



Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **141**

- Avec le **SNPDEN**, dans
l'action dès la rentrée
Éditorial du secrétaire général

Direction



Rentrée

AVEC LE SNPDEN, DANS L'ACTION DÈS LA RENTRÉE



Bonne rentrée à tous, et notamment à ceux qui commencent leur métier de personnel de direction. Ce métier, nous avons fortement contribué à le construire, par la négociation que nous avons menée afin d'aboutir à un protocole signé le 16 novembre 2000, puis à un décret le 11 décembre 2001 définissant le statut des personnels de direction.

Nous sommes fiers d'avoir signé un texte qui décrivait pour la première fois un référentiel de métier, qui instaurait la lettre de mission des personnels de direction en tant que représentant de l'État stricto sensu, mais aussi en tant qu'exécutif de l'Établissement Public Local d'Enseignement (EPLÉ).

Notre protocole a déterminé les conditions de la formation et celle de l'évaluation des personnels, enjeu essentiel pour les promotions et les mutations, même s'il est nécessaire de définir en concertation les pistes d'amélioration.

Une nouvelle commission permanente a été instaurée et à cette rentrée, le conseil pédagogique sera mis partout en œuvre, en concertation avec les équipes enseignantes, parce qu'il doit permettre de favoriser la collégialité des pratiques pédagogiques, l'expertise collective et la coordination de tout ce qui relève des compétences transversales.

Notre statut a permis de considérables avancées statutaires, en instaurant un corps unique à 3 classes, en améliorant les promotions et le classement des établissements. Et pourtant les conditions de fonctionnement de l'EPLÉ et d'exercice de notre métier restent inacceptables.

Au moment où le ministère des finances multiplie les audits sur le fonctionnement de l'éducation nationale, afin de débusquer, à travers les décharges des enseignants et le fonctionnement des examens, des « gisements » d'emplois, nous le mettons au défi de mener un audit sur les multiples tâches assumées par les EPLÉ en dehors de leur mission d'éducation, et les réponses de service public qu'ils doivent apporter à des publics de plus en plus fragiles.

Cela permettrait de réévaluer les besoins en termes de personnels adultes qualifiés dans les établissements, au moment où des emplois précaires de droit privé effectuent des tâches normalement dévolues à des personnels de droit public.

Cela permettrait de démontrer la nécessité d'un pôle administratif conforme aux missions des EPLÉ, éventuellement évolutif en fonction des tâches qui lui sont confiées.

Cela démontrerait la nécessité d'avoir pour tout établissement une équipe de direction complète.

Mais Gilles de Robien a déclaré le 4 juillet devant la délégation de l'UNSA-Éducation qu'il recevait, et à laquelle nous participions, que « l'EPLÉ » ne faisait pas partie de ses « chantiers prioritaires ».

Et pourtant, en essayant d'imposer aux EPLÉ de nouvelles tâches supplémentaires comme la gestion des EVS dans le premier degré, sans débat sur leurs missions, sans moyens réellement associés, c'est tout le système éducatif qu'il déstabilise. Sans garanties suffisantes en termes de responsabilité, ni de reconnaissance de ces missions pour les personnels de direction, il aggrave les conditions d'exercice de notre métier.

C'est pourquoi nous réclamons la rémunération des tâches annexes, mais plus fondamentalement, la généralisation de la NBI à tous les personnels, et la reconnaissance de notre temps de travail par l'attribution d'un compte épargne temps forfaitaire.

Dans l'attente de véritables négociations sans faux semblants, nous organiserons au mois d'octobre des manifestations académiques: le bureau national élargi aux secrétaires académiques en précisera les formes concrètes le 19 septembre.

Le 26 novembre, sans avancées décisives, avec le SNPDEN, nous serons des milliers dans la rue à Paris.

Chacun doit s'engager individuellement et collectivement pour la réussite de ces actions.

Philippe GUITTET

s o m m a i r e

EDITORIAL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

3

ACTIVITÉS DU BUREAU NATIONAL

- 8** Agenda, décisions du bureau national
20 Délégations du bureau national
22 Calendrier 2006-2007
16 Comptes rendus des rencontres

PROJET DES COMMISSIONS

- 24** • Education et pédagogie (J.C. Lafay)
26 • Carrière (Philippe Vincent)
28 • Vie syndicale (Donatelle Pointereau)
30 • Laïcité
31 • Métier (Michel Richard)
50 • Retraités

DOSSIERS

- 44** • Réflexions sur le système éducatif français :
entretien avec Roger François Gauthier
36 • La rémunération (Marcel Jacquemard)
47 • Indemnité de changement de résidence (Sylvie Reich)
58 • Statuts du SNPDEN et règlement intérieur

RUBRIQUES

- 48** Chronique juridique
10 Actualités
65 Questions des parlementaires - Réponses des ministres
54 Adhésion

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

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

Conception/Réalisation
JOHANNES MÜLLER

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

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

DIRECTION — ISSN 6-5 294
COMMISSION PARITAIRE
DE PUBLICATIONS
ET AGENCE DE PRESSE
1 798 D 73 S
DU 11 MARS 1993

DIRECTION N° 141
MIS SOUS PRESSE
LE 13 JUILLET 2006

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

INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX	
ÉDUCATION	4, 5
OMT	7
OFUP	9
CAMIF	11
TETRAPAK	13
CASDEN	15
MICROSOFT	17
MGEN	19
CAISSE D'ÉPARGNE	23
APPLE	34, 35
GMF	37
CNDP-NATIONAL	39
CNDP-RÉGIONAL	41
HYPCOM TECHNOLOGIES	67
INCB	68

agenda

décisions bureau national

Lundi 21 août

● Ouverture du siège

Mardi 22 août

● Réunion de la commission pédagogie

Mercredi 23 août

● Bureau national

Judi 24 août

● Préparation de la CAPN

Vendredi 25 août

● CAPN : ajustements sur postes de chefs et d'adjoints

Lundi 18 septembre

● Bureau national

Mardi 19 septembre

● Bureau national élargi aux secrétaires académiques

Mercredi 20 septembre● Secrétaires académiques
+ commissaires paritaires nationaux
+ commissaires paritaires académiques**Judi 21 septembre**

● Conseil supérieur de l'éducation

SAMEDI 8 JUILLET 2006

Le secrétaire général fait le compte rendu de la réunion avec le ministre à laquelle il a participé au sein de la délégation UNSA où ont été abordées notamment la question des EVS, ainsi que du groupe de travail à la Direction de l'encadrement (voir SA/SD et compte rendu p 16). Le fonctionnement des EPLE, la contractualisation, ont été des thèmes largement débattus lors de ces rencontres qui devront mobiliser les personnels de direction dès la rentrée. Le bureau national a étudié les formes d'action que devait prendre la mobilisation : déclaration lors de la CAPN d'août, conférence de presse, actions et engagement dans les académies, manifestation nationale...

Le projet de décret relatif au rôle et à la place des parents à l'école a donné lieu à un compte rendu des rencontres que le SNPDEN a eues avec la FCPE et la PEEP (voir p 16). Le projet a fait l'objet de propositions d'amendements de notre part, d'une réunion commune au ministère, et sera proposé dans une réécriture améliorée au CSE du 10 juillet.

COMPTE RENDU DES RENCONTRES :

- SNES (voir p 18)
- Participation au congrès du SNAEN CT (Michel Richard)
- Formation continue (délégation UNSA)
- DGEFP sur l'apprentissage (Hélène Rabaté)
- Académie de Montpellier : P. Tournier pour un échange avec les membres du CSA.
- Remise de la légion d'honneur à Jean Jacques Romero (voir p 46)

RÉPARTITION DES ACADÉMIES POUR LES SECRÉTAIRES NATIONAUX, ET SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX ADJOINTS :

- Patrick Falconnier : suivi de l'étranger et lien avec la CAPN
- Donatelle Pointereau : Besançon, Grenoble, Lyon
- Hélène Rabaté : Amiens, Bordeaux, Créteil, Nice,
- Catherine Petitot : Clermont-Ferrand, Corse, Strasbourg
- Jean Claude Lafay : Limoges, Orléans-Tours, Rennes, Versailles
- Michel Richard : Aix-Marseille, Dijon, Lille, Toulouse
- Philippe Tournier : DOM, Paris, Reims
- Philippe Vincent : Caen, Nantes, Poitiers, Rouen, TOM.

Préparation des rencontres à venir : Ligue de l'enseignement, SNUAPS FSU, FAS, ESHA

Réseau Éducation sans frontières : voir SA/SD n° 72

Syndicalisation des directeurs de SEGPA : l'académie de Nice pose la question de leur adhésion au SNPDEN et de la prise en compte de leur spécificité au sein du syndicat.

QUESTIONS DIVERSES

- Situation des établissements : le bureau national fait le constat de nombreux déplacements de collègues faisant suite à la pression des enseignants auprès des inspecteurs d'académie.
- Point sur les créations et fermetures d'établissement.
- Point sur les missions des trois permanents du siège.
- Retraite : départ des parents de 3 enfants.

actualités



Valérie FAURE

REVALORISATION SALARIALE ET BONIFICATION INDEMNITAIRE

Conformément aux engagements pris par le gouvernement en janvier dernier, le ministre de la Fonction Publique a présenté le 28 juin en conseil des ministres un décret portant majoration, à compter du 1^{er} juillet 2006, des traitements de la fonction publique de + 0,5 %, faisant ainsi passer la valeur annuelle du point d'indice de 53,7110 € à 53,9795 euros (valeur mensuelle brute: 4,50 €). Le décret en question (2006-759 du 29 juin 2006) prévoit aussi une augmentation des traitements les plus bas, en ajustant le montant du minimum de traitement de la fonction publique au montant du SMIC du 1^{er} juillet 2005, portant ainsi le traitement brut annuel de la fonction publique à l'indice majoré 279 (précédemment 275), soit 1 255,02 € brut mensuel.

De son côté, Gérard Larcher a présenté un décret portant relèvement du salaire minimum de croissance à compter du 1^{er} juillet 2006 de 3,05 %, faisant ainsi passer son montant brut horaire à 8,27 € (au lieu de 8,03 €), soit 1 254,28 € mensuels sur la base de la durée légale de 35 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, conformément à l'accord sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique signé par Christian Jacob avec trois organisations syndicales (CFDT, CFTC et UNSA) le 25 janvier dernier, un décret (2006-778 du 30 juin 2006) est paru au JO du 2 juillet prévoyant l'attribution d'une bonification indemnitaire aux fonctionnaires et militaires comptant au moins cinq ans d'ancienneté au dernier échelon du grade terminal d'un corps ou cadre d'emplois

de catégorie B ou A, dont l'indice brut terminal de rémunération est égal ou inférieur à 985. Concrètement, pour les personnels de direction, cela devrait concerner ceux qui sont restés au 10^e échelon de la 2^e classe depuis au moins 5 ans.

Le montant annuel de cette bonification, fixé à 400 euros bruts par an pour les agents de catégorie B, et à 700 euros pour ceux de catégorie A, sera versé en 2006, 2007 et 2008, l'accord prévoyant en effet qu'après trois ans d'application un bilan du dispositif soit présenté aux syndicats signataires qui examineront l'opportunité de sa reconduction.



A noter également que le ministre de la fonction publique a mis à l'étude du Conseil Supérieur de la Fonction Publique du 3 juillet un projet de décret relatif à la restructuration de la catégorie C, celui créant l'échelle E6 en catégorie C et celui rehaussant les indices en catégorie B.

A suivre...

RAPPORT D'ÉTAPE UNIVERSITÉ - EMPLOI

Le recteur de Limoges Patrick Hetzel, président de la commission « Université - Emploi », a remis le 29 juin dernier son pré rapport.

Ce bilan d'étape a été rédigé sur la base d'un dialogue social étoffé par une série d'auditions de 39 organisations et organismes, réalisées du

25 avril (date de l'installation de la commission - cf. Actualités *Direction* 139 page 10) au 29 juin, et par les contributions de 20 000 participants aux débats académiques.

S'appuyant par ailleurs sur le constat que chaque année en France, plus de 80 000 jeunes entrés dans l'enseignement supérieur sortent sans diplôme (soit 11 % des bacheliers généraux, 30 % des bacheliers technologiques et 61 % des bacheliers professionnels) et que l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur se dégrade également puisque 11 % d'entre eux sont, 3 ans après leur sortie, au chômage, la commission souhaite « *placer l'étudiant au centre de sa réflexion* » et préconise ainsi 7 mesures d'urgence et 21 propositions pour améliorer l'orientation, la professionnalisation et l'alternance des étudiants.

Parmi les pistes suggérées, le Premier ministre avait déjà annoncé, la veille de la remise du pré rapport, que deux d'entre elles seraient « mises en œuvre sans délais », à savoir « un service public de l'orientation » (avec la nomination d'un délégué interministériel, Pierre Lunel), et l'accès pour tous les nouveaux bacheliers, au cours de leurs trois premières années d'université, à une formation en langue étrangère, informatique et en matière de préparation à la recherche d'emploi. Au-delà de ces deux mesures, les préconisations de la commission vont dans le sens d'un meilleur accompagnement des étudiants durant leurs études et après, et d'un rapprochement durable de l'université du marché du travail.

Parmi les 7 mesures d'urgence, sont ainsi recommandés la mise en place d'un accompagnement individualisé des jeunes sortis sans diplôme de l'université, des parcours spécifiques de soutien pour les bacheliers de l'enseignement professionnel, 5 000 places supplémentaires

en STS et IUT. La commission prône également la mise en place, dans chaque université, d'une direction des stages, des emplois et des carrières et la création d'une commission de l'enseignement professionnel post-baccalauréat dans chaque académie.

Au titre des 21 autres préconisations, la commission propose la création, dans chaque université, d'un observatoire des parcours étudiants et de leur insertion professionnelle. Elle suggère également de rendre obligatoire dans toutes les licences un module « projet professionnel personnalisé », d'amplifier l'ouverture vers le monde professionnel en simplifiant notamment les procédures de recrutement des professeurs associés, d'augmenter le nombre de places pour des étudiants apprentis à l'université ou encore de rendre les dénominations des diplômes universitaires plus compréhensibles...

L'intégralité de ce rapport d'étape, ainsi que les auditions et synthèses académiques ayant servi à son élaboration, sont en ligne sur le site www.debat-universite-emploi.education.fr.

Vous pourrez notamment y lire celle du SNPDEN, reçu en audition le 13 juin dernier.

La totalité des mesures préconisées devrait faire l'objet d'une concertation avec les différents acteurs de la communauté universitaire, à l'issue de laquelle les ministres De Robien et Goulard devraient s'exprimer.

Le rapport final devrait être publié en octobre prochain.

DES SYNDICATS SUR LEUR FAIM

La plupart des syndicats ayant réagi à ce bilan d'étape sont restés sur leur faim, déplorant en outre le manque d'ambition des mesures proposées par la commission

et l'absence d'engagements financiers supplémentaires pour leur mise en œuvre.

Si l'UNSA-Éducation et la FSU ont toutes deux reconnu retrouver quelques échos dans le texte de certaines propositions qu'elles avaient formulées, les deux fédérations jugent cependant l'ensemble globalement insuffisant, déplorant notamment l'absence de « *nombreux aspects importants* » ou « *insuffisamment traités* ».

Ainsi, si l'UNSA-Éducation partage le constat global effectué par la commission, souscrivant « *pour l'essentiel* » aux « *propositions intéressantes* » formulées dans le pré rapport, elle juge cependant leur « *portée limitée* » et conclut que « *la commission n'apporte qu'une réponse extrêmement parcellaire aux enjeux essentiels de la réussite pour les étudiants et des évolutions des universités...* » et fait « *l'impasse sur les moyens nécessaires à la mise en œuvre de ces propositions* ». Pour la fédération, une concertation doit donc être engagée d'urgence avec les organisations syndicales d'étudiants et de personnels sur les mesures proposées.

Pour sa part, la FSU juge que « *l'ensemble reste marqué par une approche réductrice selon laquelle le principal problème serait l'adaptation des formations et des parcours universitaires à un « marché de l'emploi » qui n'est jamais interrogé* » et estime « *qu'au total* », le rapport ne comporte « *rien qui réponde véritablement aux aspirations portées par les jeunes et le mouvement contre le CPE ou aux enjeux d'une meilleure réussite dans l'enseignement supérieur* ».

PRINCIPALES ANNONCES DE LA CONFÉRENCE DE LA FAMILLE

La 10^e conférence de la famille, qui depuis 1996 réunit chaque année à Maignon les associations familiales, élus, représentants des institutions et partenaires sociaux, a eu lieu le 3 juillet autour du thème des solidarités entre générations.

A cette occasion, le Premier ministre a annoncé une série de mesures destinées d'une part à aider les jeunes entrant dans la vie active et d'autre part les personnes interrompant leur activité professionnelle pour s'occuper d'un parent.

Les principales mesures concernent ainsi la création d'un « *congé de soutien familial* » de 3 mois, pour les personnes interrompant leur activité professionnelle afin de s'occuper d'un parent dépendant. Ce congé de droit, non rémunéré, et pouvant être renouvelé dans la limite d'un an, permettra de continuer à acquérir des droits à la retraite, et assurera à son bénéficiaire le retour dans son emploi. D'autres mesures pour soutenir les aidant familiaux, telles que la reconnaissance dans le Code de l'Action sociale et des familles du statut d'aidant familial ou encore la création d'un carnet de l'aidant familial, en vue d'une validation éventuelle des acquis de l'expérience, seront mises en œuvre.



Photo extraite site www.premier-ministre.gouv.fr - Pierre Chabaud/Matignon

Afin de faciliter l'insertion des jeunes, il a également été annoncé la création dès 2007 d'un prêt à taux zéro destiné aux jeunes de 18 à 25 ans entrant dans la vie active. Plafonné à 5 000 euros, ce prêt sera attribué sous conditions de ressources aux jeunes en difficulté.

Enfin, dans le cadre des mesures d'encouragement « *des jeunes retraités à s'investir dans la vie de la cité* », il sera créé un « *compte épargne services* » en faveur des retraités engagés dans le bénévolat et la vie associative.

Soulignons au passage que la principale mesure de la conférence de la famille 2005, le nouveau congé parental pour la naissance ou l'adoption d'un 3^e enfant, est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2006, à la suite de la parution du

décret 2006-732 du 22 juin 2006.

Conçu pour permettre aux parents de retrouver plus rapidement le monde du travail, ce « *complément optionnel de libre choix d'activité* » (COLCA) est mieux rémunéré que le congé parental traditionnel qui reste en vigueur (750 € contre 524 €) et est aussi plus court (1 an au lieu de 3). Pour en bénéficier, il faudra justifier d'une activité professionnelle antérieure de 2 ans, au cours des 5 dernières années précédant l'arrivée de l'enfant.

Souhaitant poursuivre la réflexion sur l'amélioration de ce congé, notamment pour les familles ayant 1 ou 2 enfants, le gouvernement envisage de confier une mission à un parlementaire qui devra rendre ses conclusions au 1^{er} novembre 2006, afin d'identifier les pistes d'évolution possible du dispositif.

BOURSES AU MÉRITE

Un mode d'attribution aux conséquences inéquitables pour les élèves

Le 24 juin dernier, a été publié au journal officiel le décret (2006-730 du 22 juin 2006) relatif aux modalités d'attribution, à compter de la rentrée scolaire prochaine, d'une bourse au mérite, en complément de la bourse de lycée.

Cette bourse (d'un montant annuel de 800 €, fixé par un arrêté paru le même jour) est « *exclusivement réservée aux élèves boursiers qui s'engagent, à l'issue de la classe de troisième, dans un cycle d'enseignement conduisant au baccalauréat général, technologique ou professionnel dans un établissement ou une classe habilité à recevoir des boursiers nationaux du second degré* »; les élèves ayant obtenu une mention bien ou très bien au brevet en bénéficiant de plein droit.

Le texte stipule en outre que peuvent également en bénéficier les « *élèves boursiers qui se sont distingués par leurs efforts dans le travail au cours de la classe de troisième* », ainsi qu'à titre dérogatoire, pour la rentrée scolaire 2006, les élèves boursiers de seconde, seconde professionnelle, terminale de BEP et pre-

mière « *qui ont obtenu de bons résultats dans ces classes ou se sont distingués par leur effort dans le travail* ». L'attribution de cette bourse devant se faire alors sur proposition des chefs d'établissement - en fonction des dossiers proposés par les conseils de classe - à l'inspecteur d'académie, qui statuera après avis de la commission départementale constituée à cet effet.

