.

Attention : vos contrats étant « gelés » à la signature vous ne bénéficierez des promotions qu'au renouvellement des contrats.

Cependant, vos cotisations pour la pension civile seront quant à elles, indexées sur votre nouvelle situation

La durée des contrats est très fluctuante : 2 fois 3 ans il y a quelques années, puis 2 fois 2 ans, elle est passée ensuite à 3 ans + 1 avec tacite reconduction, puis avec reconduction expresse, et actuellement 3 ans +1+1 avec chaque fois reconduction expresse qui nécessite la tenue d'une commission paritaire (100 % des sièges pour le SNPDEN).

Toutefois l'AEFE étudie avec bienveillance la situation des collègues en poste dans certains pays instables voire dangereux.

Il n'est pas possible d'effectuer plus de deux contrats consécutifs à l'étranger.

ET LE RETOUR EN FRANCE ?

Il n'est douloureux que pour ceux qui auraient oublié que fonctionnaire français, l'essentiel de notre carrière doit s'y dérouler!

L'expatriation ne dure qu'un temps, aussi il convient dès le départ de ne pas l'oublier!

Les postes offerts aux collègues de retour de l'étranger sont en rapport avec le poste quitté avant l'expatriation et le poste occupé durant cette parenthèse.

Tel principal de collège de 1^{re} catégorie dans une académie « déficitaire » peut difficilement espérer un poste de proviseur de 4^e à Nice lors de son retour!

Le choix est généralement entre le poste et la situation géographique.

S'il est exact qu'il y a eu un léger ostracisme à l'encontre de nos collègues rentrants, il y a quelques années, cela n'est plus le cas actuellement.

Il n'en demeure pas moins vrai qu'à la différence d'un collègue exerçant en

métropole qui sollicite sa mutation, le personnel de direction de retour de l'étranger doit impérativement avoir un poste à la rentrée.

LE STATUT DES PERSONNELS EN POSTE À L'ÉTRANGER EST-IL SPÉCIFIQUE ?

Les personnels de direction détachés sont regroupés au sein d'une 29^e base, académie virtuelle.

Le statut des personnels à l'étranger est de 3 types : expatriés, résidents ou recrutés locaux.

Les expatriés : tous les personnels de direction de l'étranger sont dans ce cas. Leur situation matérielle est généralement la plus confortable, une indemnité d'expatriation variable selon les pays, venant s'ajouter au traitement.

Les résidents : fonctionnaires titulaires de l'éducation nationale, enseignants ou non enseignants, ils sont recrutés localement par une commission paritaire, et perçoivent une indemnité spécifique de vie locale (ISVL), (anciennement prime de cherté de vie - PCV -). Ils sont soumis aux statuts de la fonction publique et au droit public. Leurs contrats sont de 3 ans renouvelables par tacite reconduction, sans limitation de durée.

Les recrutés locaux exercent tout type de fonctions, enseignants comme agents d'entretien, secrétaires comme concierges.

Soumis à la législation du pays d'accueil, ils sont recrutés par le chef d'établissement qui devient de ce fait employeur et devra rapidement connaître le droit local, lors des conflits du travail.

Il faudra souvent tout oublier de ce que l'on sait, tant les législations varient d'un pays à l'autre.

DE QUELLE HIÉRARCHIE DÉPEND LE PERSONNEL DE DIRECTION À L'ÉTRANGER ?

Pas d'inspecteur d'académie encore moins de recteur, mais des diplomates pour les remplacer. Un attaché culturel, un conseiller culturel, voire dans quelques « petits » postes diplomatiques, un ambassadeur, dont certains n'ont de l'établissement scolaire qu'un vague souvenir, lié au temps de leur propre scolarité.

Comme pour la métropole, certains seront très « présents » et interventionnistes, notamment aux moments cruciaux des inscriptions, ou des fins d'années!

Il convient de ne jamais oublier que très souvent, l'école, le collège ou le lycée français sont au centre des conversations lors des « dîners en ville », et représente une référence, un point de passage obligé pour beaucoup de nos compatriotes.

Placés sous les feux de la rampe les personnels de direction sont de ce fait des fusibles qu'il est souvent tentant de faire sauter!

Autre source de dysfonctionnement, le fait que, à l'étranger, les supérieurs hiérarchiques locaux n'ont eux mêmes aucun lien hiérarchique avec l'AEFE, l'Alliance Française ou la Mission Laïque.

QUELLE EST LA SPÉCIFICITÉ DES MISSIONS DES PERSONNELS DE DIRECTION À L'ÉTRANGER ?

La tutelle pédagogique de l'AEFE s'exerce dans le cadre de la réglementation nationale dont les établissements suivent les recommandations et les textes de façon assez fidèle, sauf lorsqu'il s'agit de s'adapter aux traditions locales voire aux exigences des accords bilatéraux.

Les établissements français de l'étranger ne sont pas des électrons libres, et si leur liberté de gestion est grande (pas de TRMD ni de DGH!) ils n'en demeurent pas moins soumis à des obligations de réussite scolaire, que pour la plupart ils assument avec succès. La réussite aux examens, critère relatif, atteint des pourcentages extrêmement élevés.

Les personnels de direction doivent assurer des missions à la fois proches de celles des collègues qui exercent en France, mais aussi extrêmement différentes et variées.

Très semblables à des collègues ou des lycées de « centre ville » de par leur public scolaire, très privilégié, nombre d'établissements ne requièrent pas de compétences particulières.

Cependant, très souvent ils sont un point de fixation de la communauté française expatriée.

Les personnels de direction y sont de ce fait beaucoup plus exposés, et doivent composer avec des parents d'élèves très exigeants, peu habitués au service public d'éducation, et qui de plus ont une relation « commerciale » avec l'établissement : « je paye, donc j'exige ! ».

Les déviances, la délinquance et les incivilités ne sont pas le lot premier des établissements de l'étranger, même si les problèmes de consommation de stupéfiants sont hélas les mêmes qu'en France.

Les personnels de direction à l'étranger ne sont pas des diplomates, même si beaucoup disposent d'un passeport noir pour des raisons évidentes de sécurité !

Comme en métropole, les personnels de direction sont soumis à un strict devoir de réserve, et doivent bien se garder de toute ingérence, de tout propos ou intervention qui pourrait nuire à l'image de la France.

Beaucoup de missions des personnels de direction de l'étranger sont spécifiques : elles exigent beaucoup de diplomatie et d'humilité, de compétences spécifiques à acquérir très vite et une disponibilité exacerbée !

Diplomatie et humilité, en regard des négociations que l'on mène avec les autorités locales. Le temps des colonies est révolu et nos interlocuteurs étrangers sont, à juste titre, sourcilleux là-dessus. Nos établissements bénéficient rarement de l'immunité diplomatique que leur conférerait l'extraterritorialité, et le droit local prévaut.

Compétences spécifiques à acquérir très vite : c'est le cas notamment au

niveau de l'école maternelle et primaire, un monde méconnu des personnels de direction en France. Or, nos établissements de l'étranger scolarisent très souvent les élèves de la maternelle à la terminale.

De même, pour ce qui est des négociations salariales avec les personnels recrutés locaux, de la fixation du montant des écologies, des relations avec les autorités locales, qui se déroulent bien souvent dans la langue du pays.

Autant de situations auxquelles nos fonctions en France ne nous préparent guère !

L'établissement scolaire français est souvent l'objet de toutes les attentions, symbole de la présence de la France, ce qui peut parfois conduire aux débordements que l'on vient de connaître en Afrique

Disponibilité : selon les postes et les pays d'exercice, les personnels de direction sont très souvent en « représentation » : cocktails et réceptions, à honorer et à offrir, mondanités en tous genres, ce côté « relations extérieures » peut vite lasser, même s'il se révèle grisant pour certains !

MAX, QUELLE SERAIT TA CONCLUSION SUR CE SUJET ?

Déroutante parfois, passionnante souvent, enrichissante toujours, l'expatriation est aussi, et très fréquemment, une chance, tant pour les personnels de direction que pour leur famille.

L'ouverture vers des milieux, des cultures parfois fort différents, les rencontres exceptionnelles et variées qu'elle permet, cependant loin de l'image du lycée de rêve, toujours au soleil, où les personnels de direction passent leur temps entre petits fours et détente, feront très souvent de cette expérience un moment important, une parenthèse unique dans une carrière.

QUELQUES LIENS UTILES

AEFE : www.aefe.diplomatie.gouv.fr

Mission Laïque : www.mission-laique.asso.fr

Alliance Française : www.alliancefr.org

QUELQUES CHIFFRES

NOMBRES DE CANDIDATURES	
2001	▶ 284 dossiers pour 50 postes à pourvoir
2002	▶ 277 dossiers pour 56 postes à pourvoir
2003	▶ 306 dossiers pour 46 postes à pourvoir
2004	▶ 159 dossiers pour 21 postes à pourvoir
2005	▶ 303 dossiers pour 49 postes à pourvoir

Calendrier du mouvement 2005-2006

NATURE DES OPÉRATIONS	PERSONNELS D'INSPECTION DE DIRECTION ET ADMINISTRATIFS
Publication au BOEN de la note de service et mise en ligne des profils de postes sur les 2 sites Internet	Note de service et mise en ligne des profils : 8 septembre 2005
PROCÉDURES ET CALENDRIER	Ouverture du site de l'AEFE pour saisie en ligne sur ce site et édition du dossier de candidature : Du 12 septembre au 5 octobre inclus Date limite d'envoi des dossiers munis des avis hiérarchiques - un exemplaire aux services centraux du MEN : - deux exemplaires à l'AEFE 21 octobre 2005
SÉLECTION (personnels France)	• Personnels administratifs : 8 décembre 2005 Personnels de direction et d'inspection : 13 et 14 décembre 2005
ENTRETIENS	Personnels de direction en fonction à l'étranger : 15 et 16 décembre 2005 : Personnels de direction en fonction en France et IEN : du 9 janvier au 25 janvier Personnels administratifs : du 9 janvier au 13 janvier 2005
CCPCA	Personnels d'inspection, de direction et administratifs : 8 février 2006

Chronique Juridique



La cellule juridique s'est réunie le 6 juillet 2005, en présence de Bernard Vieilledent, Marcel Peschaire et Pascal Bolloré.

Bernard VIEILLEDENT, Pascal BOLLORÉ

ACTUALITÉ JURIDIQUE : AVANTAGES DE CARRIÈRE DANS LES QUARTIERS DIFFICILES

Un arrêt du Conseil d'État – 9 février 2005, Syndicat national unitaire et indépendant des officiers de Police – vient de rappeler le principe d'égalité de traitement, en ouvrant aux fonctionnaires de la Police la même date d'entrée en vigueur – que d'autres corps – pour le calcul de l'avantage spécifique d'ancienneté octroyé aux fonctionnaires exerçant dans « des quartiers urbains où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles ».

