

snp den

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **151**

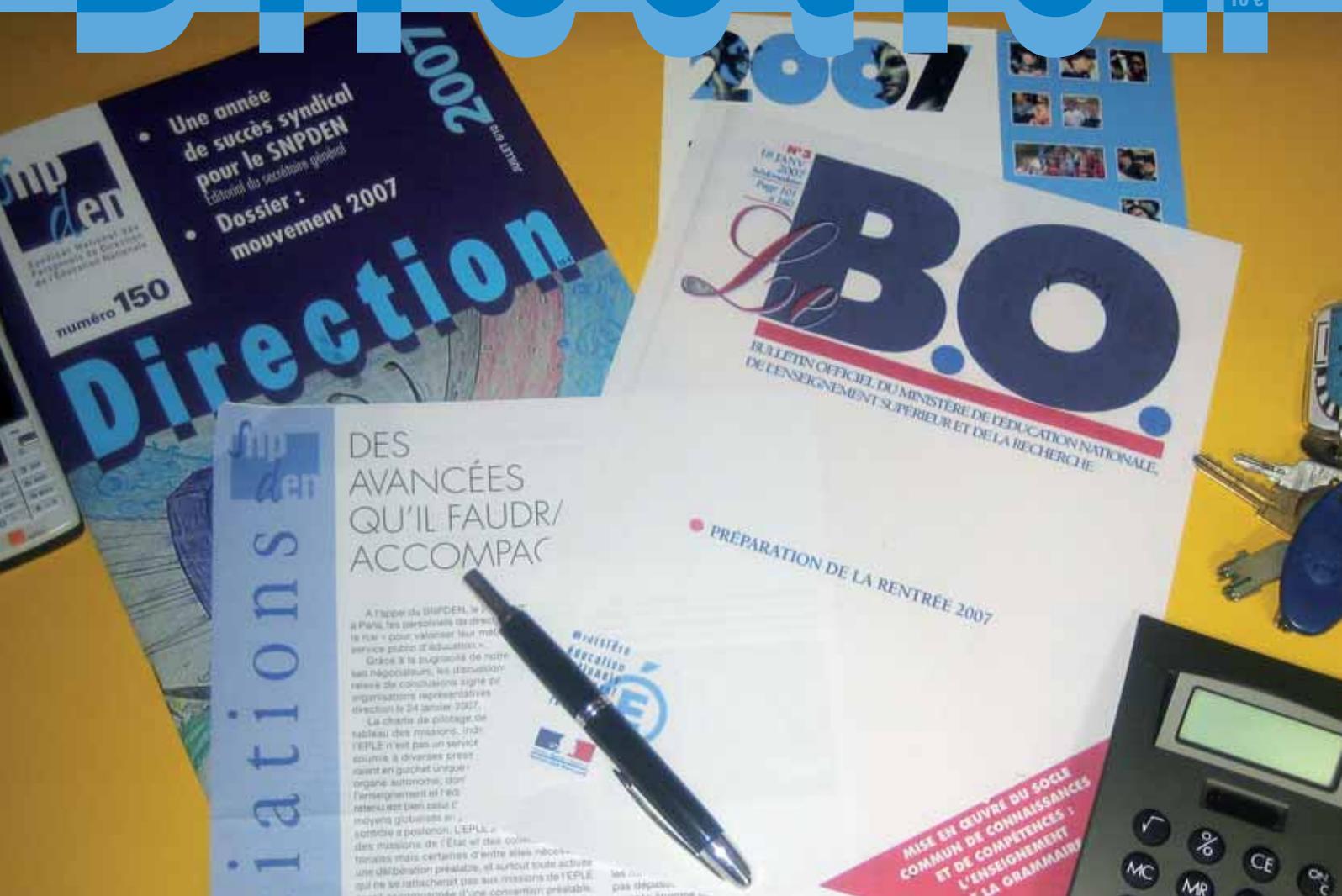
- **2007-2008 : Une
année décisive pour
le système éducatif**
Éditorial du secrétaire général

2007

AOÛT-SEPTEMBRE 7/10

Direction

10 €



2007-2008 : Une année décisive pour le système éducatif



Philippe
GUITTET

éditorial

Bonne rentrée à tous et particulièrement à ceux qui entrent dans la fonction !