Alors que le projet de décret relatif à ces bourses, sur lequel d'ailleurs le SNPDEN avait émis un avis favorable, avait été soumis au CSE le 22 mars dernier, le syndicat ne peut que déplorer l'iniquité résultant de sa sortie tardive. En effet, le fait que les conseils de classe, dont l'avis est nécessaire pour l'attribution aux élèves boursiers que l'on souhaite distinguer, ont déjà rendu leurs avis de fin d'année, et que les équipes soient à présent indisponibles et mobilisées pour les examens, laisse planer un doute certain quant à la crédibilité et l'application réelle de la procédure de désignation des bénéficiaires.

Le SNPDEN déplore notamment le fait qu'un certain nombre d'élèves, directement concernés par le dispositif, vont être pénalisés, tout comme ceux issus de seconde, de première et de BEP qui, pour la rentrée 2006, à titre dérogatoire, auraient pu être reconnus et récompensés.

Au moment où ces lignes sont bouclées, certaines informations remontées du terrain laissent à penser qu'il sera demandé aux chefs d'établissement de faire des propositions d'attribution de cette bourse à la commission départementale, ce qui revient à leur demander de faire le choix qui n'a pas pu être fait en conseil de classe, du fait de cette parution trop tardive du décret.

Refusant de faire assumer aux chefs d'établissement une telle responsabilité vis-à-vis des familles, et choisissant de ne pas pénaliser certaines en les privant de la ressource prévue, le syndicat a diffusé auprès de ses secrétaires académiques et départementaux la consigne de faire remonter l'ensemble des bulletins du 3^e trimestre des élèves boursiers à la commission départementale,

à charge pour elle d'attribuer ces bourses au mérite.

PÉRIL SUR LE SERVICE PUBLIC DE FORMATION CONTINUE

La loi 2005-843 du 26 juillet 2005 « portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la Fonction publique » a transposé en droit français une directive européenne définissant notamment de nouvelles règles de recrutement en CDD dans la fonction publique ainsi que les conditions permettant à certains personnels contractuels justifiant d'au moins 6 ans d'emploi de manière continue de bénéficier d'un CDI.

Cependant, sur le terrain, il s'avère que les dispositions de cette loi ne sont pas mises en œuvre, notamment pour les personnels de l'Éducation nationale.

Et pour cause, l'une des circulaires d'application, envoyée le 18 mai aux rectorats, et censée préciser les différents cas de figure pour l'accès au CDI, se révèle plutôt imprécise et ses interprétations sont diverses d'une académie à une autre.

Le texte exclut notamment du dispositif de CDI les agents recrutés par contrat pour l'accomplissement d'une fonction spécifique correspondant à la mise en œuvre de programme de formation continue, de formations d'apprentis en CFA ou en section d'apprentissage ou d'insertion, qui ne peuvent donc bénéficier d'un renouvellement de leur contrat au bout de 6 ans. Il stipule également que l'accès au CDI pour les plus de 50 ans ne peut se faire que pour ceux dont le terme du contrat est antérieur à la date de publication de la loi. D'autres précisions et conditions de la circulaire nuancent ainsi l'application de la loi et induisent des réponses disparates des rectorats quant aux catégories de personnels susceptibles de bénéficier d'un CDI.

Quid de la notion de « fonction spécifique » ? Quid du traitement « des nouveaux agents contractuels recrutés pour faire face à un besoin occasionnel » dont mentionne

la circulaire ? Quid de la régularisation des nombreux agents de catégorie B et C recrutés jusqu'à présent par les GRETA et les CFA publics sur des contrats de 12 mois au lieu de CDD de 10 mois, pour exercer des fonctions de coordonnateurs administratifs, et qui ne seront pas éligibles à la loi du 26 juillet 2005 ?

Interrogé sur le sujet par l'AEF, le secrétaire général du SNPDEN, président d'un GRETA en région parisienne, indique que cette loi fait même problème pour les GRETA et CFA publics, car au final, sa mise en œuvre reviendrait paradoxalement « à précariser davantage ces personnels les plus fragiles ».

Autant d'interrogations dont les réponses sont suspendues à la publication d'un nouveau contrat type promis par le ministère de l'Éducation nationale, censé remettre tout à plat et uniformiser les pratiques... Et il aura fallu l'intervention constante du SNPDEN et de l'UNSA-Éducation pour qu'enfin les choses avancent...

Pour couronner le tout, la décision ministérielle de faire supporter, au nom de la mise en œuvre de la LOLF, aux organismes publics de formation continue - dont les GRETA - les cotisations sociales patronales incombant à l'État des personnels titulaires, visant ainsi à augmenter notablement leurs charges, met en péril le service public de formation continue et d'apprentissage.

L'Unsa Éducation et ses syndicats ont dénoncé cette décision conduisant à déstabiliser « tout le système de formation continue de l'Éducation nationale, tant dans les GRETA que dans l'enseignement supérieur » et désapprouvent « l'absence de politique du ministre de l'EN en la matière et son évident refus de reconnaître la formation continue comme une mission à part entière du service public d'éducation ».

Pour Samy Driss, secrétaire national de l'Unsa Éducation en charge des questions revendicatives, la solution pour pérenniser la formation continue à l'Éducation nationale, « ce n'est pas la CDisation mais l'intégration des GRETA aux lycées des métiers », permettant aussi « de stabiliser les personnels

en les titularisant plutôt que d'en faire des précaires » !

Toujours est-il que la loi existe et qu'il faudra l'appliquer ! Mais, quand, et surtout comment, là demeurent toutes les incertitudes !

VOYAGE SUR LE NET

■ La MAE, spécialiste de l'assurance scolaire depuis 70 ans, consacre désormais un site internet www.infos-enseignants.org, espace de dialogues et d'informations, aux enseignants de la maternelle au lycée. Il donne accès à plusieurs outils et rubriques : par exemple, la rubrique *Dossiers* traitera tous les 2 mois d'un sujet d'actualité en rapport avec l'actualité du monde de l'éducation ; la rubrique *Vie pratique* fournit des conseils et références aux textes officiels, utiles à la vie quotidienne des établissements dans des domaines variés tels que la santé, le social, le domaine juridique... ; « *Vie des écoles* » est un lieu de partages d'idées, d'expériences pédagogiques ; la rubrique « *Liens* » renvoie sur d'autres sites en rapport avec le monde de l'éducation... Bien qu'en partie dédié aux enseignants du premier degré, ce site apporte des informations intéressantes pour tous les acteurs du monde éducatif.



■ Le 30 juin, le Centre Inffo (Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente) a lancé son portail « orientation et formation » www.orientation-formation.org. A destination du grand public, et plus particulièrement pour les jeunes, les demandeurs d'emplois et les salariés, ce portail constitue un « outil d'orientation pour les choix de filières, de métiers, de formations » couvrant à terme « l'ensemble des métiers avec une déclinaison géographique » a indiqué le président du Centre Inffo.

EN BREF

► Une loi (2006-737 du 27 juin 2006), parue au JO

du 28 juin et modifiant l'alinéa 5 du I de l'article 24 du code des Pensions, vise à accorder une majoration de pension de retraite aux fonctionnaires handicapés ; un décret en fixera les conditions d'application.

► Le site de recherche de textes du BO et JO propose une nouvelle application Mentor, permettant selon des critères à définir, de recevoir par mail les textes publiés. Il s'agit en quelque sorte d'un abonnement personnalisé. Pour en savoir plus : <http://mentor.adc.education.fr> puis aller dans la rubrique « Comment s'abonner ? » Mentor vous permet de consulter les références des textes parus au BO ou JO après 1987 ainsi que l'intégralité des textes eux-mêmes s'ils sont postérieurs à juillet 1989 pour le BO et à juillet 2003 pour le JO

► Dans un arrêt en date du 3 mai 2006 (requête n° 274101), le Conseil d'État a conclu que les droits à avancement d'un fonctionnaire bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service pour mandat syndical doivent être appréciés en prenant en compte la moyenne de l'ancienneté des agents ayant bénéficié de l'avancement lors de l'élaboration du tableau d'avancement précédent (Revue AJDA du 26 juin 2006).

► Dominique Versini a été nommée le 28 juin en conseil des Ministres, Défenseuse des enfants, succédant ainsi à Claire Brisset, première titulaire de la fonction.

► Le syndicat des médecins scolaires de l'UNSA-Éducation (SNMSU) a lancé le 29 juin avec deux autres syndicats de médecins scolaires une pétition « Sauvons la médecine scolaire ». Pour eux, le service de santé publique ouvert à tous les élèves est menacé en raison du manque de créations de postes et du « non renouvellement » de médecins vacataires dans l'Éducation nationale. Face à cette situation de « sous-effectif chronique », les 3 syndicats exigent la parution immédiate du décret permettant la tenue d'un concours de recrutement en 2006, le réemploi des médecins licenciés et la transformation des crédits de vacations en emplois pérennes.

rencontres

La FCPE et la PEEP - le 28 juin 2006

Donatelle POINTEREAU

Pour le SNPDEN:
D. Pointereau, JC Lafay
Pour la FCPE: F. Hamana,
président national,
I. Jalabert, secrétaire
générale, MJ. Moysset,
chargée de mission
Pour la PEEP:
J. Le Helloco, vice président

Deux rencontres séparées ont eu lieu au siège du SNPDEN. Elles étaient importantes, le ministère ayant décidé de légiférer par décret sur les relations entre les parents d'élèves et l'institution.

Si les parents sont reconus depuis la loi d'orientation de 1989 comme membres de la communauté éducative, les modalités concrètes de leur participation n'étaient encadrées par aucun texte réglementaire de niveau supérieur à la circulaire.

Les personnels de direction étant responsables de l'organisation de ces relations à l'intérieur de l'EPL, nous avons relevé tout ce qui ne nous paraissait ni faisable ni raisonnable dans le projet de décret qui nous avait été soumis ainsi que dans les propositions d'amendement que les fédérations avaient l'intention de formuler. Nous avons exposé nos propres propositions notamment sur les heures de réunion des conseils de classe, l'expression « hors du temps scolaire » ne nous convenant absolument pas ; le nombre de rencontres par an et par classe « au moins deux fois par an et par classe » ne nous semble ni efficace ni réaliste en particulier au-delà de la classe de seconde...

La question de la diffusion des documents des associa-

tions par les établissements est également un point sensible. En ce qui concerne les valeurs auxquelles nous sommes attachés, les points de désaccord portaient essentiellement sur les questions de neutralité commerciale et politique: la PEEP étant ferme sur la neutralité politique, la FCPE sur la neutralité commerciale. Pour nous, les deux relèvent des valeurs du service public: l'interdiction de toute mention en faveur de parti politique, d'entreprise commerciale, ou l'expression d'injures ou de diffamation, est non négociable, tout comme le respect des valeurs de la laïcité, des principes de protection de la vie privée.

Pour ce qui relève de la distribution des documents, nous avons admis leurs réticences sur un contrôle a priori

par le chef d'établissement. Une prise de connaissance des documents, et l'appel pour arbitrage aux autorités hiérarchiques, pouvaient faire accord.

Nous avons été reçus par Emmanuel Roy, au cabinet du ministre, le 19 mai dans le cadre de la préparation du texte. Nous avons aussi réagi à un premier projet de texte transmis par le ministère.

Avant la présentation du projet de décret au CSE, le 10 juillet, le ministère a organisé une ultime réunion de concertation avec les partenaires sociaux dont le SNPDEN pour faire le bilan des différents points de vue. Nous devons rester très attentifs à la mise en place de nouvelles dispositions.

La Direction de l'encadrement - le 30 juin 2006

Sylvie REICH

Étaient présents pour la DE:
M. Lecomte,
M^{me} Rousset,
M. Deloche
Pour le SNPDEN:
P. Guittet,
P. Tournier,
M. Richard,
P. Vincent,
S. Reich

Le secrétaire général du SNPDEN étant intervenu dans la semaine auprès du cabinet à propos des sérieuses difficultés rencontrées par l'utilisation de SCONET (voir info SA/SD n° 69), M. Fournier, chef de service du pilotage des services académiques et de la modernisation, a apporté des informations. Il a convenu qu'un problème de mise au point du produit n'a pas permis

de respecter les contraintes du calendrier. Selon les académies un retard d'une à deux semaines est pris. Par ailleurs, un problème lié à la taille des académies est constaté et engendre de la lenteur dans la saisie. Très conscient des difficultés rencontrées sur le terrain (la liaison avec les rectorats est constante), il n'a pas apporté de garanties sur l'amélioration rapide attendue. Il a aussi été question du logiciel exploitant les absences qui est pour le moment optionnel, mais des remontées sur les absences devront être effectuées à partir de 2007 afin de permettre un bilan et une analyse globale de l'absentéisme scolaire.

Le groupe de travail a ensuite abordé les points suivants:

LETTRE DE MISSION/ÉVALUATION

En réponse à notre remarque critique sur des disparités académiques dans la mise en œuvre de la procédure, la direction de l'encadrement s'engage à faire le bilan du dispositif diagnostic, lettre de mission, évaluation dans chaque académie.

Le contenu de la lettre de mission et les objectifs définis ne doivent pas servir à eux seuls à l'évaluation des personnels: celle-ci doit prendre en compte la diversité des domaines dans lesquels le personnel de direction opère, et qui ne se borne pas à la seule mise en œuvre de la lettre de mission (voir article de Michel Richard p 31).

En ce qui concerne celle de l'adjoint, elle doit être élaborée en fonction du diagnostic de l'établissement, diagnostic auquel il aura contribué; nous avons fait noter que la lettre de mission ne doit pas être une simple délégation de signature, qu'elle doit être définie en fonction de la structure interne de l'établissement (un ou plusieurs adjoints par exemple) et à partir de l'analyse par l'inspecteur d'académie de la lettre du chef d'établissement. La normalisation ne peut se concevoir que pour la procédure d'élaboration, et la direction de l'encadrement devra en définir la nature. Le chef d'établissement pourra donner des éléments d'évaluation, mais ne procédera pas à l'évaluation de l'adjoint.

CIRCULAIRE DE 1996 RELATIVE À L'ORGANISATION DU SERVICE EN DEHORS DE LA PRÉSENCE DES ÉLÈVES

Nous en avons une nouvelle fois demandé l'abrogation. La direction de l'encadrement a proposé un texte à minima qui respecte l'autonomie des établissements en ce qui concerne leur fonctionnement durant les périodes de vacances. A la remarque de la DAJ qui rappelait que l'on ne pouvait évincer du texte les collectivités territoriales qui gèrent les TOS, il est décidé d'y ajouter un complément qui précise que la décision doit être prise dans le respect des statuts des personnels, mais aussi des conventions établies avec les collectivités territoriales.

ARBITRAGES FINANCIERS POUR LES COLLÈGES « AMBITION RÉUSSITE »

Il est décidé d'attribuer une indemnité équivalente à 25 points d'indice pour les chefs et adjoints affectés dans ces établissements (soit environ 1350 € pour l'année).

EMBAUCHE DES EVS :

Il est prévu un défraiement de 45 € par dossier

CRÉATIONS DE POSTES DE PERSONNEL DE DIRECTION

Il n'y a pas eu de création en 2006, mais il existait une réserve de 15 à 20 postes qui ont d'ores et déjà été implantés. 30 postes supplémentaires ont été redéployés sur les académies déficitaires eu égard à leur démographie, ou en retard quant à leur taux d'encadrement. Une vingtaine d'établissements seront créés. Par ailleurs le nombre de faisant fonction diminue : il en reste une centaine répartis essentiellement sur les académies de Reims, Amiens et Nancy. Il faut noter également que la pratique des délégations rectorales bloque les postes, et a obligé, cette année particulièrement, à de nombreuses sorties de leur académie d'origine des lauréats concours. Le SNPDEN a demandé que les groupes de concertation académiques soient consultés sur l'implantation de ces postes à partir d'une analyse partagée des besoins.

MUTATIONS

Le secrétaire général a critiqué le projet de circulaire relative aux opérations de mutations, notamment à propos de la demande de dérogation qui doit être déposée par les personnels de direction ayant

déjà exercé dans 4 postes. Le SNPDEN a rappelé que la dispense de mutation au-delà de 5 postes avait été acquise sans restriction, et que le passage à 4 postes aurait dû être traité à l'identique, c'est-à-dire sans procédure dérogoire. Nous avons demandé à ce qu'il y ait au moins un recensement des personnes concernées et des retraitables par académie, et qu'à cette occasion un véritable dialogue s'instaure entre les recteurs et les personnels de direction susceptibles d'être dans l'obligation de muter. Nos collègues doivent être reçus et entendus. Il faut en tout état de cause mener une politique plus humaine et plus individualisée. Par ailleurs il est nécessaire que ces opérations s'effectuent avant la fin de période de saisie des vœux. A cela deux raisons : pour le collègue concerné la décision prise très tôt lui permet d'entrer ou non dans la procédure de mutation dans les mêmes conditions que les autres ; et ainsi c'est l'ensemble des opérations de mutations qui seront réalisées en toute fluidité et lisibilité. Le SNPDEN attend la prise en compte de ces éléments dans la rédaction de cette circulaire.

CONTRACTUALISATION

Le débat a permis d'identifier plusieurs niveaux de contractualisation possible,

ou de conventionnement : le contrat d'objectifs en rapport avec les missions de l'EPL, mais aussi tout ce qui n'en relève pas directement (examens par exemple) ou qui est annexe. Les échanges sur ce sujet ont démontré qu'il y a nécessité d'en revendiquer encore et toujours le principe, d'en réaffirmer le bien fondé, et de clarifier les véritables champs sur lesquels ces contrats sont établis. La reconnaissance par les textes doit se traduire dans la réalité, et la direction de l'encadrement apporter des réponses claires pour les mettre en pratique. Les échanges sur ce sujet ne nous ont pas satisfaits.

EVS

La transformation des postes d'assistants d'éducation en EVS a été très sévèrement critiquée. Le SNPDEN s'est insurgé contre cette précarisation des emplois pour des tâches qui sont permanentes. De même, il a dénoncé les pressions personnelles, voire les menaces, qu'exercent certains recteurs ou inspecteurs d'académie sur les collègues afin qu'ils procèdent au recrutement des EVS pour les écoles primaires.

Le SNES - le 4 juillet 2006

Jocelyne PIONNIER

Pour le SNPDEN :

**D. Pointereau,
JC Lafay,
J. Pionnier**

Pour le SNES :

**F. Rolet,
D. Robin,
B. Boisseau**

Dans la continuité des rencontres d'actualité entre nos deux organisations, le SNPDEN a rencontré le SNES. Cette entrevue cordiale mais ferme s'est tenue dans un souci de part et d'autre de lever des ambiguïtés, des

incompréhensions, en somme d'éclaircir les prises de position de chacun.

Le SNPDEN réfute d'abord les accusations portées par le SNES selon lesquelles il serait intervenu auprès du ministère contre la reconnaissance de la liberté pédagogique des enseignants dans la loi Fillon. Le SNES fera un démenti dans l'US.

Les deux syndicats se sont accordés à reconnaître les difficultés de mise en œuvre de la note de vie scolaire, pour dénoncer le recru-

tement des EVS, véritable provocation pour le SNPDEN, et plus généralement l'installation de la précarité dans l'EPL.

D'autres dossiers ont également été évoqués : le décret sur les relations entre les parents et l'EPL, les bourses au mérite, et le conseil pédagogique qui reste le principal point de désaccord. Le SNES a déclaré que les choix opérés par le SNPDEN ont radicalisé les prises de position des enseignants. Il nous semble au contraire que notre

volonté de souplesse devrait permettre son application pratique.