Cet avantage d'ancienneté, permettant de diminuer le temps passé dans un échelon pour bénéficier d'une promotion, a été créé par la loi du 26 juillet 1991¹.

Pour l'application de ces dispositions législatives a été pris un décret, le 21 mars 1995, modifié par un autre décret le 16 janvier 2001. Ce dernier précise que les dates à partir desquelles sont prises en compte les années de service, qui ouvrent droit à l'avantage spécifique d'ancienneté (et au droit à mutation prioritaire), sont fixées au 1^{er} janvier 1995 pour les fonctionnaires civils de l'État autres que les fonctionnaires de police et les fonctionnaires relevant du ministre de l'Éducation nationale. Pour ces deux catégories la date d'entrée en vigueur des dispositions précitées est le 1^{er} janvier 2000.

La jurisprudence du Conseil d'État – que rappelle d'ailleurs cet arrêt – ne s'oppose pas à une différenciation de traitement, qui n'est pas alors considérée comme une atteinte au principe d'égalité, sous condition de l'intérêt général².

Mais, souligne la Haute juridiction, ni le ministre de l'Intérieur ni le Premier ministre n'invoquent de considérations d'intérêt général en rapport avec les dispositions législatives dont il est fait application, lesquelles ont pour objet l'ensemble des

fonctionnaires affectés dans ces endroits difficiles. Dès lors, « en l'absence de considérations d'intérêt général, le gouvernement ne pouvait, sans méconnaître le principe d'égalité, poser des conditions d'ancienneté de services différentes entre fonctionnaires civils n'appartenant pas aux mêmes corps d'emplois pour bénéficier des avantages de carrière liés à l'exercice des fonctions dans des zones urbaines sensibles³ ».

En revanche le Syndicat national unitaire et indépendant des officiers de Police qui demandait l'annulation des restrictions apportées par le décret pour les fonctionnaires de police concernés, mais aussi pour ceux de l'Éducation nationale, voit sa demande rejetée par le juge au motif que cette organisation syndicale n'avait pas d'intérêt à agir dans la défense des intérêts de corps qu'il ne syndique pas.

Afin d'éviter un nouveau recours contentieux, au bénéfice cette fois des agents de l'Éducation nationale, auquel le Conseil d'État ne manquerait pas de donner satisfaction, il appartient désormais au Ministre de l'Éducation nationale de faire procéder en urgence à la modification du décret pour rétablir les personnels concernés dans leur droit à avantage d'ancienneté de carrière à effet au 1^{er} janvier 1995 et non au 1^{er} janvier 2000.

« SERVICES DE VACANCES »... COMPLÉMENT DE DIRECTION N° 128

Dans le numéro du mois de mai 2005, nous avons évoqué les modalités d'organisation de l'établissement en dehors de la présence des élèves telles qu'elles avaient été précisées dans un « SA/SD » publié en début d'année scolaire. Une nouvelle publication à la veille des vacances corrige ce qui pouvait apparaître ambiguë dans l'usage de la formule « autorités de tutelle ». Cette dénomination étant, dans l'application qui nous concerne, juridiquement inexacte, il est préférable de préci-

ser simplement : « transmettre à l'Inspecteur d'académie et au Président du conseil général, les coordonnées téléphoniques ».

ACCIDENTS SUR MACHINES DANGEREUSES

Nous avons consacré de nombreux articles à des chefs d'établissement mis en cause pour fautes inexcusables de l'employeur par des élèves (ou leur famille) victimes d'accidents sur machines dangereuses. La cellule juridique est informée d'un nouveau jugement de mai 2005 du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale d'Amiens, lequel déboute un élève de ses fins et prétentions à l'encontre du proviseur et de l'établissement. L'élève estimait que le professeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour le préserver d'un danger lié à la défectuosité du fil d'alimentation de la meuleuse tronçonneuse.

Le chef d'établissement estimait, pour sa part, que le matériel utilisé était conforme, l'accident du travail provenant d'une utilisation non conforme par l'élève. Le Code de la Sécurité Sociale précise que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L 452.1 du même code.

Le tribunal statuant publiquement par jugement contradictoire a débouté l'élève de sa demande : la faute inexcusable est celle de l'élève qui a manipulé la tronçonneuse sans tenir compte des consignes d'utilisation du professeur et de ses avertissements.

Ce nouveau jugement complète les articles précédemment publiés dans la Chronique Juridique de *Direction* (voir la nomenclature des thèmes abordés par la cellule juridique, encart du n° 123 ; ou directement sur la base de données juridiques du site du SNPDEN).

LA TRANSMISSION DES ACTES ADMINISTRATIFS

Marcel PESCHAIRE



Les modifications apportées au Code de l'Éducation et au Code des Juridictions financières par l'ordonnance n° 2004-631 du 1^{er} juillet 2004 et par le décret n° 2004-885 du 27 août 2004, explicitées par la circulaire n° 2004-166 du 5 octobre 2004, ont eu pour effet de simplifier,

d'alléger le régime d'entrée en vigueur, de transmission et de contrôle des actes des établissements publics locaux d'enseignement. La cellule juridique porte à la connaissance des collègues un tableau récapitulatif – synthèse de différentes productions – relatif à la transmission de ces

actes qui peut leur être utile sans prétendre à l'exhaustivité. Des compléments seront apportés ultérieurement en tant que de besoin.

TYPES D'ACTES	DÉLAI D'ENVOI DESTINATAIRES	DÉLAI EXÉCUTOIRE ET CONTRÔLE
<p>I. Actes du Conseil d'Administration</p> <p>1. <i>Actes relatifs à l'action éducatrice</i> (Art. 332 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 modifié)</p> <ul style="list-style-type: none"> - règlement intérieur, - organisation de la structure pédagogique, - emploi de la dotation horaire globalisée, - définitions d'actions de formation complémentaire et de formation continue destinées aux jeunes, et aux adultes, - projet d'établissement, - rapport annuel sur le fonctionnement pédagogique. 	<p>Envoi immédiat</p> <p>Transmis en double exemplaire</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les lycées, lycées professionnels et ERPD au rectorat, - pour les collèges à l'inspection académique. 	<p>15 jours après leur transmission durant lesquels l'autorité académique peut prononcer l'annulation motivée des décisions contraires aux lois et règlements ou de nature à porter atteinte au fonctionnement du service public de l'éducation.</p> <p>Cette décision motivée est communiquée sans délai au Conseil d'Administration ; soumis ou non à l'obligation de transmission à l'autorité administrative, ces actes peuvent faire l'objet d'un recours juridictionnel de toute personne physique ou morale ayant intérêt à agir.</p>
<p>2. <i>Actes relatifs au fonctionnement de l'établissement</i> (Art. 33-1 du décret du 30 août 1985 modifié)</p> <ul style="list-style-type: none"> - passation des conventions et contrats notamment des marchés, - recrutement de personnels, - tarifs d'hébergement, - financement des voyages scolaires. 	<p>Envoi immédiat</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les lycées, lycées professionnels et ERPD, au recteur par délégation du Préfet de région. - pour les collèges à l'IA-DSDEN, par délégation du Préfet du département 	<p>15 jours après leur transmission, tout acte soumis ou non à obligation de transmission peut être déféré au tribunal administratif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par le représentant de l'État ou par délégation de ce dernier, par le recteur, - dans un délai de 2 mois par toute personne physique ou morale qui s'estime lésée. - par l'autorité de contrôle sur saisine de toute personne physique ou morale qui s'estime lésée.
<p>3. <i>Actes budgétaires</i> (Art. L421-11 du code de l'éducation)</p> <ul style="list-style-type: none"> - le budget, - les décisions budgétaires modificatives. 	<p>Transmis dans les 5 jours</p> <ul style="list-style-type: none"> - Au représentant de l'État, - à la collectivité de rattachement, - à l'autorité académique. <p>Pour les lycées, lycées professionnels, les EREA et ERPD :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au rectorat, - au Conseil Régional, - à la préfecture de région. <p>Pour les collèges :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'inspection académique, - au Conseil Général, - à la préfecture du département. 	<ul style="list-style-type: none"> - le budget est exécutoire dans un délai de 30 jours à compter de la dernière date de réception par les autorités de tutelle. - les décisions budgétaires modificatives deviennent exécutoires 15 jours après la dernière réception par les autorités de tutelle.
<p>II. Décisions du chef d'établissement (Art. 33-1 du décret du 30 août 1985 modifié)</p> <ul style="list-style-type: none"> - recrutement ou licenciement des personnels liés par contrat à l'établissement, - mesures disciplinaires prises à l'encontre de ces personnels, - marchés et conventions comportant des incidences financières, à l'exception des marchés passés selon une procédure adaptée en raison de leur montant (art. 28 du code des marchés publics). 	<p>Envoi immédiat au représentant de l'État ou par délégation de celui-ci à l'autorité académique</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les lycées, lycées professionnels, EREA et ERPD au préfet de région ou par délégation au rectorat. - pour les collèges au préfet du département ou par délégation à l'inspection académique. 	<p>Exécutoires dès leur transmission, à condition pour certaines d'avoir été dûment publiées, affichées ou notifiées aux intéressés. Toute personne physique ou morale qui s'estime lésée par un acte peut, dans le délai de 2 mois à compter de la date à laquelle l'acte est devenu exécutoire⁴, (1), demander à l'autorité de contrôle de déférer l'acte en cause au tribunal administratif. Ce recours peut être assorti d'une demande de suspension. Dans le cadre d'une procédure amiable préalable au déféré juridictionnel, l'autorité de contrôle peut solliciter le retrait d'un acte entaché d'illégalité auprès de son auteur.</p>

1 Loi du 26 juillet 1991, article 11, modifié par l'article 17 de la loi du 25 juillet 1994.

2 Conseil d'État, 9 février 2005, Syndicat National Unitaire et Indépendant des Officiers de Police, n° 229547 : « Considérant que le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que l'autorité investie du pouvoir réglementaire règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'elle déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un comme dans l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport avec l'objet de la norme qui l'établit ; que ces modalités de mise en œuvre du principe d'égalité sont applicables à l'édition de normes régissant la situation des fonctionnaires qui, en raison de leur contenu, ne sont pas limitées à un même corps ou à un même cadre d'emplois ».

3 AJDA, 13 juin 2005 page 1238.

4 Si l'acte n'est pas soumis à une obligation de transmission, il s'agit de la date de publication, d'affichage ou de notification aux intéressés.

Retraités, futurs retraités... Votre place est au SNPDEN!

Françoise CHARILLON – Pierre RAFFESTIN - Michel ROUGERIE

Retraités, membres du bureau national

FIDÈLES À NOTRE SYNDICAT

C'est un fait : quand ils quittent leurs fonctions pour une retraite bien méritée, les personnels de direction restent fidèles à leur syndicat. Un syndicat **fort**, qu'ils ont construit en rassemblant tous les personnels de direction autour d'une haute conception de leur métier, un syndicat **solidaire** qui a su obtenir des avancées de carrière considérables, un syndicat **unitaire** où les retraités tiennent toute leur place. Des retraités très actifs qui représentent près d'un cinquième des syndiqués et qui sont, de par les statuts, représentés au bureau national, dans leur fédération UNSA et au sein de la FGR.