Au moment où Xavier Darcos annonce que des milliers de postes seront supprimés à la rentrée 2008, l'organisation du système éducatif va être profondément bouleversé. Cette annonce est purement comptable puisqu'elle répond à la commande présidentielle de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux partant à la retraite. A cela il faut ajouter 8 000 contrats aidés non renouvelés. Ces annonces sont faites alors que les effectifs commencent à croître de nouveau au collège et que chacun s'attache à indiquer que l'École nécessite une grande ambition.

La lettre de mission de Xavier Darcos, ministre de l'Éducation nationale, adressée par le Président de la République et le Premier ministre, indique « que notre école assure aujourd'hui difficilement le rôle que la nation attend d'elle. 20 % des élèves sortent du système scolaire sans qualification... ».

Cependant, assurer la cohérence d'ensemble de la scolarité impliquerait un engagement fort de l'État.

La mise en place du socle commun de connaissances et de compétences au collège nécessite de nouvelles pratiques pédagogiques, un travail interdisciplinaire, une évaluation totalement renouvelée. Elle requiert l'élaboration de programmes personnalisés de réussite éducative. Elle suppose l'organisation sous la responsabilité des établissements, pour tous les élèves au collège, d'études dirigées intégrées dans le temps scolaire ; ce serait une vraie réponse d'accompagnement aux devoirs, d'aide méthodologique, mais ce n'est pas la voie choisie actuellement.

Ce n'est pas d'une diminution du volume horaire comme le prône la lettre de mission dont les élèves ont besoin, mais d'une autre organisation de ce volume horaire intégrant toutes ces mesures. Cette nouvelle approche modifierait profondément les pratiques des enseignants. C'est cela qui devrait être l'objet essentiel du débat sur les missions des enseignants : construire un nouveau métier pour répondre aux enjeux du système éducatif.

Mais tout cela est très loin de la lettre de mission du ministre qui distingue « le métier principal » et « les activités complémentaires » nécessitant l'attribution d'heures supplémentaires aux enseignants. Cette conception restrictive rendra plus difficile l'évolution du métier d'enseignant.

Répondre aux enjeux du système éducatif nécessite également de :

- promouvoir l'enseignement professionnel public sous statut scolaire et sous statut d'apprentissage public. Pour cela, il serait nécessaire de créer de nouvelles secondes par grands champs professionnels à côté des secondes professionnelles spécialisées, avec des passerelles possibles à la fin de ces classes ;
- pourvoir à l'accueil des handicapés en mettant aux normes les établissements scolaires, en créant en nombre les postes nécessaires, notamment d'assistants de vie scolaire sans négliger l'enseignement adapté ;
- garantir l'avenir de l'éducation prioritaire, en déterminant les choix et les priorités ;

- répondre, par un encadrement adulte (CPE, surveillants, infirmières, assistantes sociales, psychologues...) aux phénomènes de violence, mais aussi aux élèves de plus en plus nombreux laissés à eux-mêmes ou en grande souffrance ;
- assurer les multiples réponses de service public des établissements scolaires avec les personnels de direction et les personnels administratifs nécessaires.

C'est sur ces éléments qu'il est indispensable de se concerter. Cela n'empêche pas de poursuivre la réforme de l'État, d'améliorer la qualité du service rendu, de mieux évaluer les résultats et même de réfléchir sur l'offre scolaire ou sur les partenariats avec les associations ou les collectivités territoriales.

Si les suppressions de postes précèdent ce débat sur l'avenir du système éducatif, nous serons solidaires de notre fédération, l'UNSA-Education, et de l'ensemble du monde de l'éducation, dans leur riposte.

L'autre enjeu de cette rentrée est celui de l'évolution de la carte scolaire et à travers cette question du refus de la concurrence entre établissements, sans renoncer à leur nécessaire autonomie.

A propos de la carte scolaire, alors que l'objectif initial était de donner aux parents l'illusoire liberté de choix de leur établissement, un grand nombre de nos propositions a été repris puisque la lettre de mission du Ministre indique maintenant : « Vous permettrez aux établissements de recruter en dehors de leur secteur une proportion croissante d'élèves, tout en leur imposant des objectifs de mixité sociale et scolaire de leurs effectifs ». Il faut maintenant définir sans ambiguïté les conditions de cette régulation. L'égalisation annoncée du niveau des établissements ne pourra commencer que si une partie des moyens est affectée sur la base du respect de ces critères.