Comme il a été reconnu que nous partageons des valeurs communes, la rencontre s'est terminée par la décision de tenir des réunions régulières sur les sujets de fond, en particulier, à la demande du SNES, celui du rôle pédagogique des chefs d'établissement au sein de l'EPL, du périmètre de ses missions, et des relations entre l'EPL et les autorités académiques.

bureau national

Responsabilités dans les différents secteurs d'activité du SNPDEN.
Répartition des attributions des membres du bureau national



Les commissions

Secrétaire général

Philippe Guittet

Secrétaires généraux adjoints

Catherine Petitot, Hélène Rabaté,
Philippe Tournier

Trésorier national

Alain Guichon

Trésorier national adjoint

Alain Val

Pédagogie

Jean Claude LAFAY

Catherine Petitot, Christiane Muylaert,
Isabelle Bourhis
Collège : Claire Chauchard
LP : Alain Vervaeke
Enseignement adapté : Éric Renault

Vie syndicale

Donatelle POINTEREAU

Jocelyne Pionnier, Amadou Simal, Patrick Falconnier, Alain Guichon
Laïcité-Vigilance-Action : Pierre Raffestin
International : Donatelle Pointereau

Métier

Michel Richard

Pascal Bolloré, Joël Lamoise,
Christine Legay

Carrière

Philippe VINCENT

Laurence Colin, Alain Val, Corinne, Delvallet, Genevière Sinistro Darras
Sous-commission retraités :
Françoise Charillon, Bernard Deslis

UNSA-Éducation

EFN :	P. Guittet (tit.), P. Raffestin (suppl.)
BFN :	P. Guittet et P. Raffestin (tit.), D. Pointereau et C. Petitot (suppl.)
CFN :	P. Guittet, Ph. Tournier, F. Charillon, D. Pointereau, J. Pionnier, P. Raffestin (tit.), J.C. Lafay, H. Rabaté, C. Petitot, A. Simal, J. Lamoise, C. Legay (suppl.)
Commission vie fédérale :	P. Raffestin

UNSA

CN :	P. Guittet et P. Raffestin (tit.), F. Charillon et D. Pointereau (suppl.)
BN :	P. Tournier
UNSA Fonctionnaires (BN) :	P. Vincent (tit.), P. Tournier (suppl.)
UNSA Fonctionnaires (CA) :	P. Vincent, L. Colin (tit.), C. Delvallet, A. Val (suppl.)
UNSA Retraités :	F. Charillon, B. Deslis
FGR :	F. Charillon
Réponse aux courriers des retraités :	F. Charillon, B. Deslis
CSE :	P. Guittet, J.C. Lafay (tit), P. Tournier, H. Rabaté, A. Vervaeke, C. Petitot (suppl.)
CSL :	J.C. Lafay (tit.), H. Rabaté, A. Vervaeke (suppl.)
CSC :	C. Petitot (tit.), C. Chauchard
HCE :	P. Tournier, J.C. Lafay (suppl.)
Comité suivi des licences :	H. Rabaté (tit.), J. Sirot ou A. Vervaeke (suppl.)
CPGE :	J.C. Lafay
CTPM :	P. Vincent
Observatoire de la sécurité des établissements scolaires :	P. Bolloré (tit.), C. Noulin (suppl.)
CNAECEP :	P. Raffestin, C. Chauchard.
Observatoire de la presse à l'école :	J. Lamoise, I. Bourhis
CA / ONISEP :	A. Val, C. Muylaert
CA / ANATEEP :	J. Lamoise
Suivi du secteur étranger :	D. Pointereau, P. Falconnier, H. Rabaté, J. Pionnier
Classement des établissements :	P. Vincent, A. Val, L. Colin, G. Sinistro-Darras, A. Vervaeke, S. Reich,
Suivi DOM :	P. Falconnier, P. Tournier

Pour le fonctionnement du siège

Cellule juridique :	P. Bolloré (responsable), C. Legay, P. Marie, M. Peschire, B. Vieilledent, C. Delvallet.
Dossier Europe :	D. Pointereau, C. Delvallet, A. Vervaeke
Lauréats-concours/faisant fonction :	P. Vincent, A. Simal, S. Reich
Salon de l'Éducation :	C. Petitot, B. Lepreux
Liaison avec les parents d'élèves :	D. Pointereau, J.C. Lafay
Groupe de travail post-bac :	J.C. Lafay, J. Sirot
Suivi de l'enseignement spécialisé :	E. Renault
Groupe de travail laïcité :	P. Raffestin

Août 2006

Mercredi 23 : Bureau national

Septembre 2006

Vendredi 1^{er} septembre 2006 - Professeurs
Lundi 4 septembre 2006 - Élèves

Rentrée scolaire

Lundi 18 : Bureau national
Mardi 19 : Bureau national élargi aux secrétaires académiques
Mercredi 20 : Secrétaires académiques + 1 représentant communication + commissaires paritaires nationaux + 1 représentant commissaires paritaires académiques

Octobre 2006

Mardi 10 : Bureau national
Mercredi 11 : Bureau national

Congés de Toussaint

Zone A, B, C : du mercredi 25 octobre 2006 au lundi 6 novembre 2006

Novembre 2006

Mardi 7 : Bureau national
Mercredi 8 : Conseil syndical national
Jeudi 9 : Conseil syndical national

Décembre 2006

Jeudi 14 : Bureau national
Vendredi 15 : Bureau national

Congés de Noël

Zone A, B, C : du samedi 23 décembre 2006 au lundi 8 janvier 2007

Janvier 2007

Mardi 16 : Bureau national
Mercredi 17 : Bureau national
Jeudi 18 : Bureau national + secrétaires académiques + secrétaires départementaux

Février 2007

Jeudi 8 : Bureau national

Congés d'hiver

Zone A : du samedi 10 février au lundi 26 février 2007
Zone B : du samedi 24 février au lundi 12 mars 2007
Zone C : du samedi 17 février au lundi 5 mars 2007

Mars 2007

Mardi 20 : Bureau national
Mercredi 21 : Bureau national

Congés de printemps

Zone A : du samedi 31 mars au lundi 16 avril 2007
Zone B : du samedi 14 avril au mercredi 2 mai 2007
Zone C : du samedi 7 avril au lundi 23 avril 2007

Mai 2007

Jeudi 3 : Bureau national

Mardi 22 : Bureau national
Mercredi 23 : Conseil syndical national
Jeudi 24 : Conseil syndical national

Juin 2007

Vendredi 15 : Bureau national
Samedi 16 : Bureau national

Vacances d'été

Zone A, B, C : le mercredi 4 juillet 2007

Samedi 7 : Bureau national



b r è v e . . .

LIRE EN FÊTE

Les 13, 14 et 15 octobre 2006 se tiendra la 18^e édition de Lire en fête, organisée par le ministère de la culture et de la communication, le Centre national du livre, avec le soutien de nombreux autres ministères, dont celui de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la recherche.

Organisée autour d'une thématique nationale, « Une ville, une œuvre », proposée en partenariat avec l'Association des Maires de France et qui mettra ainsi à l'honneur les Œuvres littéraires étroitement liées à des villes, cette édition 2006 de Lire en Fête s'ouvrira le 13 octobre



par une nuit de lectures publiques, « La Nuit de l'écrit », occasion exceptionnelle de découvrir ou de redécouvrir le patrimoine et la création littéraire contemporaine grâce à une série de lectures sur l'ensemble du territoire.

Comme on va au cinéma, au théâtre ou au concert, chacun pourra pendant cette Nuit de l'écrit, assister à des lectures inattendues et des rencontres avec des auteurs, mais aussi à des bals littéraires, des concerts-signatures...

Dans ce cadre, les acteurs de la « chaîne du livre » - auteurs, traducteurs, éditeurs, libraires, bibliothécaires, associations et institutions - se mobiliseront pour organiser des milliers de manifes-

tations dans divers lieux tels que cafés, cinémas, théâtres, places des villes et des villages, mais aussi hôpitaux, maisons d'arrêt et bien sûr, les lieux traditionnels du livre et de la lecture.

A travers ces rendez-vous de proximité, la célébration durant trois jours du livre, de la lecture et de la création littéraire constituera autant d'occasions de mettre en lumière le rôle essentiel que jouent le livre et ses passeurs dans l'accès à la culture.

Cette édition renouvellera aussi des manifestations qui ont fait le succès de l'opération, telles que les « Littératures métisses » en Poitou-Charentes, « Lire en Fête à Marseille » au Parc Chanot, le « Salon du livre de jeunesse de Troyes », « Les Rendez-vous de l'Histoire » à Blois, le « Salon de la revue » à Paris...

Programme complet disponible sur le site internet :
www.lire-en-fete.culture.fr

Commission Éducation et pédagogie



Jean Claude LAFAY

Après chaque congrès, la commission « éducation et pédagogie » du bureau national se renouvelle, comme les autres commissions. Elle sera composée, pour le nouveau mandat, de Jean-Claude Lafay (secrétaire national), Isabelle Bourhis, Claire Chauchard, Catherine Petitot (qui est aussi secrétaire générale adjointe), Christiane Muylaert, Alain Vervaecke : trois « anciens », trois « nouveaux » dont deux entrant au bureau national, venant de 6 académies différentes et dirigeant actuellement soit un collège, soit un lycée d'enseignement général ou technique, soit un lycée professionnel – ou des formules combinées.

Nous associerons dans nos pensées, au cours de nos travaux, notre camarade Amor Membrado : il devait y participer activement, ainsi qu'à la commission spécialisée « collègue » du Conseil supérieur de l'éducation, mais un accident de la vie l'a enlevé brutalement à sa famille et à ses amis, à la fin du mois de mai 2006.

L'année scolaire 2005-2006 a été la première d'un nouveau ministre de l'Éducation nationale. Gilles de Robien se voulait un homme de dialogue ; nous avons bien souvent trouvé qu'il pouvait écouter attentivement sans pour autant entendre ni comprendre, trop préoccupé qu'il était par les effets d'annonce, et peut-être son positionnement personnel. Dans l'application de la loi d'orientation préparée et portée par son prédécesseur, dite « loi Fillon », on ne peut dire qu'il ait agi dans le sens de l'apaisement des tensions, lorsqu'il y a apporté sa touche personnelle, pas plus que dans la gestion de la crise du CPE, ou dans l'annonce, récente, que l'Éducation nationale ne souffrira pas des 8500 postes qui y seront supprimés en 2007, au motif que les décharges des enseignants, jugées sommairement et globalement comme injustifiées, seront fortement mobilisées pour combler ce déficit, et que les effectifs d'élèves sont de toute façon en baisse.

Les personnels de direction ont eu, et auront, à assumer les conséquences de ces choix.

La première initiative, dès l'été 2005, a été de vouloir imposer le remplacement de courte durée des personnels enseignants par des professeurs de l'établissement. La loi prévoyait, en effet, la contribution

des professeurs à la continuité des enseignements. Le décret et la note de service, en instituant de manière précise la notion d'obligation, en prévoyant dans chaque établissement la présentation d'un protocole du remplacement, en engageant la responsabilité des chefs d'établissement, ont pu faire croire aux familles, légitimement préoccupées par le problème, qu'une solution générale était offerte, sans que les conditions en soient remplies concrètement. Au contraire, l'annonce de ce dispositif a provoqué une inquiétude prévisible chez les professeurs, placés les personnels de direction sous la pression de certains recteurs zélés, et suscité des questions concrètes auxquelles le ministère lui-même avait les plus grandes peines à donner des réponses précises : il a fallu une note, heureusement détaillée, du directeur des personnels enseignants à un questionnaire également précis du SNPDEN pour que certains points s'éclaircissent. Nous avons mis en garde le ministère sur ce dossier ; nous avons incité en même temps nos adhérents à ne pas presser le pas pour les « protocoles », à considérer notamment – ce que le ministère a dû implicitement admettre – que seuls des enseignants acceptant la charge d'un remplacement pouvaient être mobilisés. A ce jour, un bilan qualitatif est toujours attendu ; on pouvait penser en particulier que la question du remplacement se poserait différemment au collège (où les élèves doivent être pris en charge et surveillés sans discontinuité), au lycée, dans le second degré (où les remplacements peuvent être différés puisqu'il importe surtout d'assurer une continuité pédagogique), ou dans les classes post-baccalauréat (où la pression de l'examen ou des concours conduisait déjà à des remplacements volontaires et souvent spontanés) : ces questions, qui sont d'ordre pédagogique, et évidentes, n'ont pas été du tout prises en compte. Le bilan quantitatif, lui, a été présenté par le ministre sous un jour très positif : « 95 % de protocoles » - nous savons bien, nous, que cet exercice obligé, parfois produit d'un consensus, parfois simple descriptif, en tout cas produit de commande, ne prouve rien ; « taux de remplacement des absences prévisibles pour 2005 de 52 % contre 30 % l'année précédente, et pour les six premiers mois de 2006, le volume des heures effectuées a déjà doublé » : miracle de la statistique ministérielle, car

ni en 2004 ni en 2005 le traitement des absences de courte durée ne faisait l'objet d'enquêtes auprès des établissements ; et si, en 2005-2006, les logiciels mis à disposition des établissements pour la gestion des absences et remplacements courts (oui, il y en a plusieurs à la fois à mobiliser pour chaque remplacement...) permettent de traiter – péniblement - les demandes de rémunération, ils ne restituent certainement pas une statistique fiable du taux de remplacement. Sans doute a-t-on pu payer plus d'« heures supplémentaires effectives », dont certaines désormais majorées, que les années précédentes – cela, c'est mesurable : cet investissement, que nous avons réclamé, est le principal point positif ; la volonté politique a permis heureusement de débloquer les réticences locales à la mise à disposition de ces heures. Mais, si les personnels de direction ont pu en 2005-2006 gérer la situation tant bien que mal, l'existence même du texte réglementaire constitue une hypothèque pour l'avenir – c'est le sens de notre demande d'abrogation de la note de service, en l'état inapplicable, mais qui peut engager notre responsabilité : nous ne pouvons nous contenter de compréhension et de propos apaisants, alternant avec des propos outrageusement triomphalistes. Nous maintiendrons, pour l'avenir, nos consignes syndicales de prudence et de concertation dans l'application générale de ce dispositif, en liaison avec nos partenaires syndicaux chez les enseignants, SE et SNES.



Nous aurions terminé l'année scolaire sur un sujet de fond : la définition du « socle commun » de la scolarité obligatoire, sans l'ultime annonce sur les suppressions de postes en 2007 et sur les décharges statutaires des enseignants... Parlons tout de même d'abord du socle commun, puisqu'après tout nous y étions depuis bien longtemps favorables, et que nous faisons partie de ceux qui l'ont obtenu. Nous avons été plutôt heureusement impressionnés par la « commande » du Haut Conseil de l'Éducation ; mais le projet de décret a suscité de notre part diverses critiques : texte composite dans lequel la définition des connaissances et compétences se trouvait brouillée par des considérations relevant des programmes, des ambitions parfois démesurées, et même des instructions pédagogiques tatillonnes dans la veine des instructions pour l'apprentissage de la lecture à l'école élémentaire... autre dossier à fort poids médiatique que les textes d'application ont fort dégonflé. C'est pourquoi nous nous sommes abstenus sur le texte au Conseil Supérieur de l'Éducation, bien que des amendements plutôt positifs l'aient un peu amélioré. Le socle commun, désormais institué, constitue malgré tout une perspective ambitieuse et nécessaire pour le système éducatif, si les suites utiles lui sont données : adaptation des programmes et des méthodes, procédures d'évaluation et de remédiation continue, etc. : il peut donner un sens à l'« obligation de réussite » et au « collège pour tous ». C'est tout l'enjeu, sur ce dossier, des années à venir ; nous aurons à nouveau à y réfléchir.

Ce débat rejoint celui de la difficulté scolaire et des inégalités face aux apprentissages. Nous avons exprimé beaucoup de réserves sur le dispositif de « l'apprentissage junior » - non par hostilité à la formule de l'alternance et de l'apprentissage en général, mais sur son application à des collégiens en cours de scolarité obligatoire, dès 14 ans pour une partie du dispositif, dès 15 ans pour les autres : devant

les protestations, les textes de mise en place ont voulu apporter des garanties, en particulier sur le maintien du statut scolaire et sur la référence au socle commun, elles sont malheureusement en partie formelles (« rattachement » de l'apprenti junior à son collège, possibilité de retour en formation initiale). Nous ne pouvons évidemment nous le dissimuler : la formule peut rencontrer un certain succès, en particulier selon certaines dispositions régionales ou selon les pratiques locales. La diversité des formules existantes de regroupements plus ou moins temporaires d'élèves en grande difficulté scolaire montre bien aussi que nous ne pouvons nous contenter de positions de principe. Mais nous avons aussi le sentiment - et l'expérience - des limites et des dérives potentielles. L'exclusion des apprentissages communs, l'incertitude sur l'avenir professionnel, sur toute la vie, des jeunes concernés, posent bien problème. Autre dossier, qui celui-là ne concerne pas la grande difficulté scolaire mais les difficultés liées au contexte social et géographique, celui des « réseaux ambition réussite » qui doivent prendre le relais des réseaux et des zones d'éducation prioritaire : certains des éléments mis en avant nous conviennent plutôt, dans l'affirmation du travail commun d'organisation et de suivi, dans celle du « ciblage » des moyens en fonction de la difficulté du contexte. La conception individualiste de la réussite scolaire qui conduit à prévoir des affectations hors secteurs scolaires en lycée, le « raboutage » des horaires de tous les autres collèges sans distinction pour alimenter le dispositif - pour reprendre le mot d'un ministre qui ne veut pas le reconnaître -, l'incertitude sur le sort des différentes catégories d'établissements prioritaires provisoirement maintenus, en sont les aspects moins encourageants.

Nous n'échapperons pas à la note de vie scolaire : la loi l'avait prévue pour le brevet, les textes d'application l'ont étendue à toute la scolarité du collège, de la 6^e à la 3^e (y compris pour les classes de 3^e

dans les lycées professionnels), et rendue trimestrielle. Son intégration à l'évaluation de la scolarité (via le brevet) dans les établissements publics, mais aussi dans les établissements privés sous contrat, oblige à un cadrage complexe sans exclure la probabilité du contentieux. Nous aurons, très vite, à nous interroger sur la manière de traiter ce dossier, pour lequel nous sommes en première ligne puisque le chef d'établissement est chargé d'établir cette note, sur proposition du professeur principal et après avis du CPE

La question de l'échec de l'orientation, du rôle des différentes filières après le baccalauréat, de la démocratisation de l'enseignement supérieur, a été posée à deux reprises, non par le Ministre de l'éducation nationale, mais par le Président de la République (en janvier, avec l'objectif d'un tiers de boursiers en trois ans dans les classes préparatoires aux grandes écoles), puis par le Premier ministre (en mai, après la volte-face sur le CPE, avec l'installation de la commission Université - Emploi). Dans le même temps, les décrets prévus pour l'application du cadre européen de l'enseignement supérieur (dit « LMD ») aux classes post-baccalauréat des lycées (CPGE et STS), qui devaient être signés avant l'été, ont pris un nouveau retard. La concertation, annoncée à l'automne, organisée en rencontres bilatérales avec les interlocuteurs les plus hétéroclites, est achevée mais le projet en panne... c'est bien ce que nous faisait craindre l'organisation de celle-ci. Nous avons, sur ces sujets, des mandats très précis, même si nous devons nous déterminer sur les moyens et conséquences du projet présidentiel sur les classes préparatoires. Nous ne sommes pas isolés, puisque nos propositions d'amendements ont été reprises par notre fédération, et en son sein par Sup'Recherche ; elles sont pratiquement les mêmes que celles du SNES avec lequel nous nous sommes concertés. Le ministère a, semble-t-il, engagé une course de lenteur. L'objectif avancé dans l'ex-annexe de la loi d'orientation (50 % de diplômés de l'enseignement supérieur), que nous ne pouvons qu'approuver, cherche donc sa voie.

Il y a pourtant matière à s'inquiéter. Le taux d'échec dans notre enseignement supérieur nous place en dessous de la moyenne de l'OCDE sur ce critère. Or, nous n'avons déjà guère aujourd'hui, sur une génération, que 62 % de bacheliers, dont tous ne poursuivent pas d'études supérieures, dont une bonne part aussi est constituée de bacheliers technologiques (pour près de 18 points) ou professionnels (pour près de 12 points) : ces deux dernières voies de formation contribuent ainsi largement à l'élévation du niveau de compétences puisqu'elles représentent la moitié des bacheliers. Elles mériteraient à ce titre, pour leur continuité, c'est-à-dire depuis les conditions de leur recrutement, pour leur diffusion, et pour l'aménagement de leurs débouchés jusqu'au-delà du baccalauréat,



Commission Carrière

une attention plus poussée. C'est encore un dossier sur lequel la commission, et ses correspondants académiques, devra être en mesure de développer les positions du SNPDEN : la place dans notre système éducatif des formations professionnelles et technologiques, en formation initiale ou continue, constitue un enjeu majeur.

L'application de la loi sur l'accueil des élèves handicapés est dans notre actualité ; elle établit un principe : celui du droit de tout élève à être inscrit et scolarisé dans l'établissement scolaire le plus proche de son domicile, à charge pour la société, et pour l'Éducation nationale, de fournir les dispositifs et les moyens (pédagogiques, éducatifs, techniques, paramédicaux et médicaux), de former et mettre à disposition les personnels compétents pour assurer la mise en œuvre, d'assurer l'accompagnement de chaque élève, de mobiliser les partenariats nécessaires. C'est une idée nouvelle dans notre institution - un principe dont elle pourrait peut-être s'inspirer de manière plus générale. Nous aurons bientôt à tirer de premiers bilans.