Cette fidélité traditionnelle témoigne que demeure bien vivant notre sens de la solidarité, une solidarité que nous avons appréciée quand nous étions isolés dans nos fonctions. Ainsi demeurent unies des générations de militants qui ont fait l'histoire des personnels de direction.

Notre syndicat est fort d'une large représentativité, alors que le syndicalisme en France est malade. Dans le secteur privé, les « grandes » confédérations regroupent moins de 8 % des salariés. Dans le secteur public, les effectifs des syndicats sont en recul. Dans le même temps, des mesures de régression sociale se mettent en place : il faut construire un syndicalisme fort et structuré.

PUBLIC PRIVÉ : MÊME COMBAT

Les questions que pose à notre société l'allongement de la vie ne doivent pas masquer la réalité : le vrai problème des retraites, c'est le chômage. N'oublions pas que la Réforme des retraites de 2003 est amorcée par la réforme Balladur de 1993 concernant les retraites du secteur privé. Dès lors, les discours des gouvernements qui vont se succéder prépareront les esprits à la réforme : ils appellent tous les travailleurs des secteurs public et privé à partager les sacrifices au nom de l'équité.

Au nom de l'équité, la situation de tous les agents de la Fonction Publique va être bouleversée. En allongeant la durée de cotisation, en pénalisant par la décote les carrières incomplètes, en rognant les bonifications pour enfants, la réforme touche lourdement les pensions à venir des actifs. Elle complexifie chaque situation, elle engage chaque actif à rechercher une solution individuelle au détriment d'un engagement collectif.

Avec l'indexation des pensions sur les prix, la bataille des retraites non seulement continue, mais elle prend un autre visage : il serait suicidaire de séparer secteur public et secteur privé sur le plan syndical. Dans une déclaration commune, toutes les centrales syndicales se sont fixées un but prioritaire « *viser un haut niveau de retraite, en définissant un taux élevé de remplacement par rapport à l'ensemble de la rémunération* ». Comment réaliser cet objectif ?

QUEL COMBAT MENER ?

Le Conseil d'Orientation des Retraites note avec justesse dans son rapport qu'avec l'indexation du revenu de remplacement sur les prix, les retraités et pensionnés ne sombreront pas dans la paupérisation absolue : ils connaîtront un décrochage relatif de leur niveau de vie par rapport aux actifs. Un décrochage cependant inacceptable. Le Conseil souligne en effet que l'importance sociale de la revalorisation est d'autant plus grande que la durée des retraites s'allonge ; il suggère que l'on tienne compte de l'évolution de la richesse nationale pour fixer la part des revenus qui reviennent au travail.

A travers ces pistes de réflexion, il nous incite à une réflexion – et à une action – qui nous engage en tant que syndicaliste et citoyen pour interpellier la classe politique et nous adresser à l'opinion publique. Aussi l'avenir de nos pensions de retraites a-t-il été au premier plan de l'action syndicale. Les motions issues des académies sont discutées dans la sous-commission Fin de Carrières et Retraites puis intégrées et mises en œuvre en priorité dans le travail de la commission Carrières. Les positions du SNPDEN sont relayées tant au sein de l'UNSA-Retraités qu'au bureau national exécutif de l'UNSA-Éducation où un retraité représente en permanence notre syndicat.

Nous ne désertons pas le champ de bataille : nous travaillons inlassablement à conduire le combat unitaire des actifs et des retraités au sein du syndicat : actifs-retraités, même combat ! Aidez-nous en renforçant le SNPDEN !

Avec votre adhésion au SNPDEN, la bataille engagée dans le cadre syndical et fédéral trouvera son prolongement dans le cadre de la Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique, qui rassemble le SNPDEN et une cinquantaine de syndicats de la fonction publique affiliés à l'UNSA, à la FSU, à la CGC, à FO, des syndicats qui représen-

tent les secteurs de l'Éducation, des Finances, de l'Équipement, de l'Agriculture.

Dans un cadre associatif où le climat est apaisé, ces organisations diverses trouvent les points de rencontre et le langage commun pour dégager les revendications propres aux retraités de la Fonction Publique. Creuset utile d'une réflexion et d'une action commune des confédérations, la FGR-FP adresse gratuitement à chaque syndiqué retraité (ou en CFA) « **Le courrier du retraité** », une revue mensuelle claire et très documentée.

SE SYNDIQUER : COMMENT ?

Vous êtes convaincu(e) que vos intérêts matériels et moraux sont bien défendus par votre syndicat, alors

1. Adressez dès que possible votre bulletin d'adhésion avec votre nouvelle adresse au secrétariat du SNPDEN, 21 rue Béranger 75003 PARIS. Ceci vous maintiendra sans interruption le service de la presse syndicale et entraînera votre adhésion automatique à la FGR-FP
2. Joignez à ce bulletin d'adhésion le règlement de votre cotisation syndicale qui donne toujours droit à une déduction fiscale (66 % de la cotisation)
3. Informez le secrétaire académique de votre nouvelle résidence. Il la communiquera au secrétaire départemental : vous serez ainsi convoqué(e) à toutes les réunions syndicales
4. Participez aux réunions départementales et académiques afin d'y faire entendre votre point de vue et votre expérience de retraité(e).
5. N'hésitez pas à utiliser le service de vos représentants nationaux en adressant au siège une correspondance à leur intention.

A vous amis retraités qui vous installez dans une retraite que vous voulez active et heureuse, à vous qui ne voulez pas rester



Se retrouver dans le SNPDEN

Décembre 2002

- 7 élus sur 10 à la CAPN des personnels de direction

Juin 2004

- 4 sièges sur 4 à la commission consultative des directeurs d'EREA (2 titulaires, 2 suppléants)

Juin 2004

- 5 élus sur 5 à la CCPCA « F » auprès de l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger

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

Envoyez votre
adhésion à

SNPDEN
- adhésions,
21 rue Béranger,
75003 PARIS

AUX NOUVEAUX COLLÈGUES COMME AUX ANCIENS...

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

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

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

Le SNPDEN représente plus de 9000 collègues, chefs d'établissement et adjoints des lycées, lycées professionnels, collèges et EREA, actifs et retraités, en France et à l'étranger.

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

En fait, ce qui caractérise le SNPDEN, c'est le refus des clivages, des oppositions de tendances, des blocages idéologiques.

Une seule incompatibilité: c'est avec ceux qui prônent le racisme et la xénophobie.

Nous élaborons librement nos mandats en tant que personnels de direction, unis par notre métier et nos revendications majeures.

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

SPÉCIFICITÉ

Le SNPDEN est un syndicat où toutes les catégories sont représentées mais où tout ce qui est catégoriel est intégré dans une vision

d'ensemble. Son expertise est reconnue et sollicitée par différents organes.

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

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

STRUCTURE

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

Au niveau départemental: assemblée départementale et bureau départemental

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

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

REPRÉSENTATIVITÉ

- Le SNPDEN est présent:
- au Conseil supérieur de l'éducation (2 titulaires)
 - au conseil d'administration de l'ONISEP (2 sièges)
 - au Conseil national des associations complémentaires de l'enseignement public
 - au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI
 - à l'Observatoire de la sécurité
 - au Comité Technique Paritaire Ministériel
 - au Haut conseil évaluation de l'École
 - à la commission spécialisée des lycées
 - à la commission spécialisée des collèges
- Affilié à l'UNSA-Education, le SNPDEN siège aussi dans les instances fédérales.

LES ÉLUS DU SNPDEN

La représentativité du SNPDEN a été confirmée lors des dernières élections professionnelles, en France comme à l'étranger.

Prévoyance — Secours décès

Une aide financière immédiate pour vos proches



GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS

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

FAIRE FACE AUX PREMIERS FRAIS FINANCIERS

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre**: la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 1 067,14 €, dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

UNE SOLUTION POUR TOUS

L'adhésion à la garantie Secours Décès est **ouverte à tous les adhérents du SNPDEN**, actifs ou retraités. Le bureau national a fixé le montant de l'adhésion à la garantie Secours Décès à 12,96 € par an. Il s'agit d'un tarif unique pour tous les adhérents quel que soit leur âge.

UNE ADHÉSION SIMPLE ET IMMÉDIATE

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

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

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

UN PARTENAIRE DE RENOM

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

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

I – Les adhérents

Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article S50 des statuts) ; la Caisse de Secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

II – Garantie du secours

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1 067,14 €.

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

III – Cotisation annuelle

Le Bureau National fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit à ce jour : 12,96 € par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

IV – Gestion

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

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

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

Pour bien remplir la fiche d'adhésion

1 LE NUMÉRO D'ADHÉRENT

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 2004-2005.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2004-2005 en dessous de l'Académie.

2 CLASSE, ÉTABLISSEMENT EMPLOI

- Cocher les cases correspondant à votre situation, y compris les indices. L'indice total vous permet de calculer le montant de votre cotisation (point 5).

3 LE NUMÉRO D'IMMATRICULATION DE L'ÉTABLISSEMENT

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

4 LA COTISATION À LA CAISSE DE SECOURS DÉCÈS (SD) Article S50 des statuts

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 1067,14 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours/décès dans ce numéro).

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

SNPDEN - ADHÉSIONS, 21 Rue Béranger - 75003 PARIS

Paiement par chèque :

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

Prélèvement bancaire :

Nous vous proposons une possibilité de prélèvement automatique de la cotisation en

trois fois. (voir fiche de demande et d'autorisation de prélèvement bancaire au verso).

En cas de choix de ce mode de paiement, faire parvenir l'adhésion et l'autorisation de prélèvement au siège. Le premier prélèvement sera effectué le 5 du mois suivant l'adhésion et sera majoré de 1,52 € pour frais de dossier bancaire.

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

5 LES COTISATIONS

Pour les actifs, l'indice à prendre en compte est l'indice total qui figure dans le cadre 3 de la fiche d'adhésion et pour les retraités l'indice brut (titre de pension).