Pour cela aussi, il faut faire vivre dans les académies la charte de pilotage des EPLE qui permettra d'en améliorer leur fonctionnement, et affirmera leur autonomie. Il faut développer des contrats d'objectifs pluriannuels, adossés à des indicateurs pertinents et concertés, mesurant les acquis des élèves et les objectifs sociaux, évalués a posteriori et donc établis sur des rapports de confiance. Et cette confiance s'établira si les relations avec nos responsables académiques ne sont plus fondées, comme trop souvent encore, sur le mode autoritaire de l'injonction.

Mais, si nous sommes favorables depuis longtemps à l'autonomie et au projet d'établissement, nous ne souhaitons pas, dans le cadre de la réforme de la carte scolaire, que la concurrence s'organise entre les établissements, au nom de ce projet, à travers les multiples options qui seraient alors détournées de leur objectif initial en permettant aux « initiés » des milieux favorisés de choisir leur établissement.

Le SNPDEN, par le nombre de ses adhérents et de ses militants, par sa capacité de combat et d'indépendance, sera un contre pouvoir crédible pour défendre et rénover le service public d'éducation.

Il est donc urgent de le renforcer pour peser de manière efficace sur les transformations de notre École.

s o m m a i r e

EDITORIAL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL	3	
ACTIVITÉS DU BN	8	Agenda
		Décisions BN
	13	Rencontres
DOSSIERS		PRÉSENTATION DU SYNDICAT
	16	Bureau national
	18	Calendrier 2007-2008
	20	Commission éducation et pédagogie
	22	Commission carrière
	26	Commission vie syndicale
	31	Commission métier
	63	Statuts du SNPDEN
	66	Règlement intérieur du SNPDEN
VIE SYNDICALE	34	« Nous sommes tous des syndicalistes »
INTERNATIONAL	35	Performance du système éducatif français
ÉTRANGER	37	Classement des établissements de l'AEFE
RUBRIQUES	9	Actualités
	38	La rémunération
	48	L'indemnité de changement de résidence
	50	Épinglé: Conte des mille et un ennuis
	52	Reportage: Le baromètre du moral des person- nels de direction
	54	Retraite
	56	Adhésions
	62	Derniers ouvrages reçus
	70	Peines

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

Directeur
de la Publication
PHILIPPE GUITTET
Rédacteur en chef
DONATELLE POINTEREAU
Rédacteur en chef adjoint
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 6-5294
COMMISSION PARITAIRE
DE PUBLICATIONS
ET AGENCE DE PRESSE
0309 S 08103

DIRECTION N° 151
MIS SOUS PRESSE
LE 13 JUILLET 2007

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2,21,23,45-47
INDEX	
ÉDUCATION	4, 5
ASS. THALASSA	7
ACCEVIE	9
OMT	11
MISTRAL	
CONSTRUCTEUR	13
ASS. ATHENA	15
CASDEN	19
OFUP	25
CAMIF	27
AEFC	31
MGEN	33
LAURÉATS	
INFORMATIQUE	39
GMF	43
SCOLA	
CONCEPT	71
ALISE	72

agenda

7 juillet 2007

décisions bn

LUNDI 20 AOÛT

● Ouverture du siège

JEUDI 23 AOÛT

● Bureau national

VENDREDI 24 AOÛT

● CAPN: ajustements

MARDI 11 SEPTEMBRE

● Conférence de presse

MARDI 18 SEPTEMBRE

● Bureau national

MERCREDI 19 SEPTEMBRE

● Bureau national

MARDI 25 SEPTEMBRE

● Réunion SCONET

POINT SUR LA SITUATION:

- Suppression du décret de Robien sur le statut des enseignants et conséquences en terme de moyens
- Disparités de traitement dans la publication des résultats aux examens

PRÉPARATION DU CSE DU 9 JUILLET

COMPTE RENDU DES AUDIENCES:

- Livret de compétences (voir page 14)
- Projet prévisionnel des actions éducatives
- Délégation interministérielle à l'orientation: point sur la découverte professionnelle au collège
- Commission sénatoriale formation professionnelle
- Congrès Ligue de l'Enseignement
- DGESCO: article 12 de la loi prévention de la délinquance

COMPTE RENDU DU GROUPE DE TRAVAIL

CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS:

un courrier sera envoyé à tous les adhérents concernés par les 358 mesures de surclassement intervenues pour la rentrée 2008, suite aux accords du relevé de conclusions.