La circulaire de rentrée nous dit tout sur tout ou presque, c'est vrai : belle compilation des textes existants, plus administrative que politique. Elle a eu, aussi, pour caractéristique - est-ce une maladresse ou un signe ? - de n'avoir donné lieu au préalable à aucune consultation des organisations syndicales représentatives, et cela pour la première fois depuis fort longtemps. Cette consultation préalable n'est pas, sans doute, une obligation ; mais une telle désinvolture n'est pas bon signe en matière de dialogue social, sur un sujet qui recouvre l'ensemble des enjeux pédagogiques. Au détour de la circulaire, un texte d'application concernant la mise en place du conseil pédagogique (substitution du décret annoncé, puis retiré à l'été 2005). C'est un élément de l'autonomie des établissements et du travail en commun des équipes pédagogiques qui nous est toujours apparu important, et que nous devons désormais mettre en place. Les conditions de cette mise en place sont renvoyées aux « établissements » dans le cadre fixé par la loi, qui prévoit sa composition, son rôle, et le respect de la liberté pédagogique des enseignants qu'elle définit également. Cette souplesse est sans doute louable. Mais elle souligne les limites, une fois de plus, de l'exercice des circulaires ministérielles et la faiblesse du projet national ; elle montre par défaut en quoi il revient aux personnels de direction de conduire, sur le terrain, la politique éducative en comptant beaucoup sur eux-mêmes.

C'est aussi pour cela que la réflexion pédagogique, dans notre syndicat, dans la continuité historique du syndicalisme de l'éducation, dans la discussion avec les syndicats représentatifs des enseignants, dans le respect des métiers et des compétences, a une telle importance.

Mandats du congrès de Dijon : obtenir de nouvelles avancées pour la carrière des personnels de direction.

Nouvelles règles, nouveau tempo ! En adoptant le principe d'un congrès national tous les trois ans, le SNPDEN s'est donné un nouvel espace temps pour mener à bien ses mandats. Au vu de la richesse des neuf contributions adoptées à Dijon dans le cadre des travaux et du rapport de la commission carrière, il apparaît au nouveau secrétaire national en charge de ce secteur que notre syndicat est maintenant bien outillé pour aborder les futures échéances et ouvrir (ou rouvrir) les nombreux dossiers relatifs à notre carrière et arriver à des résultats positifs.

LE COURT TERME

Le congrès de Dijon a permis de réaffirmer notre volonté d'obtenir de notre ministère de tutelle des avancées significatives sur plusieurs revendications portées pour certaines depuis maintenant plusieurs années.

Le CET et l'aménagement des fins de carrière : ces demandes sont pérennes et même si nous nous heurtons de manière répétée à des fins de non-recevoir voire même à une politique de

la sourde oreille, il n'en demeure pas moins essentiel pour nos collègues de voir enfin aboutir positivement nos demandes d'une alimentation forfaitaire d'un CET en juste reconnaissance de la réalité de notre temps de travail mais aussi en stricte application d'un texte législatif en vigueur. Cette demande n'est pas exclusive d'une volonté de voir envisagées des formes adaptées à nos fonctions d'une CPA ni d'une extension légitime car simplement équitable de la clause de pénibilité aux adjoints.

Nos instances sont également très régulièrement mandatées pour qu'enfin la NBI soit accordée, sous des formes à négocier, à tous les personnels de direction, que soient envisagés les moyens de réduire les écarts de rémunération liés à l'indiciaire entre les chefs et les adjoints d'une part et entre les EPLE de diverses catégories d'autre part, que soit validée une rémunération complémentaire pour les collègues exerçant des responsabilités de direction dans les collèges « ambition réussite ». Sur ces dossiers comme sur bien d'autres, le SNPDEN est prêt à faire des propositions sur la base de ses mandats si nos interlocuteurs le souhaitent. De la même façon, une réévaluation significative des indemnités d'intérim, une prise en charge au réel et dans des délais brefs des frais de changement de résidence





Philippe VINCENT

au titre de l'obligation de mobilité et une meilleure prise en compte de la mobilité professionnelle de nos conjoints semblent aujourd'hui nécessaires.

Sur le terrain de la formation continue et de l'évaluation, le congrès a aussi fait siennes des propositions de mandats élaborées par les participants aux travaux de la commission carrière. Ainsi, pour ce qui concerne la formation continue, nous demandons l'élaboration d'un cahier des charges national qui permette de gommer les extraordinaires différences constatées entre les académies, et débouche sur la réalisation homogène d'une formation garantie qui réponde vraiment à l'évolution de nos métiers. De même et conformément à notre statut, nous voulons obtenir que notre évaluation, une fois réalisée contradictoirement et formalisée, soit la seule référence prise en compte pour les opérations de gestion de notre corps et que disparaissent ainsi toutes les autres formes d'évaluation partielle ou intermédiaire qui ont trop fortement tendance à perdurer de manière plus ou moins opaque à différents niveaux.

LE MOYEN TERME

Sur deux autres dossiers, nous attendons des avancées qui viendront confirmer et solidifier des acquis déjà obtenus grâce à l'action syndicale antérieure.



La gestion de la dispense de mobilité a permis de constater, en particulier à l'occasion de la première CAPN d'avril 2006, qu'il existait des différences de vue entre la lecture potentiellement dérogatoire que pouvait en faire la direction de l'encadrement et l'automatisme qui présidait pour nous à l'obtention de cette dispense après l'exercice des fonctions de direction dans quatre postes. Pour lever cette ambiguïté, le congrès a donné pour mandat au bureau national d'obtenir une réécriture de l'article 22 du statut afin de « graver dans le marbre » cette automatisme. C'est bien évidemment sur cette base que nous interviendrons auprès de notre direction pour obtenir que soient actées des ouvertures conformes à notre volonté.

En matière de gestion des promotions, le système du ratio promus/promouvables a maintenant remplacé le dispositif précédent de pyramidage. Les accords passés avec le ministère ont permis d'obtenir que pour 2006 et 2007 les ratios retenus permettent le maintien d'un nombre a priori satisfaisant de promotions en première comme en hors classe. Toutefois, le congrès a décidé de revendiquer que ces ratios soient fixés au moins à 33 % pour le passage en première classe et au moins à 20 % pour le passage en hors classe (rappelons que nous en sommes actuellement à 28.3 % et 17.2 %) mais aussi qu'ils puissent faire l'objet d'un réexamen s'il s'avérait que le dispositif retenu n'autorise pas le maintien d'un nombre de promotions que notre organisation jugerait acceptable. Il est évident que l'évolution plus ou moins rapide de la composition de notre corps demandera une extrême attention syndicale sur ces dossiers et une grande capacité de réactivité pour anticiper toute forme de régression en matière promotionnelle. Les membres du BN de la commission carrière et les commissaires paritaires nationaux devront de ce point de vue faire preuve d'une grande vigilance pour conserver, voire amplifier, les bénéfices de « l'effet statut ».

LE (PLUS OU MOINS) LONG TERME

Sur le thème d'une nouvelle évolution à venir de notre statut, le congrès a adopté des mandats qui donnent à notre exécutif national des objectifs à plus ou moins long terme mais aussi une forme d'obligation de résultats. Pour autant, nous savons tous fort bien que nous allons entrer dans une période marquée par des échéances électorales de première importance et que selon les orientations politiques qui en découleront ce terme pourrait effectivement être plus ou moins long. Ces incertitudes ne doivent pas cependant constituer un frein pour l'action syndicale qui dans tous les cas devra déboucher sur

un corpus de doctrine défini à la hausse en termes d'évolutions de carrière.

En premier lieu, il va être nécessaire de réunir dès la rentrée un groupe de travail national associant toutes les académies et des experts syndicaux pour élaborer le projet de construction d'un corps à classe unique et classe promotionnelle ayant vocation à s'intégrer dans un ensemble d'encadrement supérieur de la fonction publique. Sur la base des contributions académiques (déjà réalisées ou à venir), ce groupe devra examiner les avantages et les inconvénients du principe d'un échelonnement indiciaire unique et d'un régime indemnitaire lié à l'emploi en vue d'un premier bilan pour le CSN de novembre 2006 et d'un projet pour le CSN de mai 2007. Cette réflexion pourrait amener à faire profondément bouger les lignes au regard de la réalité présente de notre statut mais elle correspond à une demande forte de nombre de nos adhérents, d'entrer dans un mouvement continu enclenché depuis les deux corps et cinq classes de 1988 et nous oblige à anticiper pour être à même de rester une force de proposition constructive.

Dans le même temps, le SNPDEN s'est donné pour mandat d'envisager les formes que pourrait prendre une mobilité inter catégorielle des personnels de direction au sein des trois fonctions publiques dans l'optique de nouvelles carrières faisant suite à des fonctions de direction exercées en EPLE. Là aussi, le SNPDEN sera comme souvent en avance s'il est capable d'élaborer des propositions qui répondent à la demande de ses mandants en leur ouvrant de nouvelles perspectives de carrière.

De l'avis général, le congrès de Dijon a été riche, constructif et d'un haut niveau de réflexion syndicale: que l'on permette au secrétaire national débutant que je suis de confirmer qu'au vu des tâches qui sont confiées à la commission carrière du bureau national pour trois ans, effectivement ce congrès s'est montré particulièrement productif à un seuil élevé. Notre secrétaire général l'avait voulu de réflexion et d'action, il a été entendu et nous servis! C'est sans doute pour cette raison que notre feuille de route est immédiatement d'actualité puisque notre mouvement d'offensive professionnelle rappelle nos revendications immédiates d'un CET forfaitaire, d'une NBI pour tous, d'une rémunération des tâches annexes et d'une reconnaissance de la direction des réseaux « ambition réussite » et demande l'ouverture immédiate de véritables négociations sur tous ces points. Gageons que fort de cette détermination et de cette mobilisation, le SNPDEN saura faire raccourcir les délais pour obtenir plus et mieux à très court terme.

Commission La vie syndicale



Donatelle POINTEREAU

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 13 000 à exercer notre métier, en général deux par établissement. 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. Le résultat des élections (68,89 % des voix pour le SNPDEN avec une participation de 79,04 %, 1 siège de plus à la CAPN et 13 sièges supplémentaires dans les CAPA) est un élément d'encouragement pour le travail accompli, un signe de la bonne santé de notre organisation, et, avec la bonne tenue des adhésions et des ré-adhésions, une invitation à poursuivre et à développer l'action syndicale. Il faut savoir que notre syndicalisme, qui n'est pas un syndicalisme de permanents, mobilise d'abord nos forces sur le terrain.

La commission vie syndicale du bureau national est en charge de l'animation de la réflexion sur les valeurs, la nature et les formes d'un syndicalisme de personnel de direction, c'est à dire un syndicalisme de cadres de l'État au sein du système éducatif. Celui-ci s'est construit en lien avec un métier dont la professionnalisation n'a cessé de s'accroître depuis vingt ans, avec l'évolution de l'organisation de l'État et la création des établissements publics locaux d'enseignement. Ce métier évoluera encore et le syndicat a vocation à rassembler, en se transformant si cela est nécessaire mais selon ses principes et ses projets, toutes les personnes dont les fonctions se rapprochent des fonctions des personnels de direction des établissements scolaires publics et qui partagent, dans l'exercice de celles-ci, les valeurs que nous portons et défendons. C'est un des chantiers à venir de la commission vie syndicale, de prendre les contacts utiles en ce domaine, pour inscrire en temps voulu dans la préparation des CSN et des prochains congrès les propositions correspondantes.

Nous considérons aussi que le débat doit être ouvert à terme, plus largement, sur le syndicalisme de l'encadrement du système éducatif.

Nous affirmons parallèlement notre solidarité avec tous les personnels de l'enseignement public et avec l'ensemble des salariés, actifs et retraités et revendiquons notre appartenance au mouvement syndical français, européen et international, et nous réclamons de l'histoire du syndicalisme français et des valeurs rappelées dans nos statuts :

Nous nous déclarons favorables aux regroupements au sein du mouvement syndical. Notre commission s'attache ainsi à l'animation des relations avec notre fédération, l'UNSA-Education et ses princi-

paux syndicats (notamment le Syndicat des Enseignants, Administration et Intendance), avec notre union, l'UNSA, en participant à ses instances, mais également au maintien des liens avec d'autres organisations syndicales, majoritaires dans les métiers de l'éducation, au sein de la FSU.

Métier, carrière, pédagogie : ce sont les grands domaines de notre réflexion et de notre intervention syndicale, mais nous pouvons être conduits à nous exprimer et à nous mobiliser, de manière indépendante et exempte de tout prosélytisme, sur des sujets d'ordre général ou sur des projets de société, y compris dans le champ du débat politique, dès lors qu'ils sont en relation avec notre pratique professionnelle et l'intérêt des élèves, avec les missions du service public d'éducation et avec les valeurs qui le fondent.

Nous défendons une conception de l'action syndicale qui s'apprécie en fonction des résultats obtenus. Nous œuvrons pour obtenir des réformes et toutes avancées qui vont dans ce sens, qui en s'interdisant d'hypothéquer la réalisation à venir de l'ensemble de ses revendications, peuvent au contraire leur servir de levier. Cette activité syndicale repose, pour une grande part, sur la capacité à obtenir de ses interlocuteurs, à tous les niveaux, les contacts, les audiences, les discussions qui permettent de faire avancer des propositions et d'éviter des décisions dommageables. Lorsque la situation se caractérise par une insuffisance ou une absence de réponses en ce domaine, ou lorsque la situation professionnelle des personnels n'apparaît pas justement reconnue, il revient au syndicat d'exiger l'ouverture des négociations et, en cas de refus ou d'échec, de chercher à les obtenir par la mobilisation des personnels, la recherche de soutiens et l'expression publique. Dans les situations de blocage manifeste, l'action syndicale doit recourir à la mobilisation des

personnels, qui constitue en elle-même – et dès l'annonce de sa préparation – un premier moyen de pression. Conférences de presse, pétitions, manifestations sont les modalités classiques de mobilisation. L'action que nous avions désignée, au congrès de Toulon, en 2004, comme de « résistance professionnelle », est, dans les conditions actuelles de nos fonctions et de l'institution, le mode de mobilisation que nous devons privilégier lorsque les actions permanentes du syndicat et ses mises en garde, directes ou publiques, ne permettent pas d'aboutir. Le principe de cette action est de concourir, dans ses modalités même, à imposer une évolution positive des conditions d'exercice de notre métier, en même temps qu'elle mobilise la profession, rend public son mécontentement, et fait pression sur les différents niveaux de l'institution. Portant sur les aspects de notre métier qui ne relèvent pas directement de nos missions d'encadrement éducatif et d'organisation administrative, elle ne pénalise pas les usagers ni les autres personnels, et au contraire permet de leur consacrer une plus grande part de notre activité. Enfin, elle démontre, dans ses modalités, le niveau de responsabilité et la capacité de solidarité des personnels de direction.

Comme organisation syndicale, le SNPDEN, dans le cadre de la loi et de ses mandats, ne s'interdit aucun des modes habituels de l'action syndicale, y compris, s'il y était contraint, celui de la grève, mais il tient compte du statut, du métier et des valeurs des personnels qu'il représente.

Notre commission a aussi en charge d'autres dossiers : celui de la défense et de la promotion la laïcité, ainsi que celui de la réflexion sur les enjeux internationaux, dans leurs conséquences sur le système éducatif et notre profession. Elle est en responsabilité enfin de l'organisa-

tion interne (statuts et règlement intérieur, trésorerie), de la communication, (presse et Internet) et des stages de formation et d'accueil des nouveaux adhérents.

Sur les question de trésorerie, le CSN de novembre 2004 a retenu la forme des modifications de règlement intérieur qui seront soumises au vote du CSN de novembre 2006, après la période d'évaluation de deux ans instituée pour les dispositions transitoires en cours. L'esprit et l'effet de ces dispositions est de donner aux sections académiques, dans le respect des règles comptables, une marge de fonctionnement accrue.

Le dossier laïque est piloté par Pierre Raffestin

L'engagement laïque du SNPDEN se situe aujourd'hui dans un contexte particulier. Nous nous félicitons de l'application positive de la loi du 15 mars 2004, relative au port, dans les établissements scolaires publics, de signes ou de tenues manifestant ostensiblement une appartenance religieuse, pour laquelle nous nous sommes mobilisés. Sa bonne application demeure un enjeu important. Elle doit garantir dans les établissements scolaires la liberté de conscience, l'égalité des personnes indépendamment de toute considération de croyance, de sexe ou d'origine sociale, la mixité, l'apprentissage de l'appartenance à une société et à un avenir commun, l'accueil des différences dans le respect des valeurs de la République.

Nous exprimons fermement notre attachement à une stricte laïcité de l'État comme étant une valeur d'avenir indispensable au maintien du lien social et nous opposons à l'exploitation et au développement du dualisme scolaire.

Notre pays a connu, ces derniers mois, divers événements et mouvements sociaux qui ont posé, de manière parfois dramatique, la question des inégalités sociales et des discriminations, souligné

les tensions, les crispations identitaires, les tentations des amalgames et des conceptions communautaires.

Dans ce contexte, la laïcité devrait servir aujourd'hui de socle et de référence à la lutte contre toutes les discriminations, qu'elles soient liées aux conditions économiques, au logement, au sexe, ou à l'appartenance réelle ou supposée à des cultures ou à des croyances diverses. Les inégalités sociales et économiques, la constitution de territoires qui définissent des conditions très diverses de logement, d'équipements et d'emploi selon les populations, tendent à favoriser les discriminations, à détruire les conditions de la mixité sociale sans laquelle il est illusoire d'imaginer que nous puissions faire vivre la mixité scolaire, nécessaire à l'efficacité du service public de l'enseignement et à l'apprentissage de la citoyenneté républicaine. C'est au contraire dans le sens de mesures qui compensent ces inégalités, qui s'opposent de manière pratique aux discriminations, et concourent à une meilleure mixité sociale, qu'il faut rechercher la réalisation des valeurs que nous défendons dans notre engagement laïque, et dans le cadre de nos responsabilités professionnelles. La laïcité est, pour nous, une pratique et un combat permanents

Le dossier « Europe et international »

Il peut paraître plus éloigné de nos préoccupations nationales. Cependant, les accords entre gouvernements, les projets des agences internationales (OCDE, UNESCO, Banque Mondiale, OMC) et ceux de la Commission européenne ne sont pas sans influence sur notre système éducatif et l'avenir de notre métier. La nécessité de voir se regrouper les personnels de direction des établissements scolaires sur les bases de la tradition du mouvement syndical s'impose afin de proposer une alternative à la pénétration du modèle marchand dans la gestion scolaire. Notre positionne-

ment 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 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) et à notre dernier congrès, nous avons demandé à l'Internationale de l'Éducation, dans le cadre du groupe de travail sur « le rôle et la place des personnels de direction des établissements du second degré », de produire et de diffuser auprès des agences internationales, et de faire diffuser auprès des syndicats affiliés à l'Internationale de l'Éducation, une charte d'éthique et de positionnement professionnel des personnels de direction ; cette charte doit préciser leur concours à la qualité, à l'équité et au développement démocratique des organisations scolaires, et revendiquer pour les personnels de direction des conditions de statut, d'exercice du métier et de formation, cohérentes avec ces objectifs. Elle doit représenter le projet syndical de la direction des organisations scolaires sur la scène internationale éducative. Ce dossier doit devenir plus transversal et en réseau avec les académies.

Le dossier de la communication est piloté par Jocelyne Pionnier.

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

Des améliorations sont à apporter encore, d'une part pour un petit nombre de sites académiques en attente de réalisation, et d'autre part pour une alimentation plus réactive de la rubrique « infos en bref », tant de la part des membres du secrétariat national que de la part des SA, qui ont par là l'opportunité de proposer, à l'intention de tous les adhérents, des informations sur leurs académies. La réflexion pour améliorer le service rendu aux adhérents en matière d'information et de communication n'est pas achevée et demeure un souci de la commission: une réunion avec les responsables de la communication dans les académies est prévue à la rentrée.

La planification et l'organisation des stages sont sous la responsabilité d'Amadou Simal.

Les stages de niveau 2 sont 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, sont désignés comme correspondants des académies et déjà appelés à y rencontrer les adhérents à l'occasion des AG.