Actifs INM	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
Inférieur à 551	122,55 €	41,36 €	135,51 €	45,68 €
de 551 à 650	143,87 €	48,46 €	156,83 €	52,78 €
de 651 à 719	165,18 €	55,57 €	178,14 €	59,89 €
de 720 à 800	175,84 €	59,12 €	188,80 €	63,44 €
de 801 à 880	183,83 €	61,79 €	196,79 €	66,11 €
de 881 à 940	199,82 €	67,11 €	212,78 €	71,43 €
de 941 à 1020	215,80 €	72,44 €	228,76 €	76,76 €
au-dessus de 1020	234,45 €	78,66 €	247,41 €	82,98 €

Pensionnés (Indice Brut)	en CFA (INM)	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
inf. à 661	inf. à 551	81,70 €	27,74 €	94,66 €	32,06 €
de 661 à 792	de 551 à 650	95,91 €	32,48 €	108,87 €	36,80 €
de 793 à 883	de 651 à 719	110,12 €	37,22 €	123,08 €	41,54 €
de 884 à 989	de 720 à 800	117,23 €	39,59 €	130,19 €	43,91 €
de 990 à 1105	de 801 à 880	122,55 €	41,36 €	135,51 €	45,68 €
de 1106 à 1188	de 881 à 940	133,21 €	44,91 €	146,17 €	49,23 €
sup. à 1188	sup. à 940	143,87 €	48,47 €	156,83 €	52,79 €

Fiche d'adhésion 2005/06

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

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

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

LISEZ BIEN les instructions jointes.

MERCI de nous renouveler votre confiance.

Actif

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE? Oui Non

FAISANT FONCTION DÉTACHEMENT LISTE D'APTITUDE LAURÉAT DU CONCOURS

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION:

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

N° ADHÉRENT DÉPARTEMENT ACADÉMIE

(4 chiffres)

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

NOM: PRÉNOM:

Classe: HC 1^{re} 2^e Échelon: Indice: } Total figurant sur la feuille de paye:

Établissement: 1^{er} 2^e 3^e 4^e 4^e ex. BI: }

Chef: → NBI:

Adjoint:

Indice total:

Établissement: LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA

AUTRES Préciser dans ce cas:

Établissement: N° d'immatriculation (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE):

Nom de l'établissement:

ADRESSE:

CODE POSTAL: VILLE:

Tél. établissement Fax établissement Tél. direct Tél. personnel Portable

Mèl: @

Secours décès (12,96 €): Oui Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:

Nom: Prénom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Montant de la cotisation SNPDEN

Secours Décès (éventuellement: 12,96 €)

Montant total du chèque

Règlement: CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT

à: le:

Signature de l'adhérent:

Fiche d'adhésion 2005/06

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

ATTENTION, la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.**LISEZ BIEN les instructions jointes.****AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.****MERCI de nous renouveler votre confiance.**

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE? Oui Non CFA (2004-2005)

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

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

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

NOM: PRÉNOM:

ADRESSE TRÈS PRÉCISE:

CODE POSTAL: VILLE: TÉLÉPHONE:

Mèl: @

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

TRÈS IMPORTANT: Indiquer avec précision votre situation dans le statut actuel (décret n° 2001-1 174 du 11 décembre 2001):

Classe: HC 1^{er} 2^e

Dernière fonction active { LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA
CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT
DERNIER ÉTABLISSEMENT: CATÉGORIE
AUTRES Préciser dans ce cas:

INDICE BRUT: B ou HA3

Secours décès (12,96 €): Oui Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:
Nom: Prénom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Montant de la cotisation SNPDEN
Secours Décès (éventuellement: 12,96 €)
Montant total du chèque
Règlement: CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT
à: le:
Signature de l'adhérent:

Remarques ou suggestions...

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

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

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

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER													
<p style="text-align: center;">COMPTES À DÉBITER</p> <table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">Codes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Établissement</td> <td style="text-align: center;">Guichet</td> <td style="text-align: center;">N° de compte</td> <td style="text-align: center;">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> </tr> </table>		Codes				Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _	<p style="text-align: center;">NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER</p> <p style="text-align: center;">SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>	
Codes															
Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB												
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _												
Date		Signature:													

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

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

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR		NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER													
		<p style="text-align: center;">SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p>													
<p style="text-align: center;">COMPTES À DÉBITER</p> <table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">Codes</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Établissement</td> <td style="text-align: center;">Guichet</td> <td style="text-align: center;">N° de compte</td> <td style="text-align: center;">Clé RIB</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ </td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> </tr> </table>		Codes				Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _	<p style="text-align: center;">NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER</p>	
Codes															
Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB												
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _												
Date		Signature:													

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

Questions des parlementaires

Réponses des ministres



Christiane SINGEVIN

Il paraît opportun de rappeler l'intitulé des différentes rubriques dans lesquelles sont présentées les réponses ministérielles.

1. VIE PROFESSIONNELLE
2. STATUT DES PERSONNELS DE DIRECTION
3. TRAITEMENTS ET INDEMNITÉS
4. VIE DES ÉTABLISSEMENTS
5. DÉCENTRALISATION
6. LOCAUX ET MATÉRIELS
7. ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL
8. FORMATION CONTINUE – GRETA
9. ÉDUCATION SPÉCIALISÉE
10. CLASSES PRÉPARATOIRES ET ENSEIGNEMENT POST – BACCALURÉAT
11. ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
12. QUESTIONS PÉDAGOGIQUES
13. MOYENS MIS A LA DISPOSITION DES ÉTABLISSEMENTS
14. QUESTIONS FINANCIÈRES ET BUDGÉTAIRES
15. PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION
16. PERSONNELS NON ENSEIGNANTS
17. PROGRAMMES ET HORAIRES
18. RYTHMES SCOLAIRES
19. ÉLÈVES
20. PARENTS D'ÉLÈVES
21. VIE SCOLAIRE
22. EXAMENS
23. CONCOURS DE RECRUTEMENT (personnels)
24. HYGIÈNE – SÉCURITÉ – SANTÉ
25. AFFAIRES SOCIALES – BOURSES
26. PROBLÈMES DE RESPONSABILITÉ
27. DROIT SYNDICAL
28. FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE
29. CONSEILS ET COMITÉS
30. PERSONNELS A L'ÉTRANGER
31. STATISTIQUES DIVERSES

• AN (Q) = question posée par un député (Assemblée Nationale)

• S (Q) = question posée par un sénateur (Sénat)

Seules les réponses sont publiées, accompagnées des références du JO dans lequel les collègues qui le souhaitent pourront retrouver l'intégralité des questions réponses correspondant.

24 HYGIÈNE - SÉCURITÉ - SANTÉ

AN (Q) n° 58722
du 1^{er} mars 2005
(M. Pierre Lang):
bilan et perspectives des lycées sans tabac

Réponse (JO du 31 mai 2005 page 5599): conformément à la circulaire n° 2003-210 du 1^{er} décembre 2003 relative à « la santé des jeunes: programme quinquennal de prévention et d'éducation », un ensemble de mesures est prévu pour prévenir les conduites addictives et décourager l'initiation aux substances psycho actives chez les jeunes consommateurs afin de réduire les risques sanitaires et sociaux. En particulier, afin d'améliorer la lutte contre le tabagisme, une phase d'expérimentation auprès de 22 lycées volontaires dans le cadre « établissements non fumeurs » s'est ouverte à la rentrée 2003. Ce projet d'une durée de cinq ans (2003-2008) concerne l'ensemble des élèves et des personnels de ces établissements volontaires. Dans chaque établissement volontaire, une équipe projet a été constituée, pilotée par le chef d'établissement et l'infirmière. Elle est composée des membres du comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté (CESC) ou de membres représentatifs de l'équipe éducative (conseiller principal d'éducation, médecin, surveillant, enseignant, élève, assistante sociale, personnel ATOSS, parent d'élève...) ainsi que de professionnels du réseau de soins. L'objectif général retenu par tous les établissements est de s'inscrire dans le cadre du plan national de lutte contre le cancer et le plan gouvernemental de lutte contre le tabac, l'alcool et les drogues illicites avec les objectifs opérationnels suivants: - informer et faire acter le projet par le conseil d'administration afin d'obtenir

une adhésion plus importante de la communauté éducative, - informer et sensibiliser l'ensemble des personnels et des élèves de l'établissement à ce projet, - évaluer les besoins de l'établissement, notamment en inscrivant la loi dans le règlement intérieur de l'établissement et en la faisant respecter et appliquer selon des modalités diverses: limiter la sortie des élèves à l'extérieur de l'établissement lors des intercourses, encourager les adultes à cesser de fumer sauf dans le fumoir, supprimer les mégots dans les cours et interdire les cigarettes aux intercourses. Pour atteindre ces objectifs, différentes actions de prévention et d'éducation ont été menées afin de mettre en place des sessions de réflexion et d'accompagnement autour de la notion de dépendance pour les élèves et les adultes, la passation de tests d'évaluation et des sessions d'aide au sevrage. Ces actions d'information et de sensibilisation qui ont été développées ont pris des formes diverses: semaine « info tabac », journée porte ouverte sur le tabac, forum, débat, dans les classes, campagnes d'affichages, stands d'animation, expositions, intervention d'associations ou d'organismes spécialisés et d'intervenants propres à l'établissement ou professionnels du réseau de soins. Afin d'établir un premier état des lieux et un suivi de l'expérimentation, l'observatoire français des drogues et des toxicomanies (OFDT) a été chargé d'en assurer l'évaluation à travers un questionnaire qui a été adressé à chacun de ces lycées. Ce premier « bilan » permet de constater que l'ensemble des lycées se sont mobilisés en impliquant un grand nombre de personnes adultes, de partenaires extérieurs et d'élèves et en modifiant les règlements intérieurs. Dès la rentrée scolaire 2004, le projet de tous les établissements a intégré une interdiction totale de fumer pour les élèves et prévoit une solution

alternative pour les personnels en aménageant, dans un premier temps pour eux, une « salle fumeur ». Cette expérimentation, dans l'ensemble réussie, constitue un exemple symbolique fort pour les autres établissements dont bon nombre souhaitent s'engager dans cette démarche. La circulaire de rentrée 2005 prévoit l'application des dispositions de la loi dans tous les établissements scolaires.

27 DROIT SYNDICAL

**S (Q) n° 16672 du
24 mars 2005**

**(M. Jean-Léonce Dupont):
décharges syndicales**

Réponse (JO du 26 mai 2005 page 1501): en application des dispositions de l'article 16 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical, précisées par la circulaire n° 1487 du 18 novembre 1982, la procédure d'octroi des décharges d'activité de service comporte trois opérations successives. La première consiste à déterminer, chaque année, par ministère, un contingent global de décharges d'activité, selon un système de dégressivité par tranche. Les effectifs pris en compte comprennent les agents titulaires et non titulaires des services centraux, des services déconcentrés et des établissements publics placés sous la tutelle de ces ministères. La deuxième opération consiste à répartir le contingent global de décharges syndicales entre les organisations syndicales du département ministériel considéré, compte tenu de leur représentativité. Dans un troisième temps, chaque organisation syndicale désigne librement parmi ses représentants les bénéficiaires de décharges de service. L'article 16 précité précise que les organisations syndicales communiquent au ministre, lorsque ces décharges ont été attribuées au niveau national, ou au chef de service intéressé, lorsqu'elles ont été accordées localement, la

liste des bénéficiaires de décharges de service. Ainsi, les décharges de service sont attribuées pour une année. Elles peuvent être totales ou partielles, en fonction des besoins des organisations syndicales. Elles peuvent être renouvelées d'une année sur l'autre, selon le souhait des syndicats concernés. Les organisations syndicales peuvent également demander, en cours d'année, à substituer un agent à un autre. Cette liberté, dont jouissent les organisations syndicales dans la désignation des bénéficiaires de décharges de service a pour seule contrepartie l'information de l'administration. Dans la mesure où la désignation d'un agent se révélerait incompatible avec la bonne marche de l'administration, le ministre ou le chef de service doit en effet pouvoir inviter l'organisation à porter son choix sur un autre agent. Par ailleurs, en application du dernier alinéa de l'article 16 précité, chaque fédération nationale de fonctionnaires représentée au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État a droit à un nombre de décharges de service à caractère interministériel fixé, compte tenu du nombre de sièges dont elle dispose à ce conseil. Ainsi, au total, ce sont environ 4 200 décharges ETP et 71,3 décharges ETP qui sont réparties chaque année pour l'ensemble de la fonction publique de l'État, au titre respectivement des décharges de service ministérielles et des décharges de service à caractère interministériel. Comme cela a été indiqué plus haut, ces chiffres sont en réalité des enveloppes, bénéficiant à un nombre supérieur d'agents, car certains ont une décharge partielle d'activité.