PROJET DE NOTE DE SERVICE RELATIVE AUX OPÉRATIONS DE MUTATIONS 2008

COMMUNIQUÉ A & I: ÉVALUATION DES PERSONNELS

ENQUÊTE CARTE SCOLAIRE EN DIRECTION DES INSTANCES SYNDICALES ACADÉMIQUES

VIE SYNDICALE:

information sur le site du SNPDEN (volet formation); approbation du projet de paiement des adhésions en ligne

RÉPARTITION DES DÉCHARGES SYNDICALES POUR L'ANNÉE SCOLAIRE 2007-2008

MODIFICATION DU CALENDRIER SYNDICAL POUR L'ANNÉE 2007-2008 (voir page 18)

actualités

Valérie
FAURE



PROMOUVOIR LA CONFIANCE

Tel est l'intitulé du 8^e rapport annuel du médiateur de l'Éducation nationale remis à Xavier Darcos le 13 juin dernier, et qui relate l'activité de l'ensemble des médiateurs au cours de l'année 2006.

Conflits entre parents et enseignants, difficultés en matière de scolarité ou d'inscriptions dans les établissements, mutations non satisfaites, litiges sur l'organisation du travail, difficultés relationnelles avec les supérieurs hiérarchiques etc. tel est le lot quotidien des réclamations parvenant au médiateur de l'Éducation nationale et à ses collaborateurs académiques. Des réclamations dont le nombre, après une brève stabilisation, a recommencé à croître (6 151 dossiers traités contre 5 100 l'an passé), avec une augmentation plus sensible dans le secteur de l'enseignement scolaire que dans celui du supérieur.



Les saisines proviennent de manière quasiment égale des usagers (51 %) et des personnels (49 %). Pour les

usagers, la nature des réclamations porte essentiellement sur des problèmes de scolarité et d'inscriptions dans les établissements ainsi que sur les examens et concours. Pour les personnels, ce sont les questions financières, de déroulement de carrière, d'affectations et les demandes de mutations non satisfaites qui figurent parmi les griefs les plus évoqués.

Pour Jean-Marie Jutant, médiateur de l'éducation nationale, qui présentait le rapport à la presse le 27 juin, la « *notion de confiance* » est « *essentielle et déterminante* » pour « *un bon règlement des litiges et la pérennisation des solutions adoptées* » : « *ce qui m'a frappé - déclare-t-il - c'est que l'écoute des services et des personnels est toujours défailante* » et que « *les tensions ne diminuent pas entre l'institution et ses usagers* », soulignant au passage les crispations des personnels et l'attitude de consommateurs de certains parents, qui « *entendent faire valoir leur droit d'usager attentif au service rendu* ». Les médiateurs indiquent d'ailleurs avoir souvent été appelés à arbitrer des conflits entre les parents et les enseignants, en particulier dans le primaire.

L'existence de ces tensions

montre que la relation parents enseignants ou parents chefs d'établissement n'est pas encore bien maîtrisée par tous, et qu'il reste encore du chemin à parcourir malgré l'action des médiateurs qui œuvrent dans le sens d'une gestion plus humaine du service public d'éducation et d'un retour à la confiance dans l'institution.

Le rapport, édité par la Documentation Française, est consultable sur le site du ministère www.education.gouv.fr/mediateur.

UNANIMITÉ CONTRE LA « LOGIQUE COMPTABLE » DU GOUVERNEMENT

Après un mois de paroles encourageantes et rassurantes de la part du ministre de l'Éducation nationale à l'encontre des enseignants, et après une rencontre plu-

tôt satisfaisante avec le Président de la République (cf. *Direction* 150 pages 9 et 13), signes d'une volonté d'ouverture du dialogue social dans l'Éducation, l'annonce des suppressions de postes pour 2008 est tombée comme un couperet, ôtant tout espoir de voir l'Éducation nationale hissée aux rangs des priorités gouvernementales.

Lors d'une interview télévisée le 28 juin dernier, Xavier Darcos a en effet estimé « *aux alentours de 10 000 le nombre de postes supprimés dans l'Éducation nationale au budget 2008* », confirmant ainsi le fait que son ministère prendrait part à l'effort gouvernemental sur le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux.

Et il a eu beau expliquer que le chiffre annoncé ne mettrait « *pas en péril l'ambition qu'a la Nation pour son école* » et qu'il ne s'agissait « *pas de postes que l'on retire à la rentrée prochaine* » mais de postes « *que l'on ne renouvelle pas pour une petite partie*

et pas seulement de professeurs », l'annonce a immédiatement provoqué la colère des syndicats, et les réactions ne se sont pas fait attendre dans le monde éducatif.