Voici donc comment s'organise le travail de propositions et de réflexion de la commission « vie syndicale », au niveau du Bureau national comme à celui des réunions du Conseil Syndical National.

Elle œuvrera dans la continuité de celle du précédent BN et de l'action de Jean-Claude Lafay, son secrétaire national sortant (appelé à d'autres responsabilités) puisque ses membres en sont les mêmes et qu'elle est riche des mandats votés tout récemment, y compris de ceux qui relèvent de pistes de réflexion qu'elle est en charge d'approfondir. Elle saura honorer la confiance que lui porte le syndicat en concourant dans son champ d'expertise à la mesure des enjeux syndicaux et à la construction de réponses pour en relever les défis.

Laïcité 2006-2007



Pierre RAFFESTIN

Le contexte laïque a considérablement évolué depuis 2003, marqué par un engagement fort du SNPDEN et le résultat en est que la laïcité a été restituée à sa vraie place. Le progrès est considérable mais fragile et il nous impose de rester vigilants et attentifs à toutes les évolutions.

L'application de la loi du 15 mars 2004 doit toujours être sous surveillance même s'il semble que, provisoirement ses détracteurs soient en retrait. Les responsables académiques et départementaux du SNPDEN feront le point à la rentrée 2006.

L'actualité se déplacera sans doute sur la loi du 9 décembre 1905. Les velléités de réformer cette loi ne semblent pas avoir de prolongements. Mais cela n'est que partie remise, compte tenu que le contexte politique actuel ne se prête pas à cette opération de révision éventuelle. Nous sommes dans l'attente des propositions de la commission Machalon mise en place par le Ministre de l'Intérieur, adepte de la révision.

Il ne faut pas perdre de vue que tant la loi de 1905 que celle de 2004 ont recueilli l'adhésion de la population française.

Le travail syndical va se poursuivre selon les orientations arrêtées au congrès de Dijon (*Direction* 139 - laïcité, motions 1-2-3-4 p. 64-65-66)

Il faut que la laïcité serve de levier à la lutte contre les discriminations, toutes les discriminations dont nous avons dorénavant une perception aiguë. C'est un travail difficile et de longue haleine. Le développement exacerbé du communautarisme conduit à une ethnisation de certains établissements. Il faut engager une réflexion sur la politique des territoires avec, en corollaire, l'examen du problème de la sectorisation scolaire, pour en faire un instrument de la mixité sociale scolaire. Philippe Guittet est constamment intervenu sur cet aspect du problème lors de toutes les instances de l'UNSA et de

l'UNSA-Éducation. Il faut nous réjouir que l'UNSA-Éducation ait décidé d'inscrire cette question à l'ordre du jour de son prochain congrès qui se tiendra en décembre 2007.

Il ne faut pas méconnaître que les interventions syndicales portent quelques fruits. Ainsi la majorité parlementaire a renoncé à amoindrir la loi SRU sur les quotas de logements sociaux par commune (loi Besson).

Deuxième thème de réflexion que le groupe Laïcité va prendre en charge dès la rentrée 2006: le renforcement de l'institutionnalisation du dualisme scolaire, avec son corollaire le financement des établissements privés. Le renforcement du dualisme met à mal le caractère et la finalité de l'École publique, qui reste un devoir d'État contrairement à un enseignement privé. Nous traversons une période au cours de laquelle, on aggrave les règles du financement des établissements privés. La question de fond est posée: est-il logique que, au nom d'une pseudo-parité, les établissements privés soient traités sur le même pied d'égalité que ceux du public sans en avoir les contraintes et les obligations? Cela mérite approfondissement.

En terme de laïcité, le Conseil Fédéral National de l'UNSA-Éducation (CFN) du 31 mai a pris une résolution, à la demande du SNPDEN, concernant la protection des enfants sans papiers, scolarisés jusqu'au 30 juin 2006. C'est la laïcité au quotidien.

Nul doute que l'année 2006-2007 sera intense en matière de réflexion laïque.

Commission Métier



Michel RICHARD

Quand vous prendrez connaissance de cet article, l'année scolaire 2006-2007 aura débuté et nous ne manquerons pas de nous interroger sur son déroulement compte tenu des multiples difficultés que les personnels de direction ont éprouvées et ont dû surmonter au cours de l'année passée.

Le Congrès de Dijon de mai 2006 a constitué un moment fort pour la vie de notre syndicat. Il nous permet désormais de poser en termes clairs les enjeux de l'avenir de notre métier, ainsi que ceux de l'EPL que nous dirigeons (cf. référentiel de métier du protocole). En effet les évolutions de notre fonction sont étroitement liées à celles de l'EPL.

LES ENJEUX DE NOTRE MÉTIER

Il nous faut une nouvelle fois réaffirmer avec insistance et vigueur notre total attachement aux rôles, missions et attributions des personnels de direction en leur double qualité de représentants de l'État, et de président du Conseil d'Administration.

Le statut de 2001 a instauré le dispositif : diagnostic - lettre de mission - évolution. A cette occasion, nous rappelons notre conception d'un diagnostic réalisé conjointement par le chef d'établissement et le chef d'établissement adjoint, la

lettre de mission de l'adjoint devant être la déclinaison de celle reçue par le chef d'établissement.

Lors des réunions du groupe de travail menées avec la direction de l'encadrement en mai et juin 2006, le SNPDEN a soulevé la problématique de la lettre de mission : s'adresse-t-elle au seul représentant de l'État, ou au chef d'établissement, fonctionnaire de l'État responsable de l'EPL dans toutes ses attributions ?

Le chef d'établissement dans sa dimension de représentant de l'État n'a qu'un champ réduit de compétences, définies par l'article 8 du décret du 30 août 1985. Il semble donc que c'est bien dans son double rôle qu'il doit recevoir cette lettre de mission. Ce point nous a amenés à rappeler notre position quant au diagnostic ; celui-ci ne peut concerner que les modalités et les possibilités que les personnels de direction ont la capacité de mobiliser pour diriger l'EPL.

Ce dernier aspect prend toute son acuité avec la notion de contrat d'objectifs inscrite dans la loi Fillon du 25 avril 2004.

Ainsi il s'avère que des changements profonds devront intervenir prochainement dans la nature des rapports que les personnels de direction entretiennent avec leurs autorités hiérarchiques, afin de développer une véritable culture partagée de l'encadrement supérieur associant personnel de direction, corps d'inspection, pour asseoir une meilleure efficacité du

service public d'éducation et abandonner définitivement l'injonction.

LES ENJEUX DE L'ÉVOLUTION DE L'EPL

La spécificité de la fonction de direction d'EPL contribue à en faire une véritable et seule incarnation d'un service public de proximité moderne et efficace insensible aux fortes pressions et influences locales.

Nous voulons réaffirmer que toute nouvelle évolution doit obligatoirement s'inscrire dans le sens du renforcement de cette spécificité.

Les lois de décentralisation de 1982-1983 ont conféré à l'EPL l'autonomie administrative, financière et pédagogique.

De notre point de vue, cette autonomie ne saurait se confondre avec une mise en concurrence des établissements mais au contraire favoriser un renforcement de la complémentarité, seul moyen de garantir la diversité de l'offre d'enseignement propre à répondre aux attentes des élèves et de leurs familles.

Par ailleurs, depuis de nombreuses années, l'EPL s'est transformé en guichet unique de service public qui assure de nombreuses missions autres que celles qui lui sont initialement dévolues et le plus souvent à son détriment. Ainsi, imposer des tâches supplémentaires sans compensation, c'est empêcher l'établissement scolaire d'accomplir sa triple mission d'instruction, de formation et d'éducation.

La revendication, portée par le SNPDEN, que désormais, tout ce qui sort des missions naturelles de l'EPL, doit se traduire par un conventionnement entre l'EPL et l'État ou la collectivité territoriale de rattachement qui souhaite faire accomplir une nouvelle mission par l'établissement, est juste et légitime. Les difficultés que rencontre l'État pour assurer ses missions dans le domaine de l'éducation amènent les collectivités territoriales à vouloir occuper l'espace de responsabilité ainsi libéré.

Contractualiser ou conventionner pour le personnel de direction c'est utiliser des outils ou des leviers pour main-



tenir et garantir l'EPLÉ dans son rôle et ses missions d'unité pertinente de fonctionnement et de pilotage du système éducatif.

Ainsi apparaît dans ce contexte comme une absolue nécessité, la mobilisation de l'ensemble des personnels de direction syndiqués au SNPDEN à cette rentrée 2006 pour obtenir enfin du Ministère de l'Éducation Nationale des avancées concrètes et effectives sur le dossier des conditions d'exercice au quotidien de notre métier.

Cette amélioration passe - entre autres - par l'octroi d'un compte épargne temps, par l'instauration d'une structure administrative modernisée comprenant notamment un pôle administratif rénové, par une formation initiale et continue se situant à la hauteur des défis que doivent relever quotidiennement les personnels de direction sans oublier évidemment la mise en œuvre du principe de conventionnement.

A cette rentrée, nous avons le devoir de rassembler l'ensemble de la profession car nous savons que seule une très forte mobilisation permettra d'obtenir satisfaction sur les revendications que nous portons autant pour nous-mêmes que dans l'intérêt supérieur du service public d'éducation.

Bonne rentrée à tous et soyons dès à présent mobilisés pour nous retrouver très prochainement dans l'action.

Les nouveaux permanents

Le succès des élections a permis d'attribuer au siège une décharge supplémentaire : Alain Michnik rejoindra Sylvie Reich et Bernard Lepreux.

Bernard LEPREUX



Tombé dans l'Éducation Nationale quand il était petit!

Normalien (de l'école normale primaire de Laon) dès 1966, j'ai pu en 1968 bénéficier d'une poursuite d'études qui devait me conduire à Normal'sup. Ayant quelque peu dérivé au cours de mes études, tout en me forgeant à l'action syndicale (mouvement lycéen de février 1972), j'ai pu par l'intermédiaire des IPES (et quelques années de maître auxiliaire) décrocher le CAPES de maths en 1976, et j'ai enseigné en collège en Picardie. Parallèlement, j'adhérais alors dans le syndicat majoritaire (à l'époque) SNES. Dix ans plus tard (1986) je me présentais sans trop y croire, à la liste d'aptitude aux fonctions de principal et j'étais retenu et nommé l'année suivante au collège de Tergnier (02) le plus gros collège de l'Aisne! J'ai exercé ensuite dans 4 collèges différents des académies d'Amiens et Rennes. Entré en 1989 au SNPDES, j'ai commencé à y militer, et ai participé dès 1992 à tous les congrès (sauf circonstances familiales graves) et une grande partie des CSN. Membre des CSA d'Amiens puis de Rennes, j'ai postulé à la succession de Marcel en décembre avant d'être retenu par le Bureau National.

Alain MICHNIK



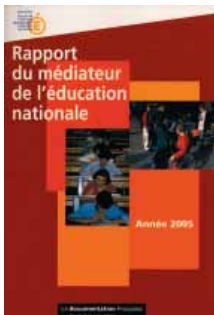
J'ai enseigné les mathématiques dans les Ardennes. J'ai commencé en 1981 au collège de Fumay et ai terminé ma « carrière de professeur » dans un lycée de Sedan. Faisant fonction pendant 2 ans (principal adjoint du collège de Nouvion sur Meuse et principal du collège de Le Chesne), j'ai réussi le concours de personnel de direction en l'an 2000. J'ai alors quitté l'académie de Reims pour rejoindre celle de Toulouse où j'ai exercé au lycée polyvalent de Castelsarrasin. Proviseur adjoint et principal ensuite, le métier m'a permis de découvrir la région Midi-Pyrénées, l'Auvergne (Pierrefort dans le Cantal) et plus récemment l'Île de France. Aujourd'hui, je partage ma vie entre Paris et les Ardennes où réside ma famille. Syndiqué dès mon entrée en fonction, j'ai naturellement rejoint le SNPDEN en l'an 2000. Secrétaire départemental adjoint du Cantal avant de rejoindre la région parisienne à la rentrée 2005, j'ai régulièrement participé aux travaux du bureau départemental de Seine Saint-Denis et du Conseil Syndical Académique de l'académie de Créteil. J'ai vécu des moments forts au congrès de Toulon et en Conseil Syndical National, qui m'ont donné envie de m'investir davantage. Sans oublier mon attachement aux valeurs mutualistes qui donnent du sens à mon parcours où la solidarité s'exprime avec force et vigueur (j'ai occupé les fonctions de vice-président de la section MGEN des Ardennes, président de l'ADOSSEN 08, administrateur de la Mutualité des Ardennes...), je suis actuellement membre du Comité de Section MGEN de Seine Saint Denis.

J'ai rejoint l'équipe du siège pour y réaliser une nouvelle mission qui s'inscrira dans le cadre plus fédéral.

l i v r e s

RAPPORT DU MÉDIATEUR DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Jean-Marie Jutant
La Documentation Française
96 pages - 12 €



Jean-Marie Jutant, qui a succédé en début d'année à Jacky Simon, en tant que médiateur de l'Éducation nationale, a rendu public fin juin son rapport annuel, miroir de l'activité de médiation pour l'année 2005.

Que peuvent faire les parents en cas de conflits avec les enseignants et/ou l'administration lorsque le dialogue semble rompu ? Que peuvent-ils faire lorsqu'ils n'obtiennent pas de l'institution scolaire les explications qu'appellent les décisions prises à l'égard de leur enfant ? Que peut faire un membre du personnel lorsque les services ne lui répondent pas ?... il s'agit d'un aperçu des questions qui ont été traitées, à la demande d'usagers et de personnels du service public, par le médiateur de l'éducation nationale et les médiateurs académiques au cours de cette année, où près de 5 500 réclamations ont été enregistrées.

Et, pour la première fois depuis la création du médiateur de l'EN, ce sont les réclamations des usagers de l'Éducation nationale qui l'emportent sur celles des personnels. Elles constituent plus de la moitié des dossiers traités : 53 % contre 47 %, alors qu'en 1999, 73 % des saisines provenaient des personnels.

Le rapport mentionne une autre constante de cette année 2005, de loin la plus signalée par l'ensemble des médiateurs, à savoir l'augmentation sensible des saisines relatives à des

conflits, surtout au sein des établissements scolaires : tensions entre enseignants ou personnels, entre enseignants et personnels d'encadrement ou encore entre enseignants et parents. Dans ce domaine, le nombre des réclamations a ainsi augmenté de 20 % en 1 an et de 35 % depuis 2000.

A travers des exemples, le document dresse ainsi un éventail des saisines enregistrées et des réponses qui y ont été apportées et comporte également des recommandations pour améliorer le fonctionnement du système éducatif.

L'intégralité du rapport est consultable sur le site de la Documentation Française : <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/064000493/0000.pdf>

ÉCOLE ET VIOLENCES

Cécile Carra, Daniel Faggianelli
La Documentation française
N° 923 de la revue « Problèmes politiques et sociaux »
120 pages - 9,20 €



Ce numéro de la collection « Problèmes politiques et sociaux » fait le point sur la violence scolaire qui, depuis les années 1990, est récurrente dans les discours médiatiques et politiques.

« Qu'en est-il exactement de cette violence scolaire qui touche non seulement la France mais de nombreux pays étrangers en Europe et en Amérique ? Fait-elle aujourd'hui partie du quotidien des élèves et de leurs enseignants ? Comment mesurer ce phénomène dont les manifestations prennent des formes multiples, racket, vols, agressions, brimades, harcèlement... ? Quelles en sont les raisons ? »... sont autant de questions auxquelles tentent de répondre les divers articles rassemblés dans cet ouvrage et qui appréhendent le phénomène et ses multiples causes.

En annexe du dossier, une chronologie récapitule les grandes étapes de la lutte contre la violence à l'école depuis 1992.

Les auteurs : Cécile Carra est maître de conférences en sociologie à l'IUFM Nord-Pas-

de-Calais et chercheur au CNRS. Daniel Faggianelli, sociologue, intervient en Institut régional de travail social et Institut de formations des cadres de santé.

L'ÉCOLE AU FÉMININ

Revue Administration et Éducation
N° 110 (N° 2 juin 2006)
Association française des administrateurs de l'Éducation
158 pages - 15 €



Ce numéro d'Administration et Éducation constitue une contribution originale et diversifiée à l'analyse des vicissitudes de la mixité que connaissent tant la France que d'autres pays, européens ou non et dénoncent les ambivalences de la mixité scolaire.

La problématique de l'ouvrage traite ainsi des contenus de l'enseignement, des usages linguistiques et des manuels aux différents niveaux de la scolarité, du primaire à l'enseignement supérieur. Il s'ouvre sur une histoire de la mixité en France depuis 1880, puis présente des données statistiques mettant en évidence la féminisation croissante des métiers de l'Éducation nationale. Un article mesure le poids des héritages maternels chez les diplômées des grandes écoles scientifiques alors qu'un autre s'interroge sur la mixité en trompe-l'œil toujours pratiquée dans l'enseignement supérieur.

Ce numéro rend également compte des prises de conscience et des efforts déployés dans les classes, les établissements scolaires et universitaires, les IUFM, par des enseignantes, des chefs d'établissement et des militantes d'associations, pour construire une mixité équilibrée, voire égalitaire. Il ne cache pas pour autant les résistances du « terrain » scolaire et de la société en général. La dernière contribution de l'ouvrage appelle « l'école des femmes » à un effort supplémentaire.

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 = 962)
- 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 échelon de la 2^e classe (lire à ce sujet *Direction* spécial entrée dans la fonction, n° 138 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, modifié par le décret du 17 août 2005 : « 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 est limité à une période de cinq années à compter de la date de mutation ».

Le SNPDEN a demandé, mais n'a pas encore obtenu, que la clause de pénibilité s'applique aux adjoints.

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

Valeur mensuelle brute du point: 4,50 € 1^{er} juillet 2006

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'indice 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

LA RÉMUNÉRATION

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), c'est l'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.

Les chefs d'établissement perçoivent une **indemnité de responsabilité de direction** dont le montant varie aussi selon la catégorie de l'établissement.

MONTANT MENSUEL DES INDEMNITÉS

CHEF ÉTABLISSEMENT	ISS - 1/7/06	IRD - 1/7/06
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	233,22 €	90,98 €
4 ^e cat LP et collègue	233,22 €	90,98 €
4 ^e cat LEGT	287,36 €	93,56 €
4 ^e exceptionnelle	396,29 €	168,85 €
ADJOINT ÉTABLISSEMENT	ISS - 1/7/06	IRD - 1/7/06
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	233,22 €	
4 ^e cat LP et collègue	233,22 €	
4 ^e cat LEGT	287,36 €	
4 ^e exceptionnelle	396,29 €	
DIRECTEUR D'ÉREA	ISS - 1/7/06	IRD - 1/7/06
	233,22 €	90,98 €

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 publi-

que. Les montants des indemnités présentés ci-contre tiennent compte de l'augmentation actée de 0,5 % du point d'indice au 1^{er} juillet 2006.

Cette indexation des indemnités est une revendication ancienne du SNPDEN. Elle fait partie des avancées obtenues à la suite des actions de juin 2004.

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 additionnelle, 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. Lire dans *Direction* n° 136, p. 44 l'article « supplément de pension NBI ».

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 Dijon (mai 2006) reprenait cette revendication : « *Le congrès mandate le bureau national pour obtenir [...] une NBI pour tous.* »

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 ».

COMMENT LIRE VOTRE « BULLETIN DE PAYE » ?

BULLETIN DE PAYE			
		1	
2	Traitement brut		
3	Pension civile		
4	Traitement brut NBI		
5	Pension civile NBI		
6	Indemnité de résidence		
7	Supplément familial de traitement		
8	Indemnité compensatrice		
9	Avantage en nature		
10	Indemnité de sujétion spéciale		
11	Indemnité de responsabilité de direction		
12	Indemnité de sujétion spéciale ZEP		
13	Indemnité d'établissement annexe		
14	CSG non déductible		
15	CSG déductible		
16	Remboursement de la dette sociale		
17	Cotisation ouvrière retraite additionnelle		
18	Contribution solidarité		
19	MGEN		
		20	

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'academie-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).

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 2006 : 4,50 €

$$② = ① \times 4,50 \text{ €}$$

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 x 4,50 € = **3 289,50 €**

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 $3\,289,50 \text{ €} \times 0,0785 = \mathbf{258,23 \text{ €}}$

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 4,50 €.