28 FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITES

**AN (Q) n° 58399
du 22 février 2005
(Mme Marie-Jo
Zimmermann): égalité
des sexes devant les
pensions de réversion**

Réponse (JO du 24 mai 2005 page 5377): la loi du 21 août 2003 a effectivement aligné la pension de réversion des veufs de fonctionnaires sur celle des veuves en supprimant les conditions restrictives d'âge d'entrée en jouissance et de plafonnement de la pension. Pour tous les décès survenus après le 1^{er} janvier 2004, date d'intervention de la loi, c'est cette nouvelle réglementation qui s'applique. Dans les autres situations, l'article L. 55 du code des pensions permet, en cas d'erreur de droit, la révision d'une pension dans le délai d'un an à compter de sa notification. Ce délai autorise les veufs titulaires d'une pension de réversion concédée en application de la réglementation en vigueur avant le 1^{er} janvier 2004, à demander la révision de leur pension, à condition que la concession de cette pension soit intervenue dans le délai d'un an avant l'entrée en vigueur de la loi. L'ancienne réglementation comportait, en effet, une erreur de droit dans la mesure où elle n'était pas conforme au principe d'égalité entre homme et femme, posé par la juridiction européenne. Au delà de ce délai d'un an, la pension est définitivement acquise et ne peut plus être modifiée, sauf en cas d'erreur matérielle. Le nouveau dispositif comporte donc une possibilité de rétroactivité, mais dans la limite imposée par l'article L. 55 du code des pensions. Celui-ci constitue une application du principe fondamental de la sécurité juridique, pleinement reconnu par le droit communautaire.

31 STATISTIQUES DIVERSES

**AN (Q) n° 5014
du 2 novembre 2004
(M. Thierry Mariani):
agents de l'Éducation
nationale mis à dis-
position d'organismes
extérieurs (fonction et
montant de leurs rému-
nération)**

Réponse (JO du 17 mai 2005 page 5102): en application du décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'État, il appartient à l'administration ou à l'organisme d'accueil de définir les conditions de travail et les fonctions des fonctionnaires qui sont placés en situation de mise à disposition. Les fonctions des agents mis à disposition associent parfois des activités polyvalentes (administration, gestion, recherche conceptuelle, relations publiques, activités collectives...). La rémunération des fonctionnaires mis à disposition continue à être assurée par les autorités de l'éducation nationale qui disposent des emplois budgétaires et des crédits délégués leur permettant de verser aux personnels le traitement correspondant à l'emploi qu'ils occupent, ainsi qu'il résulte de l'article 12 du décret du 16 septembre 1985. La décision de mise à disposition correspond à une mission d'intérêt général en lien avec le MEN. Sa durée est fixée par convention. Les fonctionnaires relevant du MEN représentent environ 1 200 équivalents temps pleins dont un quart fait l'objet d'une convention de remboursement par les organismes auprès desquels ces agents sont mis à disposition.

À suivre...

Statuts du Syndicat National des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale

TITRE PREMIER : PRINCIPES GÉNÉRAUX

SECTION I BUT ET OBJET

Article S1

- Il est constitué un SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE (SNPDEN).
- Le siège du Syndicat est fixé à PARIS.

Article S2

- Le syndicat :
 - défend une conception élevée du rôle des personnels de direction dont il affirme la responsabilité essentielle dans tous les aspects du fonctionnement des établissements secondaires;
 - affirme son attachement à l'enseignement public français, à une éducation facteur de progrès de tous les individus et de la société;
 - respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique.
 - combat les thèses fondées sur le racisme et la xénophobie.
- À l'égard de ses adhérents, il a pour objet :
 - de représenter et défendre leurs intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux;
 - d'assurer et développer entre eux des liens de solidarité actifs et durables;
 - d'assurer leur information.

Article S3

- Le syndicat est indépendant de tout groupement politique, philosophique ou confessionnel. Il s'interdit tout prosélytisme de cette nature.
- Affirmant sa solidarité avec tous les membres de l'enseignement public, il est affilié à la Fédération UNSA-Éducation.
- Pour les personnels pensionnés, il adhère également à la Fédération Générale des

Retraités de la Fonction publique (FGR-FP).

- Il peut en outre adhérer, sur décision du Conseil Syndical National, à des organisations syndicales internationales.

Article S4

- Le syndicat a le droit d'ester en justice après décision du Bureau National.

SECTION II VIE INTERNE

Article S5

- Dans le cadre des statuts de l'UNSA-Éducation, le SNPDEN s'administre librement. Au travers de ses instances nationales, il décide de sa politique générale et revendicative.

Article S6

- Au sein du SNPDEN, la vie syndicale repose sur la liberté de réflexion et d'expression de chacun dans le cadre des instances syndicales. Toute activité de tendance, par propagande écrite, réunion particulière, organisation parallèle... est proscrite à l'intérieur du syndicat.

Article S7

- Tout adhérent du SNPDEN a le devoir de participer aux activités de l'UNSA-Éducation.
- Le SNPDEN a le devoir de participer à tous les niveaux, sur la base des mandats définis dans ses propres instances, à la vie de la Fédération.

Article S8

- Tout mandat syndical procède du suffrage des adhérents.
- La désignation, parmi les responsables élus, des représentants du syndicat auprès des pouvoirs publics et hiérarchiques, est du ressort de l'exécutif de l'instance concernée.

Article S9

- Le SNPDEN présente, en son nom, des candidats aux diverses élections professionnelles. L'action de ces candidats, une fois élus, s'inscrit dans le cadre de la politique définie et arrêtée par le syn-

dicat. Il en est de même pour tous les représentants désignés dans toutes les instances où le syndicat est appelé à siéger.

TITRE DEUXIÈME : DES ADHÉRENTS

Article S10

- Peuvent adhérer au SNPDEN :
 - les personnels en activité, en congé, en disponibilité ou en détachement constituant aux termes du décret du 11 décembre 2001 le corps des personnels de direction;
 - les personnels pensionnés issus du même corps (après 1988) ou occupant un emploi similaire (avant 1988) au moment de leur admission à la retraite;
 - les personnels stagiaires recrutés par la voie des concours dès lors qu'ils ont été déclarés admis;
 - les personnels recrutés par voie de détachement;
 - les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude;
 - les personnels faisant fonction sous réserve qu'ils remplissent les conditions leur permettant soit de se présenter au concours, soit d'envisager d'accéder au corps des personnels de direction par la voie de la liste d'aptitude.
- L'adhésion de toute autre catégorie de personnel est subordonnée à une décision du congrès.
- L'appartenance au SNPDEN exclut toute appartenance à un autre syndicat ou groupement de forme syndicale.

Article S11

- La qualité de membre du SNPDEN est acquise à tout personnel de direction (au sens de l'article S10) ayant :
 - rempli et signé un bulletin d'adhésion qui vaut acceptation des présents statuts;
 - acquitté sa cotisation annuelle.
- Chaque adhérent actif reçoit la carte fédérale et les publications du SNPDEN et de l'UNSA-Éducation. Les adhérents pensionnés reçoivent en outre la carte et les publications de la FGR-FP.

Article S12

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

Article S13

- La qualité de membre du SNPDEN se perd par démission, radiation ou exclusion.
- La démission doit être adressée par écrit au secrétaire académique.
- La radiation résulte du non paiement de la cotisation annuelle.
- L'exclusion résulte d'une procédure disciplinaire interne : après l'avoir convoqué pour entendre ses explications, la Commission Nationale de Contrôle, saisie par le Bureau National, le conseil syndical académique ou le bureau départemental, peut prononcer l'exclusion d'un adhérent coupable d'un acte de nature à porter gravement préjudice au syndicat.
- En cas de démission, de radiation ou d'exclusion, l'adhérent est tenu de remettre au syndicat tous les mandats qu'il détient.

TITRE TROISIÈME : DES INSTANCES SYNDICALES

SECTION I LES INSTANCES LOCALES

A.
LA SECTION DÉPARTEMENTALE

Article S14

- Dans chaque département, les membres du syndicat sont groupés en une section départe-

tementale qui établit son règlement intérieur dans le respect des règlements intérieurs national et académique.

- Elle élit tous les deux ans (lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès), après appel de candidatures auprès des adhérents, un bureau qui l'administre et qui désigne en son sein, le secrétaire départemental, le secrétaire départemental adjoint, et éventuellement, un trésorier.
- Elle élit ses représentants au conseil syndical académique.

Article S15

- Le secrétaire départemental et le bureau ont pour mission :
 - d'assurer la représentation du syndicat auprès de l'inspecteur d'académie et du conseil général ainsi qu'auprès des diverses instances et organismes départementaux ;
 - d'assurer les liaisons inter-syndicales en particulier avec l'UNSA-Éducation départementale et la FGR-FP
 - d'animer la vie syndicale départementale dans le cadre des mandats régionaux et nationaux ;
 - de recevoir les communications des adhérents qui s'adressent à eux pour des affaires personnelles, lesquelles sont, si possible, traitées sur place. En cas de nécessité ils les transmettent au secrétaire académique.

Article S16

- La section départementale :
 - peut présenter ses conclusions sur les questions mises à l'étude par le Bureau National ;
 - vote le cas échéant des textes ou motions qui sont transmis en l'état au secrétariat administratif national et à la section académique laquelle ;
 - soit les reprend à son compte en CSA et les transmet au CSN ;
 - soit les présente à l'assemblée générale académique qui les transmettra en vue du congrès ou du CSN, sous forme de synthèse des réflexions de plusieurs sections départementales d'une même académie.

B. LA SECTION ACADÉMIQUE

Article S17

- Dans chaque académie, l'ensemble des adhérents du syndicat constitue la section académique.
- La section académique élit ses représentants au conseil syndical académique et ses délégués au congrès.