Qualifiée tour à tour de « saignée pour l'Éducation Nationale », de « véritable provocation », de « sabotage organisé »... ou encore de « budget prévisionnel à la serpe », « cette politique de démantèlement du service public de l'enseignement » jugée « ahurissante et inacceptable » a fait l'objet d'un concert de critiques.

Tous les syndicats ont dénoncé « la logique comptable à courte vue » du ministère laissant présager sur le terrain « une dégradation des conditions de travail et des conditions d'enseignement », et tous se sont déclarés prêts à organiser des actions unitaires de protestation si les annonces se confirmaient, laissant poindre l'éventualité d'« une mobilisation à la hauteur des dégradations qu'un tel projet ne [pourrait] qu'engendrer ».

Dans un communiqué en date du 28 juin, l'UNSA Éducation a fustigé cette « obsession comptable » de réduction des coûts, prenant le pas sur « l'estimation des besoins éducatifs », et primant sur les exigences d'un service public de qualité. Pour la fédération, la réussite de tous les élèves nécessite un accompagnement individualisé incompatible avec une réduction drastique des effectifs de personnels de l'éducation ».

Le SNPDEN a également dénoncé l'annonce comptable de Xavier Darcos, regrettant que le ministre n'ait pas en préalable défini « ce que l'on attend de l'École au XXI^e siècle en répondant concrètement aux interrogations que l'ensemble de la population devrait se poser ». Pointant du doigt cette « étonnante conception de l'action éducative », le syndicat s'est déclaré prêt à participer aux côtés de sa fédération, à « la riposte » du monde de l'Éducation, si effectivement « les suppres-

sions précédaient le débat sur le système éducatif ».

Au moment où ces lignes sont bouclées, la presse vient d'annoncer que la suppression visée par le gouvernement pour l'Éducation nationale risquait d'être plus importante que prévue, avançant un chiffre de 17 000 postes, chiffre ni confirmé ni infirmé officiellement par le ministère qui a cependant précisé que le chiffre de 10 000 évoqué par Xavier Darcos était « un ordre de grandeur ».

Pour l'UNSA Éducation, « ces annonces volontairement non confirmées indiquent que les besoins éducatifs sont considérés comme secondaires par le gouvernement ». La fédération a ainsi déclaré qu'elle n'accepterait pas une « telle régression », qui « risque de dégrader l'avenir, de renforcer les inégalités, d'accroître les tensions dans les établissements ».

Même si les chiffres avancés sont encore provisoires puisque la répartition définitive des suppressions ne sera connue qu'au mois d'août, après le débat d'orientation budgétaire, la nouvelle a fait l'effet d'une bombe dans les rangs syndicaux et les fédérations de l'Éducation nationale se sont mises en ordre de bataille pour préparer la riposte.

Ces annonces risquent de compromettre les prochaines rentrées scolaires et augurent mal des négociations à venir sur le métier d'enseignant et de toute discussion sur l'avenir et la modernisation des services publics.

DES ÉTUDES DIRIGÉES AU COLLÈGE

Conformément aux promesses de campagne de Nicolas Sarkozy, le Ministre de l'Éducation nationale a annoncé le 26 juin la mise en place au collège, dès la rentrée de septembre, « d'études dirigées ».

Cet accompagnement scolaire pour « les orphelins de 16 heures », selon l'ex-

pression du Président de la République - ces élèves livrés à eux-mêmes après les cours - sera mis en place dès la rentrée dans les collèges « Ambition réussite », avant d'être généralisé d'ici à 3 ans. « Nous allons mettre en place de façon systématique un service d'accompagnement éducatif de 16h30 à 18h00, avec une priorité pour les 6^e et 5^e » a indiqué Xavier Darcos à la presse.

Le dispositif prendra la forme de cours du soir, 3 à 4 fois par semaine, destinés à aider les élèves en grande difficulté scolaire, mais aussi à développer en partenariat avec les collectivités locales des activités d'éveil ou sportives.

Si les syndicats ont salué cette intention, la question des moyens alloués au projet constitue un point de désaccord, certains étant même sceptiques sur le succès de la mesure auprès des enseignants.