Par exemple, le traitement brut NBI pour un proviseur de 4^e catégorie est $60 \times 4,50 \text{ €} = \mathbf{270,00 \text{ €}}$

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 $\mathbf{270,4-00 \text{ €} \times 0,0785 = 21,20 \text{ €}}$

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 : $731 \times 4,50 \text{ €} \times 0,03 = \mathbf{98,69 \text{ €}}$

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 :

$$\textcircled{8} = (\text{INM} - 1057) \times 4,50 \text{ €}$$

Exemple : un proviseur hors classe 6^e échelon A3, dans un lycée de 2^e catégorie, INM 1 062 percevra une indemnité compensatrice de :

$$(1062 - 1057) \times 4,50 \text{ €} = 5 \times 4,50 \text{ €} = \mathbf{22,50 \text{ €}}$$

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	233,22 €
4 ^e cat LP et collège	233,22 €
4 ^e cat LEGT	287,36 €
4 ^e exceptionnelle	396,29 €

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 2,5 %.

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.

ADJOINT ÉTABLISSEMENT	ISS/MOIS
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	233,22 €
4 ^e cat LP et collège	233,22 €
4 ^e cat LEGT	287,36 €
4 ^e exceptionnelle	396,29 €
DIRECTEUR D'EREA	ISS/MOIS
	233,22 €

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	90,98 €
4 ^e cat LP et collège	90,98 €
4 ^e cat LEGT	93,56 €
4 ^e exceptionnelle	168,85 €
DIRECTEUR D'EREA	IRD/MOIS
	90,98 €

12 INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS SPÉCIALES ZEP

Versée au chef et à l'adjoint dans les établissements classés en ZEP. Son montant est de **1 122,54 €/an - versée mensuellement soit 93,55 €/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.*

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

Le système éducatif français

Entretien avec Roger François Gauthier, Inspecteur Général de l'Éducation nationale et de la recherche, consultant à l'UNESCO

Roger François Gauthier est coauteur de deux rapports récents en ligne sur le site du ministère :

- **L'évaluation des lycées et des collèges en France: bilan critique et perspectives**
- **Les acquis des élèves, pierre de touche de la valeur de l'école ?**

C'est à ce titre qu'il est intervenu à notre dernier congrès à Dijon en mai 2006. Il a bien voulu accepter de répondre aux questions de *Direction* qui s'appuient sur cette intervention, afin de permettre à l'ensemble de nos adhérents d'alimenter leur réflexion.

Nous l'en remercions.

Vous avez mis en évidence, dans votre intervention à notre congrès, la tension interne au système éducatif français, entre sa position d'institution républicaine garante de « l'émancipation par le savoir » et la demande sociale, dans un monde de compétition et de concurrence qui conduit ce système, en dépit du fait qu'il possède formellement les outils pour atteindre l'égalité et l'équité, à produire de fait de la « distinction », et à sembler renoncer à ses valeurs. Pourriez-vous développer pour nos lecteurs cet aspect de vos travaux de recherche ?

Les temps sont si durs pour cette institution (comment cacher quelle image insupportable en a renvoyée, et je dirai une fois de plus, la panne du système, au printemps dernier ?) qu'il devient indispensable de prendre du recul et de s'interroger sur l'essentiel. En outre, on sait que dans les mois prochains, on entendra quantité de propositions partielles et magiques, en matière d'éducation, on nous expliquera que tout irait mieux si on supprimait la carte scolaire, si on réduisait l'implication de l'État, etc. Donc il ne serait en effet pas inutile de pouvoir en arriver à quelques principes !

La question est qu'évidemment, en France, on a, avec le système éducatif de ce pays, et malgré tous ses défauts, une institution républicaine authentique. Une institution, c'est-à-dire une entité qui porte des valeurs et des repères collectifs, et pas seulement un « service public », qui vise des « objectifs » et est évalué sur des « résultats ».

Cet édifice, on n'en voit pas toujours le caractère assez étonnant au plan international : non seulement l'éducation est en France nationale et centralisée, ce qu'on sait en général, mais ce qu'on sait moins c'est l'incroyable monopole de l'éducation dont bénéficie l'État : dans quel autre pays la totalité des fonctions éducatives (organisation et gestion du système, fixation des programmes d'enseignement, recrutement et rétribution des maîtres, formation des maîtres, évaluation certificative des élèves, enseignement supérieur, définition des référentiels professionnels, certifications professionnelles, etc.) sont comme en France entre les mêmes mains ? Tout cela donne une immense responsabilité à une institution unique, le risque est bien sûr le trop célèbre mammouth, mais ce peut être aussi une chance, qui nous est souvent enviée, de construire de la cohérence autour de valeurs.

L'autre spécificité vient de la finalité suprême de l'école en France, qui ne va pas de soi dans le monde, et à laquelle il faut obstinément revenir : le projet d'émancipation des personnes par le savoir humain. Non pas un savoir timide défini par quelque pédagogie constructiviste, mais le savoir triomphant repris des Lumières par La République ! Ce savoir humain, fondé en raison, qui nous dit surtout que nous ne sommes ni seuls ni totalement démunis face aux désordres du monde ! L'idée est que l'exposition à des parties du savoir permet la construction d'une culture, et là il y a bien quelque chose qui se partage, et le développement personnel : on est d'accord ou non avec ce modèle, en tous cas il n'a jamais été remplacé par un autre. Dans ce cadre, d'ailleurs, et c'est respectable, l'enseignant idéal est toujours

l'initiateur savant. L'objectif, bien impalpable et presque impossible à mesurer, c'est une qualité, en fait. Rien d'autre qu'une qualité d'émancipation par le savoir.

On peut sourire de tout cela, estimer que c'est le passé, ou que ce sont des mots : on peut aussi observer qu'à la face du monde une telle situation est relativement exceptionnelle et se demander si, plutôt que le passé, un tel modèle, porteur de telles valeurs, n'est pas plutôt l'avenir !

Toujours est-il qu'un tel système, « instituteur » par excellence, est sans doute plus tiraillé que d'autres quand il est confronté à la réalité des demandes sociales d'aujourd'hui. Ces demandes adressées par la société à l'école sont elles-mêmes contradictoires : on attend de l'école qu'elle crée un lien social qui se dissout ailleurs, qu'elle agisse sur la société pour rendre le monde moins méchant, moins injuste, mais en même temps la société demande à



Dontatelle POINTEREAU

l'école d'être inégalitaire, de produire de la performance, de la distinction, de la ségrégation, dans un univers scolaire lui-même homothétique des hiérarchies sociales les plus intangibles et les plus absurdes, avec les Grandes Écoles au sommet de la pyramide, et on sait bien tous l'arsenal qu'on déploie pour y parvenir, les options, les redoublements, les orientations, les dérogations, les programmes scolaires eux-mêmes qui excluent plutôt que de rassembler...

Face à ces difficultés, au fond, on a un peu l'impression d'une impasse, on a un peu l'impression en France d'être dans un pays où l'école n'est pas construite dans un cadre libéral, n'est pas asservie à la loi du marché, mais où au bout du compte on peut parfois se demander si cette situation que Claude Lelièvre appelle la « révolution douce », où on va confusément vers la loi du marché sans que cela soit dit, n'est pas pire que si le jeu était plus clair ! Il y a en effet compétition entre les établissements, par exemple, en France, d'autant plus insidieuse que clandestine, entre public et privé, entre établissements publics eux-mêmes, compétition pour des ressources, venant de l'État ou des collectivités, compétition pour des élèves, à la fois quantitativement et qualitativement, compétition pour ouvrir des sections, compétition pour avoir des professeurs, compétition par des palmarès, compétition par des rumeurs, etc.

Mais est-ce si grave ?

Un petit nombre de certitudes : là où on officialise cette compétition, on voit aussitôt le jeu économique et social agir encore plus fort, creuser plus encore les écarts entre, pour faire vite, disons les établissements des riches et ceux des pauvres, on voit l'aventure des apprentissages se réduire à ce qui est mesurable par des tests, et les faibles plus démunis encore. On sait cela quand on lit les travaux des universitaires

américains qui suivent la question dans leur pays. Ça c'est la preuve expérimentale, pourrait-on dire, du danger de l'inscription de l'école dans le jeu universel de la compétition sociale, mais il y a aussi plusieurs arguments économiques parmi lesquels j'en retiens un : si les pays modernes ont mis cet étrange concept « d'obligation » en face de l'éducation (réfléchissons : il n'y a pas grand-chose d'aussi obligatoire dans nos sociétés !), c'est précisément parce qu'il y a des territoires à l'écart, parce qu'il y a des populations d'exclus, et parce que vous pouvez créer tout le marché que vous voudrez, une partie des hommes n'y participera pas, ou bien le désertera tout de suite. Faut-il citer à notre tour Stuart Mill, qui remarquait « *qu'il faut une grande expérience de l'éducation pour apprécier l'éducation* » ?

Est-ce à dire que vous êtes hostile à la mesure des résultats en éducation ?

Pas du tout, je pense que c'est tout à fait indispensable d'ancrer ces logiques là, mais je suis un peu inquiet à l'heure actuelle. En effet, je vois se profiler une profusion d'indicateurs, une profusion de mesures, par exemple dans le cadre de la LOLF, qui risquent d'être aussi réductrices que celles utilisées par les systèmes officiellement concurrentiels. Je suis inquiet non seulement parce qu'on risque de consacrer des obligations de résultats, pour les établissements, sans que l'institution ait jusqu'ici donné des signes de plus de retenue pour fixer des obligations de moyens, mais surtout parce que dans ce système centralisé où on devrait théoriquement savoir beaucoup plus de choses sur les effets de l'école, on en sait en réalité très peu sur les « acquis des élèves », qui seuls permettraient d'arriver à des « résultats » qui signifient quelque chose.

Pourtant dans nos établissements nous avons des indicateurs de résultats...

...que je critique en effet : comment par exemple voulez-vous mesurer une valeur ajoutée sans mesurer tout simplement les acquis en début puis en fin de scolarité ? Or ce n'est pas ce qu'on nous propose aujourd'hui avec IPES, par exemple, une façon que des chercheurs ont critiquée en montrant aussi l'erreur d'une focalisation excessive sur la caractérisation socio-économique des familles. Et puis vous savez bien, que si on considère comme « résultats » les notes du contrôle continu, tel qu'il fonctionne actuellement, dans un collège pour le brevet, par exemple, on travaille sur n'importe quoi. Et quant aux notes aux examens, qu'on pourrait effectivement « faire parler », même de manière fine, vous savez bien qu'elles ne parviennent même pas toujours dans les établissements et qu'on en fait très rarement quelque chose...

Bref, aujourd'hui il y a ce paradoxe que dans un système où on pourrait tout savoir, on ignore très largement les acquis réels des élèves, c'est-à-dire la justification même de l'école ! se contentant de mesures extrêmement globales, comme par exemple d'un taux de succès à un examen, d'un taux d'orientation, d'un taux de passage, qui ne sont pratiquement pas utilisables en tant que résultats tant ils sont le produit de compensations et de ce que nous avons appelé la tyrannie de la moyenne.

Les propositions qui figurent dans les rapports cités sont notamment celles d'une évaluation authentique du système et de l'ensemble de ses acteurs, sans zone d'ombre et dans la clarté des protocoles, qui pourrait dans le cadre de l'autonomie des établissements prendre la forme d'une autoévaluation, ainsi que d'une nouvelle modalité de définition des contenus à enseigner, pour laquelle vous utilisez le mot de curriculum¹...

Oui, en effet, loin d'être hostile à une logique des résultats, je crois qu'il faudrait que tout simplement on prenne au sérieux cette question de la recherche de ce qui peut être considéré comme « résultats » d'un établissement scolaire, et cela non pas pour faire des classements ou des palmarès, mais pour en faire le point de départ d'une véritable évaluation des établissements, qui aujourd'hui n'existe pas à proprement parler en France. Le signal qu'on prendra au sérieux un jour l'autonomie de l'établissement, ce sera quand on prendra au sérieux son évaluation, comme c'est le cas dans la plupart des pays européens, c'est-à-dire quand on en fera un processus habituel, régulier, avec un protocole public, avec des résultats publics, avec une prise en compte de « vrais » résultats montrant vraiment une valeur ajoutée, et dans un cadre qui devrait être celui d'une autoévaluation, ou au moins, d'un dialogue entre une autoévaluation et une évaluation externe. C'est aujourd'hui sans doute en Ecosse qu'on peut rechercher les expériences les plus intéressantes.

La simple remarque que je ferai est que l'autonomie de l'établissement devrait aussi passer par plus de responsabilité sur les modalités de gestion des programmes d'enseignement. Nos programmes apparaissent trop aujourd'hui, eux aussi, comme des obligations de moyens, un peu idéales, sans qu'on soit assez au clair sur les savoirs et compétences qu'on veut atteindre, sur ce qui doit passer d'une classe à l'autre, sur le minimum à garantir absolument, sur les liens interdisciplinaires indispensables, etc. Bref, je crois qu'il serait assez profitable que la France change son paradigme de prescription des contenus nationaux en mettant à la place de la notion de programme celle



de « curriculum », beaucoup plus englobante.

Car pour moi l'autonomie sera pédagogique ou ne sera pas. Et sans atteinte à la notion de programme national, au contraire : pour mieux servir les objectifs d'apprentissage !

En quoi ce recentrage sur l'établissement permettrait-il, dans un environnement en évolution, caractérisé par la pénétration d'un modèle marchand, de réaffirmer et de faire vivre les valeurs de l'institution et ses ambitions ? Le modèle « concurrentiel marchand » s'accommode en effet aussi de ce type de recentrage... Où se situe la différence ?

Le recentrage sur l'établissement, comme « l'autonomie », n'a

pas par lui-même de signification. Tout dépend ce qu'on met derrière ! Le système éducatif français a en lui un certain nombre d'atouts, dont il tire aujourd'hui bien mal parti. Le recentrage sur l'établissement ne veut pas dire l'abandon des valeurs, mais au contraire la possibilité de mieux suivre, dans la variété des situations, le référentiel unique, c'est-à-dire les apprentissages des élèves, dans toute leur richesse, et de mesurer aussi l'équité de son action. C'est tout le contraire de la mesure de la performance pour elle-même, dans le cadre de tests réducteurs, et dans une perspective incriminante pour l'établissement, que le modèle marchand colporte et diffuse !

1 Cheminement dans l'acquisition des connaissances, capacités et attitudes

JEAN JACQUES ROMERO À L'HONNEUR

Le mardi 27 juin, M. Bernard Saint-Girons, recteur de l'académie de Créteil a remis à Jean-Jacques Romero les insignes de chevalier dans l'ordre de la Légion d'honneur. Cette cérémonie s'est déroulée en présence de plusieurs anciens recteurs de l'académie et de nombreux inspecteurs généraux, ainsi que de plusieurs membres du bureau national du SNPDEN.

Le recteur Saint-Girons a retracé la carrière de Jean-Jacques depuis son entrée comme élève maître à l'école normale d'instituteur jusqu'à ses fonctions actuelles de proviseur du lycée Marcelin Berthelot, en passant par son rôle de formateur en tant que professeur de d'école normale, et son action dans les différents établissements qu'il a dirigés. Il a souligné la grande qualité de son engagement au service de la formation des jeunes et du fonctionnement du système éducatif.

Il a ensuite évoqué le rôle essentiel de Jean-Jacques en tant que secrétaire général du SNPDEN, l'apport considérable qui a été le sien dans la réflexion sur nos fonctions, et la construction du statut de personnel de direction.



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 pour tout agent dont le changement d'affectation, sur le territoire métropolitain de la France, est rendu obligatoire par l'accomplissement de l'obligation de mobilité.

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 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 de 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.



Sylvie REICH

gement de résidence

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.

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

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

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.

NB : cette indemnité peut être majorée de 20 % dans certains cas bien précis (décret n° 2006-475 du 24 avril 2006)

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.



Pascal BOLLORÉ

À NOTER DANS L'ACTUALITÉ JURIDIQUE

Aspect juridique de la convention CAE EVS : annexe proposée par une académie

La cellule juridique du SNPDEN a été destinataire du projet de convention élaboré par une académie pour la gestion des CAE EVS du premier degré.

Si la convention du ministère comporte de nombreuses insuffisances, notamment, dans le domaine juridique, le modèle et l'engagement de l'académie de Créteil traduisent des avancées significatives. Outre l'aspect humain (mise à disposition de personnels pour l'établissement mutualisateur départemental), technique (équipement de gestion) et financier (dotation supplémentaire), c'est l'annexe « conventionnelle » qui apporte un éclairage particulièrement intéressant. En effet les responsabilités respectives du rectorat, de l'inspection académique, des IEN de circonscription et des directeurs d'école y sont clairement déclinées, notamment en terme de contrôle des missions et d'exécution du service des EVS Ce sont donc des garanties supplémentaires qui sont données à l'établissement support qui est « l'employeur ».

Ces dispositions peuvent être de nature à limiter le risque de contentieux, il est bien évident cependant qu'elles ne sauraient l'empêcher totalement, une convention n'ayant pas pour vocation de modifier la législation ou la réglementation en vigueur dans le domaine du droit du travail. Il appartiendra toujours au juge des prud'hommes de vérifier la qualification « d'abusif » d'un licenciement contesté par un salarié en CAE, mais l'État s'est engagé à ce que les établissements « employeurs » ne soient pas – en cas de condamnation – pénalisés financièrement. La même garantie est tout à fait indispensable s'agissant des conséquences pécuniaires des accidents du travail...

DÉCRET RELATIF AUX « PARENTS D'ÉLÈVES »

Les membres de la cellule juridique ont fait une lecture attentive du

projet de décret « relatif aux parents d'élèves, aux associations de parents d'élèves et aux représentants des parents d'élèves, et modifiant le Code de l'Éducation (partie réglementaire) ».

La cellule juridique s'est, quant à elle, interrogée une fois encore sur la qualité juridique du texte envisagé.

Le Conseil constitutionnel déplorait – et sanctionnait – il y a peu encore la dérive actuelle des gouvernements à transférer dans le domaine de la loi ce qui relève du champ réglementaire. Force est de constater qu'il en est de même pour ce qui est du règlement. Beaucoup de ce qui figure dans ce décret ne relève pas de cette norme Or, en choisissant de donner une telle valeur, à ce qui parfois s'apparente à des déclarations d'intention, soulignées par un vocabulaire dénué de toute valeur juridique (ex « faciliter les relations »), est ouverte la voie du contentieux.

LA PROTECTION JURIDIQUE DES FONCTIONNAIRES

À l'occasion du renouvellement de la convention entre l'Autonome de Solidarité et le SNPDEN, qui précise les modalités de protection qui peuvent être assurées aux adhérents des deux organisations, la cellule juridique s'est interrogée sur la « Protection juridique des fonctionnaires » qu'assure l'État et sa mise en œuvre.

Il semblerait en effet que cette mise en œuvre soit inégale selon les académies, certains recteurs interprétant à minima cette obligation faite à l'État. Rappelons que face à un refus d'engagement il appartiendrait au juge de se prononcer.

La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires, précise dans son art. 11 : « Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales ».

La collectivité publique est donc tenue de protéger les fonctionnaires lorsqu'ils sont victimes de violences, menaces, injures, diffamations, outrages, voies de faits, atteintes aux biens personnels dont ils pourraient être victimes dans l'exercice de leurs fonctions¹.

S'agissant des biens du fonctionnaire :

- Les dégradations peuvent avoir été commises pendant le temps de service (dans l'enceinte de l'établissement ou à ses abords immédiats) mais aussi en dehors du temps et du lieu d'exercice du service s'il est démontré qu'il existe un lien avec les fonctions professionnelles de la victime.
- Le vol doit être opéré non par le seul désir d'appropriation du bien, mais avec l'intention de nuire à la victime en raison des fonctions qu'elle exerce.

La collectivité peut également assurer une assistance juridique et la prise en charge des honoraires d'avocat et des condamnations civiles résultant d'une faute de service. Il pourra aussi y avoir assistance juridique pour les poursuites pénales consécutives à des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Il appartient au fonctionnaire de déposer plainte auprès de la gendarmerie ou du commissariat de police et ensuite de solliciter la « protection juridique du fonctionnaire » (transmission du dossier par voie hiérarchique à l'Inspecteur d'académie, comportant la demande de protection juridique de l'intéressé, en tant que de besoin, un rapport circonstancié du chef d'établissement faisant apparaître le lien de causalité entre l'origine du dommage et l'exercice des fonctions, les pièces justificatives (copie du récépissé de déclaration de plainte, convocation au tribunal pour les fonctionnaires poursuivis pénalement)).

Le cas échéant la collectivité doit également réparer le préjudice.