Article S18

- La section académique est réunie en assemblée générale académique qui a pour mission :
 - d'informer les adhérents sur la vie du syndicat, ses actions en cours ou à venir ;
 - de définir l'action du conseil syndical académique et d'en apprécier les résultats ;
 - de proposer des textes ou motions, des conclusions aux questions mises à l'étude par le Bureau National afin qu'ils soient repris et étudiés par le congrès ou le Conseil Syndical National.
- L'assemblée générale académique vote le règlement intérieur organisant la vie syndicale dans l'académie.

C. LE CONSEIL SYNDICAL ACADÉMIQUE

Article S19

- Il comprend :
 - les membres de droit, les secrétaires départementaux, les membres du Bureau National et les commissaires paritaires nationaux exerçant dans l'Académie, et les commissaires paritaires académiques ;
 - des membres élus par les sections départementales ;
 - des membres élus par l'assemblée générale académique en tenant compte des emplois occupés et des pensionnés.

Article S20

- Le CSA élit en son sein :
 - le secrétaire académique et son (ou ses) adjoint(s),
 - le trésorier académique et éventuellement son adjoint,
 - les délégués titulaires et suppléants au Conseil Syndical National.
- Il établit la liste des candidats aux élections professionnelles académiques.

Article S21

- Sous réserve des dispositions de l'article S49, le conseil syndical académique a pour mission :
 - d'animer la vie syndicale académique ;
 - de coordonner l'action des sections départementales ;
 - d'assurer les liaisons inter-syndicales ;
 - de mettre en œuvre les actions définies au plan national et au plan académique ;
 - d'assurer la représentation du syndicat auprès du recteur et du conseil régional, ainsi qu'auprès des diverses instances et organismes régionaux ;

- de faire face aux mesures d'urgence que peut imposer une situation grave.

Article S22

- Le secrétaire académique reçoit et étudie les communications des adhérents qui s'adressent à lui pour des affaires personnelles lesquelles sont, si possible, traitées sur place. En cas de nécessité, il les transmet au secrétariat national.

SECTION II LES INSTANCES NATIONALES

A. LE CONSEIL SYNDICAL NATIONAL

Article S23

- A l'échelon national, le SNPDEN est administré par le Conseil Syndical National, instance d'élaboration des mandats entre deux congrès.
- Le Conseil Syndical National comprend :

1. Des membres de droit :
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDEN adhérent au SNPDEN ;
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDES et du SNPDLP adhérent au SNPDEN ;
2. Des membres élus au niveau national :
 - les membres du BN,
 - les commissaires paritaires nationaux titulaires et suppléants ;
3. Des membres élus par les Conseils Syndicaux Académiques :
 - les secrétaires académiques,
 - 5 pour chaque académie dont 1 pensionné,
 - si une académie regroupe :
 - * de 301 à 400 adhérents, elle aura 1 délégué supplémentaire,
 - * de 401 à 530 adhérents, elle aura 2 délégués supplémentaires,
 - * de 531 à 700 adhérents, elle aura 3 délégués supplémentaires,
 - * plus de 700 adhérents, elle aura 4 délégués supplémentaires.

Article S24

- Le Conseil Syndical National :
 - prend, dans l'intervalle des congrès, et dans le respect des mandats de congrès, toute décision que requiert l'action syndicale ;
 - élit le Bureau National.

Article S25

- Le Conseil Syndical National se réunit deux fois par an en

séance ordinaire. Il peut se réunir en séance extraordinaire sur convocation du Bureau National ou sur demande de la moitié des conseils syndicaux académiques représentant au moins le tiers des adhérents au plan national.

B. LE CONGRÈS

Article S26

- Le congrès se réunit tous les deux ans, en session ordinaire.
- Il définit les orientations qui engagent le syndicat et les actions qu'il aura à mener.
- Tous les adhérents à jour de leur cotisation peuvent assister, en qualité d'auditeur et à leurs frais, aux travaux du congrès.

Article S27

- Le congrès est formé :
 - des membres du CSN, pour une partie,
 - des délégués élus par les sections académiques pour l'autre partie.

Article S28

- Sur proposition du Bureau National, le congrès arrête son ordre du jour et le déroulement de ses travaux au début de sa première séance.
- Lors du congrès, les délégués travaillent en commissions dont les rapporteurs sont désignés par le Bureau National.

Article S29

- Le congrès enregistre les votes des syndiqués :
 - sur le rapport d'activité ;
 - sur le rapport financier.
- Ces rapports doivent être portés à la connaissance des adhérents au moins deux mois avant le congrès.

Article S30

- Le vote par mandat est de droit s'il est demandé par le Bureau National ou par les délégués d'une académie dont la demande est appuyée par ceux de cinq autres académies. Dans ce cas, chaque délégation répartit ses mandats sous sa propre responsabilité.

Article S31

- Pour chaque congrès ordinaire, il est constitué une Commission d'organisation des débats du congrès.

Article S32

- Un congrès national extraordinaire peut être convoqué soit sur :
 - demande du Bureau National ;
 - décision du Conseil Syndical National ;

- demande de la moitié des conseils syndicaux académiques ou des sections académiques représentant le tiers des adhérents au plan national.

C.
LE BUREAU NATIONAL

Article S33

- Le Bureau National comprend 28 membres au maximum.
- Il est élu au scrutin de liste majoritaire à deux tours, par liste entière sans panachage, par le Conseil Syndical National. L'attribution des sièges se fait :
 - pour moitié à la liste ayant obtenu la majorité,
 - pour l'autre moitié à la proportionnelle au plus fort reste.
- Les deux premières listes arrivées en tête au premier tour restent seules en lice au second tour si ce dernier est nécessaire. La liste arrivée en deuxième position a la possibilité de choisir ses représentants à raison d'un au maximum par emploi en fonction de ses résultats. Une liste doit avoir cependant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour pour pouvoir être présente au second, si ce dernier est nécessaire.

Article S34

- Le Bureau National désigne parmi ses membres :
 - le secrétaire général,
 - le ou les secrétaires généraux adjoints,
 - les secrétaires nationaux en charge des commissions,
 - le trésorier,
 - le trésorier adjoint,
 - le ou les secrétaires administratifs,
 - le rédacteur en chef du bulletin.
- L'ensemble de ces responsables constitue le secrétariat national dont le rôle est de préparer les travaux du Bureau National.

Article S35

- Le Bureau National est chargé :
 - de la mise en application des décisions du congrès et du Conseil Syndical National ;
 - de la préparation des congrès, des réunions du Conseil Syndical National et des commissions de travail ;
 - de la diffusion de l'information ;
 - de la représentation du syndicat, particulièrement auprès du ministère de l'Éducation nationale et des autres administrations centrales ;
 - de la désignation de ses représentants auprès des différentes organisations ou instances nationales ou internationales ;
 - de la gestion des biens,

meubles et immeubles, utilisés par le syndicat ;

- de l'établissement de la liste des candidats aux élections professionnelles nationales.
- Il se réunit au moins une fois par mois sur convocation du secrétaire général.

Article S36

- Le Bureau National associe au moins trois fois par an les secrétaires académiques à ses travaux en une instance de concertation. En cas de besoin, le BN peut réunir à son initiative les secrétaires départementaux.

D.
LA COMMISSION NATIONALE DE CONTRÔLE

Article S37

- La Commission Nationale de Contrôle comprend cinq membres.

Article S38

- La Commission Nationale de Contrôle est chargée :

- a. À son initiative :
 - du contrôle de la bonne application des statuts et du règlement intérieur nationaux ;
 - de la vérification de la conformité du règlement intérieur de chaque section académique et chaque section départementale, par rapport aux statuts et règlement intérieur nationaux ;
- b. À son initiative ou sur saisine d'une des parties concernées :
 - du règlement des conflits entre les instances statutaires ou entre ces instances et les adhérents ;
 - de se prononcer sur l'exclusion d'un adhérent ou la réintégration d'un membre exclu.
- Elle est garante de l'organisation et du déroulement de l'ensemble des scrutins intervenant au sein des instances syndicales régies par les présents statuts.
- Elle rend compte obligatoirement de ses travaux devant le congrès, éventuellement et en cas de besoin, devant le Conseil Syndical National.

E.
LA COMMISSION DE VÉRIFICATION DES COMPTES

Article S39

- La commission de vérification des comptes comprend 5 membres.

Article S40

- La commission de vérification des comptes est chargée :
 - de vérifier les documents comptables ;

- de rendre compte de cette mission devant le congrès.

TITRE QUATRIÈME :
DES AFFAIRES FINANCIÈRES

Article S41

- Les ressources du SNPDEN sont constituées par :
 - les cotisations des adhérents actifs et pensionnés ;
 - les subventions qui peuvent lui être attribuées ;
 - les dons qui peuvent lui être consentis ;
 - les legs qui peuvent lui être faits.

Article S42

- La cotisation pour une année scolaire donnée est fixée par référence au traitement de base de la fonction publique au 1^{er} juin précédant la rentrée scolaire.

Article S43

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

Article S44

- Il reverse sur le quitus à donner au trésorier national après rapport de la Commission de Vérification des Comptes.

TITRE CINQUIÈME :
DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I
INFORMATION SYNDICALE

Article S45

- Le syndicat au niveau national publie un bulletin destiné à l'information de ses adhérents. A l'intérieur de chaque numéro ordinaire, une place est réservée à une tribune ouverte à tous les adhérents.
- Le bureau national diffuse un bulletin de liaison à l'intention des cadres du syndicat. Le BN met en œuvre tous les moyens modernes de communication et d'échanges pour une information

rapide, efficace et réciproque.

Article S46

- Dans le même esprit, chaque instance syndicale locale organise à son niveau l'information de ses adhérents.

SECTION II
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article S47

- Les dispositions particulières dérogatoires aux présents statuts, applicables aux académies de la Corse, la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique, la Réunion, ainsi qu'aux sections d'outre-mer et à l'ensemble des adhérents en poste à l'étranger, sont fixées par le règlement intérieur national.

Article S48

- Le mode de représentation au Conseil Syndical National et au congrès des adhérents en poste dans un territoire d'outre-mer, une collectivité territoriale extra-métropolitaine, détachés ou disséminés, ainsi qu'à l'étranger, est fixé par le règlement intérieur national.

Article S49

- Dans les régions regroupant plusieurs académies (Île de France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Rhône-Alpes) une instance de concertation est obligatoirement constituée.
- Elle assure la représentation du syndicat auprès du conseil régional et des diverses instances et organismes régionaux, en lieu et place des conseils syndicaux académiques concernés.
- Chaque secrétaire académique rend compte devant son conseil syndical académique des décisions que l'instance de concertation a été éventuellement amenée à prendre.

SECTION III
CAISSE DE SECOURS

Article S50

- Une caisse de secours-décès est constituée au sein du syndicat. Le congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son conjoint, ou à ses enfants, ou à défaut, à toute personne qu'il aura désignée.
- Le Bureau National fixe le taux de la cotisation spéciale en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années écoulées.

Règlement Intérieur du SNPDEN

- La caisse de secours-décès est ouverte à tout nouvel adhérent du SNPDEN au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire.
- Elle est également ouverte aux adhérents ou anciens adhérents appelés à d'autres fonctions, sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

SECTION IV MODIFICATION DES STATUTS

Article S51

- Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un vote du congrès acquis à la majorité absolue des suffrages exprimés.
- Toute disposition pour être recevable, doit être présentée par le Bureau National ou par une section académique et portée à la connaissance des adhérents par le Bureau National trois mois avant la tenue du congrès par la presse syndicale ou par circulaire.
- Toute modification des statuts est applicable dès sa publication par le Bureau National.

SECTION V DISSOLUTION DU SYNDICAT

Article S52

- La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée que par un congrès convoqué sur ce seul ordre du jour, à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.
- Le vote sur une proposition de dissolution ne pourra intervenir que si cette proposition a été présentée conformément à l'article S28.

TITRE PREMIER : PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article R1

- Le siège du syndicat est fixé à Paris (03), 21 rue Béranger. Il peut être déplacé sur proposition du bureau national par décision du Conseil Syndical National.

Article R2

- Les catégories représentées en tant que telles dans les instances syndicales sont les suivantes :
 - 1 Chefs d'établissement :
 - Proviseur de lycée ;
 - Proviseur de lycée professionnel ;
 - Principal de collège ;
 - Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté.
 2. Chefs d'établissement adjoints :
 - Proviseur adjoint de lycée ;
 - Proviseur adjoint de lycée professionnel ;
 - Principal adjoint de collège ;
 - Directeur adjoint chargé de SEGPA.
 3. Les pensionnés et les personnels en CFA issus des emplois ci-dessus.

Article R3

• La place des femmes et des hommes dans le syndicat.

Dans les instances syndicales et les représentations syndicales élues, départementales, académiques et nationales, il est prévu une participation du sexe le moins représenté au moins proportionnelle à son nombre au niveau considéré.

TITRE DEUXIÈME : DES ADHÉRENTS

Article R4

- La démission sera effective le jour de la réception de la lettre de démission par le secrétariat administratif national.

Article R5

- La radiation est prononcée le 15 janvier de chaque année scolaire dès lors que le montant de la cotisation annuelle n'a pas été acquitté.

Article R6

- La réintégration d'un membre exclu ne pourra être décidée que

par la Commission Nationale de Contrôle sur demande de l'intéressé et après avis de l'instance qui avait proposé l'exclusion.

TITRE TROISIÈME : DES AFFAIRES FINANCIÈRES

Article R7

- La cotisation syndicale est annuelle. Elle est réglée en une fois ou par prélèvements automatiques à la demande de l'intéressé. Elle doit être acquittée dès le début de chaque année scolaire, au plus tard le 15 janvier de l'année en cours.

Article R8

- Conformément à l'article S42 des statuts, la cotisation est fixée comme suit :

Pour les actifs :

 - > 2,3 fois la valeur du point de base pour les INM inférieurs à 551
 - > 2,7 fois la valeur du point de base pour les INM entre 551 et 650
 - > 3,1 fois la valeur du point de base pour les INM entre 651 et 719
 - > 3,3 fois la valeur du point de base pour les INM entre 720 et 800
 - > 3,45 fois la valeur du point de base pour les INM entre 801 et 880
 - > 3,75 fois la valeur du point de base pour les INM entre 881 et 940
 - > 4,05 fois la valeur du point de base pour les INM entre 941 et 1020
 - > 4,4 fois la valeur du point de base pour les INM supérieurs à 1020

L'INM de référence prenant en compte le grade, la BI et éventuellement la NBI.

Pour les pensionnés et personnels en CFA :

La cotisation est fixée aux deux tiers de la cotisation des actifs.

Article R9

- Le trésorier national reverse au trésorier académique une part fixe dont le montant est décidé chaque année par le Bureau National et 20 % des cotisations venant des adhérents de l'académie. Ce pourcentage peut être

modifié par décision du Conseil Syndical National sur proposition du Bureau National.

Article R10

- La commission de vérification des comptes est composée de cinq membres élus pour quatre ans par le congrès en dehors du Bureau National.
- Le mandat de ses membres est éventuellement renouvelable.
- Elle se réunit avant chaque congrès ordinaire ou en cas de changement de trésorier national.

Article R11

- Le trésorier académique transmet tous les deux ans, au secrétariat national, le compte rendu financier approuvé par le conseil syndical académique dans les règles fixées par le règlement intérieur académique.
- Il ouvre un compte postal ou bancaire lui permettant de gérer les sommes qui lui sont confiées. Ce compte ne peut être ouvert qu'avec l'autorisation du secrétaire général qui en sera obligatoirement le premier mandataire.
- En même temps qu'il transmet le compte rendu financier, il adresse un état récapitulatif des biens existants dans l'académie, biens qui restent et demeurent propriété du syndicat.
- L'ensemble de ces obligations conditionne les versements du trésorier national au trésorier académique.

Article R12

- L'acquisition ou la cession des biens immobiliers du syndicat est proposée par le bureau national au conseil syndical national qui décide après avoir entendu le rapport du trésorier national.

Article R13

- **R13-1**
Les remboursements de frais engagés par les membres du BN, du BN élargi, des CAPN, des groupes de travail, des représentants des DOM sont pris en charge par le trésorier national.

- **R13-2**
Les remboursements des déplacements et hébergements collectifs aux CSN et aux Congrès sont effectués par les trésoriers académiques selon des modalités arrêtées par le BN.

(Statuts adoptés à Clermont-Ferrand le 9 avril 1992, modifiés à Poitiers en mai 1994, à Reims en mai 1998, à Toulouse en mai 2000, à Nantes en Mai 2002 et à Toulon en mai 2004)

TITRE QUATRIÈME : DES INSTANCES SYNDICALES

Article R14

La section départementale

- Le règlement intérieur de chaque section départementale fixe, en conformité avec l'article R3, le nombre de membres composant le bureau départemental. Sauf impossibilité, tous les emplois définis à l'article premier doivent être représentés ainsi que les pensionnés.
- L'élection du Bureau Départemental s'effectue au scrutin uninominal à un tour.
- Il se réunit à une fréquence fixée par les règlements intérieurs départementaux.

Article R15

L'assemblée générale académique

- La section académique se réunit selon une fréquence fixée par son règlement intérieur. En outre, la préparation du congrès national fait obligatoirement l'objet d'une assemblée générale académique spécifique.
- L'ordre du jour, établi par le Conseil Syndical Académique, doit être adressé, en même temps que la convocation, à tous les adhérents, quinze jours au moins avant la date de réunion ordinaire. Ce délai peut être réduit à deux jours en cas de convocation d'une réunion extraordinaire.
- Le procès verbal des débats est porté à la connaissance de tous les adhérents de l'académie.
- Un membre du Bureau National, représentant celui-ci, participe de droit à l'assemblée générale académique.

Article R16

Le conseil syndical académique

- Le conseil syndical académique ne pourra compter moins de 16 ni plus de 36 membres, non compris les membres de droit.
- Sa composition, pour ce qui concerne les membres élus, sera conforme aux articles R2 et R3.
- Le nombre de sièges à pourvoir sera voisin :
 - du tiers pour les membres élus par les sections départementales ;
 - des deux tiers pour les membres élus par l'assemblée générale académique.
- Les modalités de dépôt de candidatures aux fonctions de représentant au conseil syndical académique sont définies par le règlement intérieur académique.
- Chaque emploi, tel qu'il est défini à l'article R2 ainsi que les pensionnés, doivent être représentés au CSA.

- Il se réunit au moins une fois par trimestre.
- L'élection des membres du conseil syndical académique a lieu à bulletin secret déposé pendant l'assemblée générale académique, ou envoyé par correspondance par les adhérents empêchés.
- Elle est organisée au scrutin uninominal à un tour, tant au plan départemental qu'académique. Les votes sont dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale.
- Elle a lieu la même année que celle des bureaux départementaux et après le renouvellement de ceux-ci.

- Le règlement intérieur académique :

- détermine les conditions dans lesquelles peut être remplacé un membre du conseil syndical académique qui n'accomplirait pas l'intégralité de son mandat.
- précise les modalités de mise en œuvre des articles R2 et R3 pour l'élection des membres du CSA :
 - a. L'année des élections, le dernier CSA de l'année syndicale arrête la répartition des membres du CSA en tenant compte des effectifs constatés pour chacune des catégories (chef d'établissement et adjoint) et des retraités ;
 - b. Il sera également indiquée la répartition a minima entre hommes et femmes, en nombre et en pourcentage ;
 - c. Conformément à l'article b, sont déclarés élus les représentants du sexe le moins représenté ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
- Ils sont ensuite comptabilisés dans la répartition par catégorie. Sont ensuite élus, en complément et conformément à l'article a, les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Article R17

Le secrétariat académique

- Le secrétariat académique est constitué par :
 - le secrétaire académique ;
 - le(s) secrétaire(s) académique(s) adjoint(s) ;
 - le trésorier académique ;
 - éventuellement le trésorier académique adjoint ;
 - les secrétaires départementaux ;
 - le responsable de la communication.
- La fonction de secrétaire académique ne peut se cumuler avec celle de secrétaire départemental.
- Le secrétariat académique est une instance administrative de liaison et d'organisation de la vie syndicale académique. Il rend compte des décisions qu'il a été amené éventuellement à prendre devant le conseil syndical académique.

- Le secrétaire académique est chargé de transmettre au secrétariat national les informations indispensables et la composition des structures syndicales académiques.

Article R18

Le Conseil Syndical National

- Chaque conseil syndical académique est responsable de la désignation de ses délégués au Conseil Syndical National. Il assure la représentation des chefs d'établissement, des adjoints et des pensionnés en conformité avec les articles R2 et R3.
- Il désigne en nombre égal les titulaires et les suppléants ceux-ci siégeant en cas de besoin. Le nombre de sièges à pourvoir est calculé sur la base de l'année scolaire précédente.
- Le nombre des représentants prévu à l'article S23 des statuts est fondé sur l'effectif des syndiqués de la section académique au 31 juillet de l'année scolaire.
- La liste des membres titulaires et suppléants doit être communiquée au secrétariat national au plus tard huit jours avant la tenue du premier CSN de l'année scolaire.
- Elle est publiée dans le bulletin national.

Article R19

- Tout représentant au Conseil Syndical National quittant une académie perd sa qualité de membre du Conseil Syndical National au titre de cette académie. Il est remplacé dans les formes énoncées à l'article R16.
- En cas d'empêchement, ou s'ils sont membres du Bureau National, les secrétaires académiques sont suppléés au Conseil Syndical National par leur adjoint nommément désigné.