Pour les dommages causés aux biens d'un fonctionnaire, l'État prend en charge l'intégralité du préjudice. L'indemnité correspond au coût de la réparation ou de la remise en état du bien, dans la limite de sa valeur vénale.

En ce qui concerne les dommages causés aux véhicules, l'agent assuré auprès d'une compagnie d'assurances qui a signé une convention avec l'État bénéficie du règlement par son assureur de la totalité des dommages subis par son véhicule, y compris ceux qui ne sont pas couverts par son contrat personnel d'assurance. Un dossier spécifique sera constitué et transmis par voie hiérarchique dans les délais requis.

Dès lors qu'elle se justifie, il appartient à chaque rectorat de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions de la procédure de protection juridique des fonctionnaires sans opérer un contrôle d'opportunité que le législateur n'a d'ailleurs pas prévu!

LES TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 article 11
 Circulaire 2B-84 FP3 n°1665 du 16 juillet 1987

Circulaire n° 97-136 du 30 mai 1997
 Note de service n° 83-346 du 19 septembre 1983
 Note de service n° 86-230 du 28 juillet 1986

**JURISPRUDENCE RÉCENTE :
 LOGEMENTS DE FONCTION**

La Cour administrative d'appel de Marseille² a annulé un arrêté du président du conseil général des Bouches-du-Rhône, pris pour application d'une délibération d'un conseil d'administration d'un collège par laquelle il avait été mis fin à la concession de logement par nécessité absolue de service octroyée à un OEA. Ce conseil prononçant également l'attribution du logement par nécessité absolue de service à deux personnels, membres du conseil d'administration, qui jusque-là bénéficiaient de logements à titre précaire.

Conformément à l'article 13 du décret n° 83-1 025 du 28 novembre 1983, la cour d'appel administrative souligne que « les membres d'un organisme consultatif ne peuvent prendre part aux délibérations lorsqu'ils ont un intérêt personnel à l'affaire qui en fait l'objet ». La méconnaissance de cette règle entraîne la nullité de la décision « lorsqu'il n'est pas établi que la participation du ou des membres intéressés est restée sans influence sur la délibération ».

1 Le Code pénal réprime les infractions constituées par les : menaces, coups et blessures volontaires, menaces de mort, voies de faits, dénonciations calomnieuses et injures non publiques. La loi du 29 juillet 1981 sur la liberté de la presse, sanctionne : diffamation et injures commises par voie de presse ou tout autre moyen de communication (livres, affiches, trac, émissions télédiffusées ou radiodiffusées...)
 2 7 mars 2006

**L'exercice de l'autorité parentale
 partagée et la procédure d'orientation**



Bernard VIEILLEDENT

La Lettre d'Information Juridique n° 106, de juin 2006, apporte des précisions sur le droit du parent d'un enfant mineur à obtenir la communication par l'Université (ou un établissement public local d'enseignement) d'informations concernant son enfant – résultats d'examen, production de certificats de scolarité...

L'exercice de l'autorité parentale comprend les fonctions de direction et de surveillance de l'enfant inhérentes à l'usage de celle-ci, mais également les fonctions d'éducation (loi n° 87-570 du 22 juillet 1987).

L'article 372 du code civil énonce que les « pères et mères exercent en commun l'autorité parentale ». Aucune renonciation, aucune cession portant sur l'autorité parentale, ne peut avoir d'effet, si ce n'est en vertu d'un jugement dans des cas précisément déterminés (article 376 du même Code). Chaque parent est donc responsable, pareillement, de la vie de l'enfant hormis les situations peu fréquentes, pour un établissement scolaire, de l'exercice de l'autorité parentale confié par le Juge à l'un des deux parents ou à un tiers (article 373-2-1 du Code Civil).

Dans ce cas, « l'autre parent » conserve le droit et le devoir de surveiller l'entretien et l'éducation. La LIJ précise : « dès lors, il semble devoir être informé de la communication de documents relatifs à l'éducation de son enfant à l'autre parent. Néanmoins, le devoir de surveillance s'analyse en un droit d'être informé, d'être consulté et de proposer mais en aucun cas en un droit d'exiger et d'interdire qui reste un attribut exclusif de l'autorité parentale » (circulaire n° 94-149, 13 avril 1994).

Notons l'incertitude à connaître précisément d'une telle situation, à déterminer assurément le parent dépositaire de l'autorité parentale exclusive. Les pièces alors produites, notamment d'une décision du Juge aux Affaires Familiales, démonstratives de cette autorité parentale exclusive, ne présentent pas de caractère, certain, définitif, une autre décision différente dans ses conclusions peut avoir été prise postérieurement, sans que, bien évidemment, le parent concerné ne la produise.

De nombreux domaines touchant la scolarité de l'élève engagent l'exercice de cette autorité parentale ; il apparaît, de plus en plus fréquemment, des divergences de vue lorsque les deux parents sont séparés, particulièrement en matière d'orientation. Des situations de crise, d'extrême tension entre parents disposant chacun de l'exercice de l'autorité parentale éclatent à cette occasion.

Les deux situations repérées portent sur une demande d'orientation en classe de première - il en est de nombreuses autres - l'un des deux parents postule pour une orientation en 1^{re} Sciences et Techniques de Gestion, l'autre privilégie, le redoublement de la classe de seconde. Dans le deuxième cas, les demandes portent, sur la 1^{re} STG (mère et élève) et la 1^{re} Scientifique (père).

Les fiches dites « navettes » ou dossiers d'orientation retracent chronologiquement les intentions et avis d'orientation du 2^e trimestre de l'année scolaire en cours (février - mars) et du 3^e trimestre (mai).

Les documents académiques, aux déclinaisons multiples, retiennent une variation de formulations dont nous ne re prenons que quelques unes.

Famille : demande de l'élève en accord avec ses parents et signature du représentant légal, réponse des parents ou du représentant légal à la proposition du Conseil de Classe,

Famille : nous acceptons la décision du chef d'établissement, ou nous demandons la révision de la décision...

Quelle attitude adopter lorsque sous le vocable famille, deux positions divergentes, vigoureusement affirmées coexistent ? Faut-il les faire apparaître toutes deux sur le document officiel, gage du respect de la procédure, qui ne comporte aucunement les deux mentions ?

Dans le cas où les deux parents renseignent de façon contradictoire, en portant chacun une demande signée par « le représentant légal », la position du chef d'établissement est délicate, il doit toutefois prendre et porter une décision d'orientation.

Si le « deuxième parent » ne renseigne pas le dossier d'orientation, il peut adresser au chef d'établissement de vibrantes suppliques. Faut-il en tenir compte et si oui, selon quelles modalités ?

La commission d'appel statue sur la décision prise par le chef d'établissement, pour autant a-t-elle compétence pour entendre le deuxième parent dont la demande d'orientation est divergente de la décision d'orientation du chef d'établissement (article 13 du Décret 90-484 du 14 juin 1990 : « les parents de l'élève ou l'élève majeur qui le demandent sont entendus par la commission » ? La situation décrite n'est pas virtuelle).

Le décret cité n'a pas anticipé les évolutions liées aux nouvelles modalités de l'exercice de l'autorité parentale. Il en est resté à une conception de la famille où les deux parents cohabitent et ont une vision partagée sur l'éducation de leurs enfants.

**LES FORMULATIONS EMPLOYÉES
 LE DÉMONTRENT :**

- **Article 1er :** information de l'élève et celle de ses parents,
- **Article 3 :** bilan de l'évaluation communiqué à l'élève et à ses parents,

- **Article 5 :** dialogue entre l'élève et ses parents, les enseignants...
- **Article 7 :** le redoublement ne peut intervenir qu'à la demande écrite des parents de l'élève ou de l'élève majeur.
- **Article 9 :** les parents de l'élève formulent des demandes d'orientation
- **Article 11 :** le chef d'établissement reçoit l'élève et ses parents. « les décisions non conformes aux demandes... sont adressées aux parents ou à l'élève majeur qui font savoir au chef d'établissement s'ils acceptent les décisions ou s'ils en font appel... »
- **Article 13 :** « les parents de l'élève ou l'élève majeur qui le demandent sont entendus par la commission d'appel ».

La décision du chef d'établissement est bien le fondement de l'étude de la situation par la commission d'appel, il n'en subsiste pas moins un certain nombre d'imprécisions, d'ambiguïtés.

À la lumière des textes sus mentionnés, la fiche « navette » (dossier d'orientation) ne devrait-elle pas faire figurer la signature des représentants légaux comme cela paraît s'imposer pour une décision qui dépasse un acte usuel de l'autorité parentale ? Il est vrai, que c'est ouvrir la boîte de Pandore, mais la procédure actuelle, de la seule mention du représentant légal (sauf autorité parentale confiée exclusivement, par le Juge, à un seul parent) n'est juridiquement pas tenable. Faut-il dès lors attendre la contrainte de jurisprudences, pour intégrer les modifications inévitables ? Ne serait-ce pas, une nouvelle fois, donner le sentiment « d'une gouvernance flottante », et, en l'attente, laisser au terrain le soin de bricolages approximatifs ?

En commission d'appel, la présence de chacun des parents ayant exprimé une position divergente n'est-elle pas de mise ? Un débat contradictoire et sans doute tendu est prévisible, mais peut-on simplement occulter une procédure qui semble découler du droit.

Bien entendu « les parents doivent se respecter mutuellement et accomplir chacun les efforts nécessaires pour traduire leurs responsabilités de façon positive dans la vie de leur enfant, notamment en respectant la place de l'autre parent et en maintenant un nécessaire dialogue entre eux (Code civil, Paris, septembre 2002), en parfaite application de l'article 371-1 « l'autorité parentale est un ensemble de droits et de devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant ».

La décision d'orientation fait l'objet de motivations signées par le chef d'établissement (article 12 du décret du 14 juin 1990). Un détail sans doute : le professeur principal paraît peu fondé à signer ces motivations, même s'il peut les préparer ; pour l'adjoint, on peut suggérer, par prudence, la prise en compte de la circulaire n° 2005-156 du 30 sep-

tembre 2005 : « le chef d'établissement peut déléguer sa signature... L'acte portant délégation doit être publié pour être exécutoire. L'affichage sur des panneaux destinés à l'information des usagers peut constituer une modalité de publication suffisante ».

Il a été évoqué deux situations, d'une demande d'orientation par l'un des parents et de l'élève en 1^{re} STG, d'un redoublement par l'autre parent.

Au-delà des « éléments objectifs ayant fondé la décision du chef d'établissement, en termes de connaissances, de capacités et d'intérêt », une jurisprudence constante confirme la décision initiale la plus favorable pour le demandeur, ce qui est le cas pour la 1^{re} STG.

La deuxième situation est plus complexe, en premier lieu parce que la décision la plus favorable (1^{re} Scientifique) implique une appréciation des potentialités, une analyse des notes obtenues notamment dans les matières scientifiques.

Il a pu être constaté, par un jugement récent du tribunal administratif d'Orléans du 23 mars 2006, l'annulation de la décision de la commission d'appel refusant le passage en classe de seconde, après analyse des résultats de l'élève¹.

Un élément complémentaire est celui de la prise en compte « des sentiments de l'enfant » (Code civil), ainsi « manque de base l'arrêt qui ne précise pas s'il a été tenu compte des sentiments exprimés par l'enfant capable de discernement lors de son audition ». Le juge peut désormais les consigner², en évitant de mettre en porte à faux l'enfant avec un ou ses parents. Cette obligation figure dans la procédure d'orientation (Décret du 14 juin 1990) : « lorsque les propositions ne sont pas conformes aux demandes, le chef d'établissement ou son représentant, reçoit l'élève et ses parents ou l'élève majeur afin de les informer des propositions du conseil de classe et de recueillir leurs observations » (article 11), « l'avis de l'élève mineur est recueilli en cas d'intention d'interrompre les études en fin de cycle... (article 10). Rien n'interdit au chef d'établissement de recevoir l'élève, individuellement.

On mesure toutefois la difficulté de la conciliation par le chef d'établissement, et celle de l'élève, ballotté par un conflit qui le dépasse, affectivement – que peut-il rester de son projet (d'orientation) personnel ?

Enfin, en cas de contestation sur une décision dépassant un acte usuel de l'autorité parentale relativement à la personne de l'enfant, « le parent le plus diligent pourra saisir le juge aux Affaires Familiales qui statuera après avoir tenté de concilier les parties ». Cette précision n'est pas d'un grand secours, tant les prétoires sont déjà encombrés, et les délais trop courts, de la décision d'orientation à la commission d'appel.

1 Voir Direction N°139, Chronique juridique page 80.

2 Nouveaux textes relatifs à la séparation.

Retraités, votre p

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.

Notre congrès de Dijon l'a prouvé où nous avons salué la présence et la remarquable participation de nos deux doyens Robert Bourgeois et Robert Monboisse.

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 par l'alignement des régimes les plus favorables sur les moins généreux.

futurs retraités... lance est au SNPDEN!



Françoise CHARILLON – Pierre RAFFESTIN - Bernard DESLIS
Retraités, membres du bureau national

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 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. Il précise que la réforme 2003 n'a pas résolu le problème du financement des retraites dans les 40 années à venir.

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 interpeller la classe politique et nous adresser à l'opinion publique. Aussi l'avenir de nos pensions de retraites est-il au premier plan de l'action syndicale. Grâce au travail des retraités dans les académies, le Congrès de Dijon a voté à l'unanimité une motion forte qui nous engage dans les semaines à venir

Les retraités délégués au Congrès, membres de la Commission carrière, réunis le 9 mai 2006 demandent au congrès de mandater le bureau national pour exiger :

- *Que les problèmes des retraites soient portés par l'ensemble des actifs et des*

retraités des fédérations de la Fonction Publique.

- *Qu'une réflexion soit menée sur la construction d'un mode de revalorisation des pensions tenant compte de l'évolution de la richesse nationale*
- *Qu'il intensifie ses démarches au sein de la FGR-FP et de l'UNSA-RETRAITES pour tous les problèmes afférents à la dépendance.*
Ils demandent expressément
- *L'interpellation des candidats sur leurs engagements en matière de politique de retraite dans le cadre de leur programme en vue des prochaines échéances électorales de 2007.*
- *Le rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour toutes les femmes quelle que soit la date à laquelle elles ont eu leurs enfants, y compris avant leur recrutement dans la Fonction Publique.*
- *La prise en compte tant des années d'étude que des temps partiels.*
- *L'abrogation de la décote*
- *La poursuite d'une information régulière en faveur des futurs retraités.*

Les positions du SNPDEN sont relayées tant au sein de l'UNSA-Retraité qu'au bureau national exécutif de l'UNSA-Education 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 représentent 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 isolé(e), nous disons « restez avec nous ».

Se retrouver dans le SNPDEN

AUX NOUVEAUX COLLÈGUES COMME AUX ANCIENS...

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

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

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

Le SNPDEN représente plus de 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 trois 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 de l'Éducation
 - à la commission spécialisée des lycées
 - à la commission spécialisée des collèges
- Affilié à l'UNSA-Éducation, 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.

Décembre 2005

- 8 élus sur 11 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

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 2005-2006.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2005-2006 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).

VALEUR ANNUELLE DU POINT :		53,98 €			
ACTIFS		BASE	PRÉLÈVEMENT	AVEC SD	PRÉLÈVEMENT
STAGIAIRE		90,00 €	30,51 €	102,96 €	34,83
Inférieur à 551	53,98 x 2,30	124,15 €	41,89 €	137,11 €	46,21
de 551 à 650	53,98 x 2,70	145,75 €	49,09 €	158,71 €	53,41
de 650 à 719	53,98 x 3,10	167,34 €	56,29 €	180,30 €	60,61
de 720 à 800	53,98 x 3,30	178,13 €	59,89 €	191,09 €	64,21
de 801 à 880	53,98 x 3,45	186,23 €	62,59 €	199,19 €	66,91
de 881 à 940	53,98 x 3,75	202,43 €	67,98 €	215,39 €	72,30
de 941 à 1020	53,98 x 4,05	218,62 €	73,38 €	231,58 €	77,70
au-dessus de 1020	53,98 x 4,40	237,51 €	79,68 €	250,47 €	84,00

RETRAITÉS						
REVENU BRUT FIGURANT SUR LA 1 ^{re} LIGNE DE LA FEUILLE DE PENSION	EN CFA (INM)		COTISATION	OU 3 PRÉLÈVEMENTS AUTOMATIQUES DE	COTISATION AVEC SECOURS DÉCÈS	OU 3 PR DE
inf. à 1 859 €	inférieur à 551	2 tiers des actifs	82,77 €	28,10 €	95,73 €	32,42
1 859 à 2 196 €	de 551 à 650	2 tiers	97,16 €	32,90 €	110,12 €	37,22
2 197 à 2 429 €	de 651 à 719	2 tiers	111,56 €	37,69 €	124,52 €	42,01
2 430 à 2 702 €	de 720 à 800	2 tiers	118,76 €	40,09 €	131,72 €	44,41
2 703 à 2 970 €	de 801 à 880	2 tiers	124,15 €	41,89 €	137,11 €	46,21
2 973 à 3 172 €	de 881 à 940	2 tiers	134,95 €	45,49 €	147,91 €	49,81
sup. à 3 172 €	supérieur à 940	2 tiers	145,75 €	49,09 €	158,71 €	53,41

Fiche d'adhésion 2006/07

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

H F 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 2006/07

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 (2005-2006)
 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)
 H F 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.

<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR</p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>	<p style="text-align: center; font-size: small;">DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER</p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: x-small;"> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">COMPTE À DÉBITER</th> </tr> <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> <p style="font-size: x-small;">Date</p> <p style="font-size: x-small;">Signature:</p>	COMPTE À DÉBITER				Codes				Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _	<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER</p> <div style="text-align: center; padding: 20px;"> <p>SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p> </div>
COMPTE À DÉBITER																	
Codes																	
Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB														
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _														

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

<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR</p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>	<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER</p> <div style="text-align: center; padding: 20px;"> <p>SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris</p> </div>																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; font-size: x-small;"> <tr> <th colspan="4" style="text-align: center;">COMPTE À DÉBITER</th> </tr> <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> <p style="font-size: x-small;">Date</p> <p style="font-size: x-small;">Signature:</p>	COMPTE À DÉBITER				Codes				Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _	<p style="text-align: center; font-size: small;">NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER</p> <div style="border: 1px solid black; height: 80px;"></div>
COMPTE À DÉBITER																	
Codes																	
Établissement	Guichet	N° de compte	Clé RIB														
_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	_ _ _														

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

s t a t u t s

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'être 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 vocation à participer aux activités de l'UNSA-Éducation, de l'UNSA et, s'il est pensionné, de la FGR-FP.*
 - 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 syndicat. 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 départementale qui établit son règlement intérieur dans le respect des*

règlements intérieurs national et académique.

- Elle élit, lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès ordinaire, après appel de candidatures auprès des adhérents, un bureau qui l'administre et qui désigne en son sein le secrétaire départemental et le secrétaire départemental adjoint.
- 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 intersyndicales en particulier avec l'UNSA-Education 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 : secrétaires départementaux, membres du Bureau National, commissaires paritaires nationaux exerçant dans l'académie, commissaires paritaires académiques ;
 - les membres élus par les sections départementales ;
 - les membres élus par la section 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 intersyndicales ;
- * 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 adhérant au SNPDEN ;
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDES et du SNPDLF adhérant au SNPDEN ;
2. Des membres élus au niveau national :
 - les membres du BN,
 - les commissaires paritaires nationaux titulaires et suppléants ;
3. Des membres élus au niveau académique :
 - les secrétaires académiques
 - 5 délégués désignés par chaque académie, dont 1 pensionné, auxquels s'ajoutent selon le nombre d'adhérents :
 - * de 301 à 400 adhérents, 1 délégué supplémentaire,
 - * de 401 à 530 adhérents, 2 délégués supplémentaires,
 - * de 531 à 700 adhérents, 3 délégués supplémentaires,
 - * plus de 700 adhérents, 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 ».

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 trois ans en session ordinaire. Il se réunit en session extraordinaire sur décision du Conseil Syndical National prise à la majorité qualifiée des deux tiers.
 - Le congrès définit les orientations qui engagent le syndicat et les actions qu'il aura à mener.
 - Il procède à l'élection du Bureau National. Cette élection détermine la désignation du Secrétaire Général.
 - 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 de la réunion des membres du CSN et des délégués élus par les sections académiques ».