Article R20

- L'ordre du jour du Conseil Syndical National est arrêté par le Bureau National et transmis aux secrétaires académiques avec les documents préparatoires dans des délais permettant son étude dans les instances académiques et départementales.
- Les dates, durée et lieu du Conseil Syndical National sont fixés par le Bureau National.
- Les travaux du Conseil Syndical National sont organisés sous la responsabilité du Bureau National. En cas de séance extraordinaire, il n'y a pas de délai de convocation.

Article R21

Le congrès

- Les dates, la durée et le lieu du Congrès sont fixés par le Bureau National.

Article R22

- Le nombre des délégués élus par chaque section académique est

de 1 délégué pour 100 adhérents, ou fraction de 100 adhérents.

- Pour les académies de Corse, Guyane, Guadeloupe, Martinique et La Réunion, la représentation est conforme aux articles R36 et R37.
- L'élection a lieu à bulletin secret, déposé pendant l'assemblée générale académique, ou envoyé par correspondance par les adhérents empêchés. Elle est organisée au scrutin uninominal à un tour. Les votes sont dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale académique.
- La composition de la délégation est conforme aux articles R2 et R3.

Article R23

- Les thèmes d'étude du Congrès sont arrêtés par le Conseil Syndical National sur proposition du Bureau National. Ces thèmes sont approfondis par des commissions d'étude qui correspondent aux secteurs d'activité du syndicat.
- Chaque commission désigne son président en son sein.

Article R24

- Les votes sur le rapport d'activité et le rapport financier sont organisés par correspondance. Les présents à l'assemblée générale académique peuvent voter en début de séance. Les votes sont dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale académique.

Article R25

- La commission d'organisation des débats du Congrès comprend :
 - cinq membres du Bureau National sortant ;
 - le secrétaire académique de l'Académie du lieu de Congrès ;
 - quatre secrétaires académiques désignés par les secrétaires académiques.
- Elle est mise en place deux mois avant le Congrès.
- Elle veille au bon déroulement du Congrès, selon les règles régissant tout débat démocratique et sous la responsabilité de la Commission Nationale de Contrôle.
- Elle cesse ses fonctions à la fin du Congrès.

Article R26

- Le nombre de mandats attribués à chaque délégation académique est égal au nombre des adhérents de l'Académie constaté par le trésorier national au 15 janvier de l'année scolaire en cours.

Article R27

Le bureau national

- L'élection du Bureau National s'effectue lors de chaque Congrès, après le vote sur les rapports d'activité et financier, et avant l'étude des questions mises à l'ordre du jour du Congrès.
- Le vote a lieu à bulletin secret après appel nominal public. Pour être recevable, toute liste doit être

conforme aux articles R2 et R3 et comporter 28 candidats. Elle réalise une répartition équitable des emplois décrits à l'article R2 du présent règlement intérieur ainsi que des pensionnés : chaque emploi est représenté par un minimum de deux candidats et un maximum de huit candidats.

- Tout membre du Bureau National amené à changer d'emploi continue à siéger jusqu'à l'expiration de son mandat.

- Pour être candidat sur une liste, il est nécessaire d'être membre titulaire ou suppléant du Conseil Syndical National ou membre titulaire d'un conseil syndical académique. Sur une liste, le nombre des membres issus du Conseil Syndical National ne peut être inférieur à 23.

- La liste des membres du Conseil Syndical National et des conseils syndicaux académiques pris en compte pour la constitution des listes de candidatures au Bureau National est arrêtée au 1^{er} janvier de chaque année.

- Le dépôt des listes de candidatures accompagnées de leur profession de foi est effectué deux mois au plus tard avant la date de l'ouverture du Congrès auprès du secrétaire de la Commission Nationale de Contrôle. Les listes et leur profession de foi sont publiées dans le bulletin national.

- Pendant la campagne électorale, les listes disposent des mêmes moyens matériels et financiers pour leurs frais de fonctionnement. Elles disposent du même espace d'information dans le bulletin Direction et d'une même somme fixée par le Bureau National deux mois au plus tard avant l'ouverture du Congrès. Aucun envoi direct à destination de l'ensemble des adhérents ne peut être adressé par ou pour une liste en particulier.

- Le contrôle des comptes et des dépenses engagées par chaque liste sera effectué par la Commission de Vérification des Comptes.

Article R28

La commission nationale de contrôle

- Les membres de la Commission Nationale de Contrôle sont élus pour quatre ans par le Congrès, au scrutin uninominal, parmi les candidatures proposées par les conseils syndicaux académiques.

- Ils sont choisis en dehors du Bureau National et des candidats figurant sur une liste au Bureau National.

- Une même académie ne peut être représentée que par un seul membre. Leur mandat ne peut être renouvelé qu'une fois.

Article R29

- Les membres de la Commission Nationale de Contrôle désignent en leur sein un secrétaire chargé de coordonner et animer ses travaux.

Article R30

- Siégeant en commission des conflits, la Commission Nationale de Contrôle ne peut être saisie que de conflits de nature syndicale.

TITRE CINQUIÈME : DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I LES COMMISSIONS PARITAIRES

Article R31

- Les candidats aux commissions administratives paritaires académiques seront choisis, conformément aux articles R2 et R3, prioritairement parmi les membres du conseil syndical académique.

Article R32

- Le Bureau National établit la liste des candidats aux élections professionnelles nationales conformément à l'article R3.

SECTION II INFORMATION SYNDICALE

Article R33

Presse nationale

- Le bulletin du syndicat est publié par le Bureau National, sous la responsabilité du rédacteur en chef, membre de celui-ci.

- Tous les articles à paraître sont soumis à l'appréciation du Bureau National qui décide ou non de leur parution. En cas de refus de parution, l'auteur de l'article en sera informé dans les meilleurs délais par le secrétariat administratif national.

Article R34

- Toutes les modalités de publication d'un bulletin académique ou départemental doivent être définies par le règlement intérieur académique ou départemental.

SECTION III DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article R35

Dispositions transitoires

- A titre transitoire, pour une période expérimentale de deux ans, la part des cotisations syndicales reversée aux académies par le trésorier national s'effectue de la façon suivante :

- 50 % des sommes sur le nombre d'adhérents ;
- 50 % sur le critère géographique avec des modulations qui tiendront compte de la configuration de certaines académies.
- Cette part est calculée sur la base des cotisations constatée au 31 juillet

de l'année écoulée. Les sommes excédentaires constatées au compte financier arrêté au 31 décembre sont réparties comme suit :

- Un fonds de réserve académique à hauteur d'une année de fonctionnement ;
- Un fonds de réserve national constitué à des fins de solidarité et pour des actions d'vergure nationale.

Article R35 bis

- Les modifications apportées à l'article R16 du règlement intérieur concernant le Conseil syndical académique prendront effet à compter de 2005.

Article R36

Dispositions applicables à l'académie de Corse

- Par dérogation à l'article S23 des statuts, la représentation au Conseil Syndical National est assurée par le secrétaire académique et un délégué élu conformément à l'article S20 des statuts.
- Par dérogation à l'article S27 des statuts, la délégation au Congrès comprend :
 - le secrétaire académique ;
 - les deux secrétaires départementaux ;
 - un pensionné.

Article R37

Dispositions applicables aux académies de Guyane, Guadeloupe, Martinique et La Réunion.

- Par dérogation aux articles S16 à S18 des statuts, la section départementale assure les fonctions dévolues à l'assemblée générale académique.
- Par dérogation aux articles S19 à S22 des statuts, le bureau départemental assure les fonctions dévolues au conseil syndical académique.
- Par dérogation à l'article S23 des statuts, la représentation au Conseil Syndical National est assurée par le secrétaire académique.
- Par dérogation à l'article S27 des statuts, la délégation au Congrès comprend :
 - le secrétaire académique ;
 - le secrétaire académique adjoint ;
 - un délégué (actif ou pensionné) ;
 - un délégué supplémentaire à partir de 51 adhérents et par tranche de 50 (de 51 à 100 = + 1 délégué, de 101 à 150 = + 1 délégué, etc.).
- Par dérogation à l'article R16 du règlement intérieur, le bureau départemental assure le rôle dévolu au secrétariat académique.

Article R38

Dispositions applicables aux Sections d'Outre-mer

- Les responsables des sections d'Outre-mer assurent la représentation du syndicat auprès des autorités hiérarchiques et des autorités loca-

les dans les mêmes conditions que les secrétaires départementaux.

- Le règlement intérieur de chaque section déterminera les conditions dans lesquelles les adhérents peuvent participer au débat et à l'étude des questions proposées par le Bureau National. Il appartient au secrétaire de section de transmettre tout texte ou motion au secrétaire national.

Article R39

Dispositions applicables aux adhérents en poste à l'étranger.

- Les adhérents en poste à l'étranger sont réunis au sein de la section Étranger.
- Ils procèdent tous les deux ans, lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès, à l'élection du responsable de la section et de son adjoint parmi les candidats en poste dans un pays d'Europe ou d'Afrique du Nord après appel de candidature par le Bureau National.
- Le vote a lieu par correspondance au scrutin majoritaire à un tour.
- Le responsable de la section et son adjoint assurent la représentation des syndiqués au Conseil Syndical National.
- Les syndiqués élisent un responsable par zone de résidence : Europe, Afrique du Nord, Afrique, Asie, Amérique du Sud, Amérique du Nord. Les responsables de zone assurent la liaison avec les instances syndicales.
- La représentation au congrès est assurée par :
 - le responsable de la section,
 - le responsable adjoint,
 - les commissaires paritaires.

Article R40

- La représentation au Conseil Syndical National et au Congrès des adhérents en poste dans un Territoire d'Outre-mer, une collectivité territoriale extra-métropolitaine, détachés ou disséminés, est assurée par un des commissaires paritaires nationaux.

SECTION IV MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Article R41

- Le présent règlement intérieur ne peut être modifié que par un vote du Conseil Syndical National acquis à la majorité absolue des suffrages exprimés.
- Pour être recevable, toute proposition de modification doit être présentée par le Bureau National ou résulter d'une demande formulée par la moitié des membres du Conseil Syndical National.
- Toute proposition de modification doit être portée à la connaissance de l'ensemble des adhérents 3 mois au moins avant la tenue du Conseil Syndical National.

Philémon et Baucis



Jean Claude GUIMARD



Lorsque Zeus voulut mettre en exergue la fidélité conjugale et la donner en modèle aux hommes, il permit aux deux époux de mourir en même temps et de se transformer en deux arbres jumeaux dont les branches se sont étroitement emmêlées. Cet olivier, bien entendu, remarquable, situé dans les environs immédiats d'Uzès, m'a irrésistiblement rappelé l'embrassade éternelle de Philémon et Baucis...

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- André COURCELLE, principal honoraire du collège F. Grudé, CONNERRE.

Nous nous associons au deuil de sa famille.