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

- « La décision de convocation d'un congrès extraordinaire selon les modalités prévues à l'article S26 peut faire suite :
 - soit à la demande du bureau national ;
 - soit à la 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 congrès réuni en séance ordinaire ou extraordinaire.
- En cas de pluralité de listes, l'attribution des sièges se fait :
 - pour moitié à la liste ayant obtenu la majorité,
 - pour l'autre moitié à la proportionnelle au plus fort reste.
- Les deux premières listes arrivées en tête au premier tour restent seules en lice au second tour si ce dernier est nécessaire. La liste arrivée en deuxième position a la possibilité de choisir ses représentants à raison d'un au maximum par emploi en fonction de ses résultats. Une liste doit avoir cependant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour pour pouvoir être présente au second, si ce dernier est nécessaire.
- Le Secrétaire Général est désigné par le vote majoritaire du congrès en faveur de la liste qu'il a présentée ».

Article S34

- « Le Bureau National désigne parmi ses membres :
 - 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, avec le secrétaire général, 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 :

- 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 ;
- 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 COMPTE

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

- Le congrès se prononce 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 organisée 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

- 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. Sauf impossibilité, les emplois désignés § 1 et § 2 doivent être représentés dans chaque instance du syndicat selon des nombres adaptés aux effectifs constatés. Les pensionnés ont une représentation spécifique.

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 est 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 peut 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 versée 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. Pour les stagiaires de 1^{er} année : Il est appliqué une cotisation forfaitaire unique dont le montant est fixé par le Bureau National.

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 par le congrès réuni en session ordinaire, 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.
- Il y a incompatibilité entre l'appartenance à la commission de vérification des comptes et à la commission nationale de contrôle.

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 existant 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.

TITRE QUATRIÈME : DES INSTANCES SYNDICALES

Article R14

La section départementale

1. 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 R2 doivent être représentés ainsi que les pensionnés.

2. L'élection du bureau départemental s'effectue au scrutin uninominal à un tour. Lorsqu'un renouvellement est rendu nécessaire par le départ ou la démission d'un membre du bureau, il est procédé dans la même forme à une élection partielle.

3. Le bureau départemental 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

1. Le conseil syndical académique comprend de 16 à 36 membres élus parmi les adhérents de l'académie à jour de leur cotisation, auxquels s'ajoutent les membres de droit mentionnés à l'article S19 des statuts.

2. Le règlement intérieur académique détermine le nombre total des membres élus, sa répartition entre les membres élus par les sections départementales et les membres élus par l'assemblée générale académique, et les modalités de mise en œuvre des articles R2 et R3.

• Les membres de droit ne peuvent être simultanément candidats sur le contingent des élus.

• Les modalités de dépôt de candidatures aux fonctions de membre du conseil syndical académique sont définies par le règlement intérieur académique.

3. L'élection des membres du conseil syndical académique a lieu la même année que celle des bureaux départementaux et après le renouvellement de ceux-ci.

• Conformément à l'article S19:

- les membres élus par les sections départementales sont désignés au scrutin uninominal à un tour;

- les membres élus par la section académique sont désignés au scrutin uninominal à un tour, à bulletins secrets, déposés pendant l'assemblée générale académique, ou envoyés par correspondance par les adhérents empêchés, les votes étant dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale.

• L'assemblée générale académique valide d'autre part les résultats des élections effectuées dans les sections départementales.

4. Le conseil syndical académique se réunit au moins une fois par trimestre.

5. En cours de mandat, les membres du conseil syndical académique qui perdent cette qualité, en cas de mutation hors de l'académie, de perte de la qualité d'adhérent, de fin de mandat déterminant la qualité de membre de droit, ou de démission, peuvent être remplacés.

• Le règlement intérieur académique:

- détermine les conditions dans lesquelles peuvent être pourvus par élection partielle, en cours de mandat, les sièges demeurés ou devenus vacants;

- prévoit les modalités de remplacement des membres du secrétariat académique et des délégués au CSN dans les mêmes circonstances;

- précise les conditions dans lesquelles les membres de droit ayant perdu cette qualité en cours de mandat demeurent associés aux travaux du conseil syndical académique lorsqu'ils le souhaitent et lorsqu'ils ne peuvent participer à une élection partielle.

Les modifications dans la composition du CSA ou de la délégation académique au CSN sont communiquées sans délai au siège national par le secrétaire académique.

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, ni avec celle de membre du bureau national.

• 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 responsable:

- de la transmission des informations académiques au secrétariat national;

- de la diffusion aux adhérents des informations transmises par le secrétariat national;

- de la communication au secrétariat national de la composition des instances académiques et des délégations au CSN et au Congrès.

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 précédant l'élection.

• 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 conformément aux dispositions indiquées à l'article R16.

• Toute modification des délégations en cours de mandat est communiquée au secrétariat national et publiée dans le bulletin national.

• En cas d'empêchement, 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

1. Les dates, la durée et le lieu du Congrès sont fixés par le Bureau National.

2. 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 R33 et R34.

- 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 R22

Le Bureau National

1. L'élection du Bureau National s'effectue lors de chaque Congrès, après le vote sur les rapports d'activité et financier, et après l'étude des questions mises à l'ordre du jour du Congrès.

- Le vote a lieu à bulletin secret sur appel nominal public, après rapport de la Commission Nationale de Contrôle sur les conditions du scrutin.

2. Pour être recevable, toute liste doit comporter 28 candidats et se conformer aux dispositions des articles R2 et R3.

- 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, après validation de conformité aux statuts, dans le bulletin national.

3. 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 est effectué par la commission de vérification des comptes.

4. Les candidats au Bureau National doivent être membres titulaires ou suppléants du conseil syndical national, ou membres titulaires 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 15 janvier de l'année du congrès.

5. Les membres du Bureau National une fois constitué ne représentent ni leur académie ni leur emploi, mais portent le mandat général du Congrès qui les a élus.

- En cas de mutation sur un nouvel emploi ou un nouveau lieu d'exercice, ils continuent à siéger jusqu'à l'expiration de leur mandat, et ne peuvent être remplacés s'ils se trouvent défaillants pour tout autre motif, tel que la démission ou la perte de la qualité d'adhérent.

Article R23

- En cas de défaillance du Secrétaire général en cours de mandat, le Bureau National procède à l'élection en son sein d'un nouveau Secrétaire général.

Article R24

Le Bureau National élargi

- Le Bureau National élargi réunit le Bureau National et les secrétaires académiques ; il élabore en particulier, au sein du CSN et pendant le congrès, les propositions générales en matière d'action syndicale, et assure le suivi de leur application.

Article R25

La Commission Nationale de Contrôle

- Les membres de la Commission Nationale de Contrôle sont élus par le Congrès réuni en session ordinaire, 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.

- Il y a incompatibilité entre l'appartenance à la commission nationale de contrôle et l'appartenance à la commission de vérification des comptes.

Article R26

- Les membres de la Commission Nationale de Contrôle désignent en leur sein un secrétaire chargé de coordonner et animer ses travaux.

Article R27

- 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 R28

- Les candidats aux commissions administratives paritaires académiques seront choisis, conformément aux articles R2 et R3, majoritairement parmi les membres du conseil syndical académique.

Article R29

- Le Bureau National établit la liste des candidats aux élections professionnelles nationales conformément à l'article R3.

SECTION II INFORMATION SYNDICALE

Article R30

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 R31

- 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 R32

Dispositions transitoires

1. À 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 constatées 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'envergure nationale.

2. Les instances départementales et académiques renouvelées au début de l'année scolaire 2005-2006 voient leur mandat prolongé en fonction de la périodicité retenue pour la réunion du congrès national ordinaire.

- La Commission de vérification des comptes et la Commission nationale de contrôle, élues en 2004 voient leur mandat prorogé d'une année.
- La numérotation des articles du règlement intérieur modifié est révisée en fonction des modifications retenues.

Article R33

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 R34

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 secrétaire académique.

Article R35

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 locales 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 R36

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, 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 R37

- 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 de manière générale par un des commissaires paritaires nationaux. Toutefois, lorsque le nombre d'adhérents dans un TOM est supérieur à 30, il est procédé à l'élection d'un délégué au congrès, et d'un délégué supplémentaire au-delà de 50 adhérents.

SECTION IV MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Article R38

- 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.

questi

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 – BACCALAURÉAT
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 correspondant aux réponses reproduites.

ons réponses



Christiane SINGEVIN

...des parlementaires

...des ministres

4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

AN (Q) n° 7241
du 1^{er} novembre 2005
(M. Gilbert Biessy):
application de la loi
n° 2004-228 du 15 mars
2004

Réponse (JO du 6 juin 2006 page 5933): conformément à ce que prévoit l'article 4 de la loi du 15 mars 2004, un bilan a été rédigé par le ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, qui décrit et analyse le dispositif d'accompagnement de la mise en œuvre de la loi, le suivi de la situation durant l'année scolaire 2004-2005 et le bilan global. Il a été remis au parlement et a été présenté par Madame Hanifa Chérifi, inspectrice générale de l'éducation nationale, devant les membres de la Commission des affaires sociales et de la Commission des lois le 9 novembre 2005. Un an après sa mise en œuvre, l'application de la réglementation concernant le port de signes et de tenues manifestant ostensiblement l'appartenance religieuse dans les écoles, collèges et lycées publics s'est effectuée dans de bonnes conditions et a permis de résoudre les difficultés auxquelles se heurtaient les chefs d'établissement pour appliquer la jurisprudence de 1989.

15 PERSONNELS ENSEIGNANTS ET D'ÉDUCATION

S (Q) n° 21507 du 2 février 2006 (M^{me} Eliane Assassi);
n° 21685 du 16 février 2006 (M^{me} Esther Sittler);
n° 21767 du 23 février 2006 (M. Jean-Pierre Bel);
n° 21881 du 2 mars 2006

(M. Jean-Michel Baylet);
n° 21920 du 2 mars 2006 (M. Paul Raoult);
n° 21978 du 2 mars 2006 (M^{me} Sandrine Hurel);
n° 22014 du 9 mars 2006 (M. Marc Massion);
n° 22185 du 16 mars 2006 (M. Jean-Claude Peyronnet);
n° 22236 du 16 mars 2006 (M. Pierre-Yvon Trémel);
n° 22347 du 23 mars 2006 (M. Pierre Mauroy);
n° 23361 du 23 mars 2006 (M. Jacques Siffre);
n° 22653 du 6 avril 2006 (M. Roland Ries);
n° 22839 du 20 avril 2006 (M^{me} Odette Hervieux);
n° 229*68 du 27 avril 2006 (M. Bernard Piras);
n° 22976 du 27 avril 2006 (Jean-Pierre Masseret);
n° 23136 du 18 mai 2006 (M. Dominique Mortemousque);
n° 23194 du 18 mai 2006 (M. Yvan Renar): baisse du nombre de postes au concours de recrutement des enseignants d'EPS

Réponse (JO du 8 juin 2006 page 1601): les recrutements visent à satisfaire les besoins d'enseignement et de remplacement en fonction des générations qui partent à la retraite et de l'évolution de la carte des formations et des effectifs d'élèves. Pour les rentrées scolaires de 2002 à 2005, 5 672 professeurs d'éducation physique et sportive ont été recrutés par les concours. Ils devaient couvrir des départs estimés à 5 800 par la mission conduite par les inspections générales des finances et de l'éducation nationale en 2002. En fait, 5 070 sorties ont été constatées, soit près de 15 % de moins. Si l'on prend en compte la baisse des effectifs d'élèves, les besoins d'enseignement et de suppléance ont été, pour la période de 4 400 enseignants d'éducation physique et sportive. Ce sont ainsi, par rapport aux besoins,

1 230 titulaires de plus qui ont été recrutés, dont environ 400 ont pris la place de contractuels qui n'ont plus été réembauchés. L'évaluation des besoins s'est fondée sur une analyse objective de la situation; elle diffère de l'étude de la direction de l'évaluation et de la prospective relative aux besoins moyens de recrutement pour la période de 2006 à 2010, qui ne prend pas en compte l'impact du changement de la réglementation sur les retraites, notamment celle concernant la cessation progressive d'activité. Or l'on constate un report de l'ordre d'une ou deux années des départs à la retraite et des entrées en cessation progressive d'activité en très forte baisse qui devraient réduire de deux tiers, d'ici à 2008, le nombre d'agents ayant opté pour cette modalité de départ. La prise en compte de la baisse des effectifs d'élèves et de la réduction progressive des effectifs disciplinaires en EPS (qui représentent l'équivalent de 845 emplois à temps plein) devrait ainsi au total situer les besoins en nouveaux professeurs autour de 600 au plus pour les rentrées 2007 et 2008. C'est cette analyse qui a conduit à offrir au total 555 postes aux concours d'éducation physique et sportive en 2006. Par ailleurs, le professorat ne constitue pas le seul débouché pour les étudiants. Ceux-ci se dirigent également vers les métiers d'animation sportive du monde associatif et des collectivités territoriales, le développement des activités adaptées, ou encore vers les métiers liés aux activités commerciales dans le domaine sportif. Afin de faciliter l'accès à l'emploi, la gestion des ressources humaines et la mobilité professionnelle, les diplômés STAPS seront prochainement inscrits au répertoire national des cer-

tifications professionnelles (RNCP), dont la consultation permettra notamment d'obtenir des informations sur les secteurs d'activités et les types d'emplois accessibles par les titulaires de ces diplômes. Enfin, afin de développer la pratique du sport du plus grand nombre sur le territoire, le ministre de la jeunesse, des sports et de la vie associative a annoncé la création de 1 000 emplois dans le sport en 2006, notamment pour la préparation de la coupe du monde de rugby et du championnat du monde de hand-ball féminin ainsi que pour la promotion du sport dans les quartiers et auprès des personnes handicapées.

19 ÉLÈVES

AN (Q) n° 83212 du 17 janvier 2006 (M. Philippe Feneuil):
changement d'orientation après le baccalauréat général

Réponse (JO du 6 juin 2006 page 5935): l'apprentissage ne constitue pas l'unique voie possible destinée à intégrer des jeunes titulaires du baccalauréat dans la filière technique. En effet, un certain nombre de ceux-ci continuent leurs études au lycée pour préparer un brevet de technicien supérieur ou un diplôme de ses métiers d'art. D'une manière générale, dans le cadre de la formation initiale au lycée, la réglementation est suffisamment souple pour permettre l'accès des bacheliers généraux à tous les niveaux de préparation d'un diplôme de la filière technique. Ainsi, des solutions appropriées à chaque cas particulier peuvent être trouvées, en fonction notamment de la branche professionnelle choisie et des facultés de ces jeunes bacheliers.

à suivre...

Retour sur un moment d'émotion...

Au moment où vous lirez ces lignes, Marcel Jacquemard (permanent syndical au siège depuis de longues années) aura touché la ligne... d'arrivée? Plutôt celle d'un nouveau départ, nous lui souhaitons! En tous les cas cette ligne sera celle du bout d'une carrière bien remplie, et d'une mission accomplie au service du syndicat que chacun aura appréciée. Nous n'avons pas pu résister à un ultime hommage, manifestation de toute notre amitié, en offrant à tous nos lecteurs son libre propos prononcé lors d'un moment convivial avant son départ.

Il y a huit ans, lors de l'AGA de fin d'année, une bonne collègue de Franche Comté me dit: « Marcel, sais-tu quelle différence il y a entre un top model et un permanent syndical? » Je suis perplexe. En quelque sorte, quelle différence y a-t-il entre Adriana et Robert? Vous me direz qu'à la Croix Rouge, on montre l'une pour faire travailler l'autre. Mais il ne s'agit pas de cela. Tu dois savoir, me dit ma collègue, que le top model mange pour garder la ligne alors que le permanent syndical garde la ligne pour manger. Huit ans après, quel bilan puis-je tirer? M'appuyant sur le témoignage de ma balance que je consulte régulièrement, je peux conclure par une sorte de constante de Robert, j'ai régulièrement pris du poids, c'est donc que j'ai pu manger, donc j'ai dû garder la ligne.

Qu'en sera-t-il demain pour les permanents du siège? Pour Sylvie, garder la ligne, c'est naturel. Pour elle, c'est plutôt la constante d'Adriana qui s'applique. Donc pas de problème.

Pour Bernard, c'est différent, j'ai pu l'observer au congrès de Dijon, de profil, et je crois pouvoir dire que la ligne, il l'a délibérément franchie. Et comme aurait pu dire le sapeur Camembert, passée la ligne, y'a plus de limite, donc pas de problème non plus.

Cette histoire m'est revenue en mémoire il y a quelques mois, alors que je me trouvais au dessus de l'océan indien. A côté de moi, dans l'avion, une personne tout à fait charmante lisait. Je regardai par-dessus son épaule. Il y a bien quelques mauvais esprits, dans cette salle pour conclure que je franchissais allégrement la ligne rouge pour apprécier les lignes de la dame. Et bien non, de fait, je cherchais à lire la ligne de haut de page, le titre d'un article de la revue sur papier glacé que les compagnies aériennes mettent à la disposition des passagers, et que ma voisine avait sur les genoux. Le titre me surprit: « Fidélité ». Le sentiment fugace d'être pris en faute. A côté, la traduction en Anglais: « Loyalty » m'étonna et me fit gamberger. Somme toute, la fidélité abandonne volontiers l'aile de ses illusions pour l'air du réalisme. On passe facilement de loyalty à royalties. Fidélité, royalties, nous voilà tout à fait dans la constante de Robert.

Bien entendu, dans cet article, fidélité était à prendre dans son acception commerciale, la carte de fidélité. La carte syndicale est-elle une carte de fidélité? Certains, nombreux, sont fidèles à leur syndicat. D'autres entendent que le syndicat leur soit fidèle. On reçoit quelquefois après les opérations de mutations ou les promotions, un courrier de collègue qui manifeste sa colère en des termes excessifs, voire grossiers qui s'apparente étrangement à la lettre de l'amant bafoué.

Je raconte là des petites choses sans importance, alors que nous sommes, tous ensemble, montés dans la ligne 8 du métro



à République, en direction de Créteil. Nous sommes tous dans le wagon de queue. Il est plein, vous êtes nombreux à avoir souhaité m'accompagner pour un de mes derniers voyages République-Juilliottes. Il y a le bureau national, les secrétaires académiques et même quelques amis qui ont pris un train grande ligne pour être là.

Merci à Philippe et Sylvie qui ont choisi l'opportunité de cette réunion pour fêter mon départ. Il faut que je parle de

ce départ, mais nous venons de franchir la Marne et je n'ai dit jusqu'ici que de petites choses sans importance. Philippe sait bien que lorsque la main est sur la poignée de la porte, qu'il faut se quitter, j'ai pourtant encore trois ou quatre informations essentielles à transmettre et qui ne peuvent attendre. Il faut que je parle de ce départ, mais nous sommes à École vétérinaire et je tiens à dire mon plaisir d'être ici, avec les secrétaires académiques parce que, dans le syndicat, ils occupent une place essentielle, ils sont en première ligne. Naturellement, le secrétaire général incarne le syndicat lors des rencontres nationales, au ministère, pour les médias où il est très présent. SA, dans les académies, vous accueillez les nouveaux personnels de direction, tâche essentielle pour la bonne santé et l'avenir de notre organisation alors que le corps des personnels de direction se renouvelle vite; vous défendez les collègues, car dans la plupart des cas, les situations difficiles trouvent leur solution au niveau académique. Vous le faites avec efficacité parce que vous êtes entendus et respectés dans les rectorats. Enfin il y a eu ces nombreux dialogues téléphoniques que j'ai entretenus avec vous tout au long de ces huit années, toujours amicaux et riches d'échanges.

Nous avons dépassé la station Stade; en votre présence, membres du BN et SA, je veux remercier Philippe Guittet et Jean Jacques Roméro pour ces huit ans de travail ensemble. La vie syndicale a naturellement ses hauts et ses bas, mais nos relations ont toujours été faites de confiance et de sérénité. Je les remercie aussi pour le passage à la hors classe qu'ils m'ont obtenu. Cela a demandé temps et pugnacité. Et j'associe dans cette démarche Jean Michel Bordes et Philippe Marie, les coordonnateurs des commissaires paritaires de l'époque.

Mais j'entends le crissement des roues sur les rails, signe que nous arrivons aux Juilliottes. Le métro ralenti, j'ai juste le temps de vous dire la confiance que je partage pour l'avenir de notre syndicat qui a la volonté de rassembler les personnels de direction. La porte s'ouvre, je vous fais un signe de la main, je descends. Surprise, le petit Rémy est là qui m'accueille sur le quai.

Point, à la ligne...