Pour le secrétaire général de l'UNSA Éducation, Patrick Gonthier, les mesures annoncées « ne peuvent être que transitoires » car « les enseignants ne [pourront] pas tout faire et l'État va devoir se doter de moyens en terme de formation et bien évidemment embaucher pour un meilleur encadrement ».

Ce que n'envisage pas du tout le ministre de l'Éducation nationale qui entend faire appel, pour encadrer ces études dirigées, à des enseignants volontaires rémunérés sous forme d'heures supplémentaires exonérées d'impôts. Tout en n'excluant pas de faire également appel à des aides éducateurs, des acteurs du monde associatif, et pourquoi pas de jeunes retraités.

Si l'intention de prendre en charge les collégiens livrés à eux même après les cours est effectivement louable, le SNPDEN pense que la mise en œuvre du dispositif mérite plus de réflexion et de moyens.

Le syndicat se demande notamment comment organiser pour tous les collégiens, sans moyens supplémentaires, « de vraies études dirigées qui soient une réelle réponse

d'accompagnement aux devoirs, d'aide méthodologique et non pas une réponse compassionnelle pour des élèves de milieux défavorisés laissés à eux mêmes... ».

Un pari effectivement difficile à réaliser dans un contexte de suppressions de postes!

POLÉMIQUE SUR LA PUBLICATION DES RÉSULTATS DES EXAMENS

Consultation directe par voie d'affichage dans les centres d'examen, gratuite via le site du ministère de l'Éducation nationale ou ceux des rectorats, ou moyennant paiement à des sociétés privées via SMS ou internet... tous les moyens sont bons pour permettre aux élèves de mettre fin à leur attente angoissante et d'accéder au plus vite aux résultats de leurs examens.



Le 27 juin dernier, le Ministre assurait que les élèves auraient accès, à partir du 2 juillet, aux résultats du bac simultanément, quel que soit le service utilisé, devant ainsi permettre « l'égalité de traitement de tous » et une circulaire avait été envoyée aux recteurs pour leur rappeler les règles à suivre dans ce domaine.

Or, il semblerait cette année encore que ce principe d'égalité n'ait pas été strictement respecté dans quelques académies, certaines étant même accusées « d'avoir retardé la publication des résultats pour en favoriser la commercialisation ».

D'où l'agacement et les critiques de certains syndicats pour qui « le principe intangible de la gratuité d'accès aux résultats à des examens nationaux » doit être prôné.

D'où les critiques également de la FCPE qui a dénoncé « *un invraisemblable désordre dans la publication* ». La Fédération a regretté l'étalement des résultats sur toute la journée, engendrant des écarts de plusieurs heures parfois dans la publication des résultats, et a également protesté contre la saturation de certains sites académiques, incitant les candidats à consulter les sites payants.

De son côté, le SNPDEN a constaté lui aussi que la procédure de publications et de cessions des résultats des examens aux opérateurs privés, telle que définie par la licence nationale liant le ministère de l'Éducation nationale et les entreprises privées, avait été déclinée différemment selon les académies, et que le délai entre affichage et transfert vers un opérateur privé pouvait varier de quelques heures à plusieurs jours (l'article 7 de cette licence stipule en effet que cette diffusion des informations « *par transferts électroniques de fichiers informatiques* » s'effectue « *au même moment que celui auquel l'administration procède à la publication des résultats de l'examen en cause* »).

Dans un communiqué, le syndicat a ainsi dénoncé « *cette différence de traitement d'une académie à l'autre pouvant être préjudiciable aux élèves* » et a attiré l'attention sur « *les risques que comportait un attermolement trop important pour garantir la confidentialité des résultats après les délibérations* ».

Le SNPDEN a demandé qu'une règle claire s'impose à tous.

SMIC ET RÉMUNÉRATION FONCTION PUBLIQUE

A la suite de la décision du gouvernement de relever le salaire minimum de croissance de 2,1 % au 1^{er} juillet 2007 portant le montant brut du SMIC horaire à 8,44 euros, soit 1 280 euros mensuels sur

la base d'une durée légale de 35 heures hebdomadaires, le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, Éric Woerth, a présenté au conseil des Ministres du 27 juin un décret permettant une augmentation des traitements les plus bas de la Fonction publique, ajustant ainsi le montant du minimum de traitement Fonction Publique au nouveau montant du SMIC.

Le décret en question (n° 2007-1 054 - JO du 29 juin) attribue ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2007, des points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation, et porte le traitement brut minimum de la fonction publique à l'indice majoré 283, soit 1 283,20 euros mensuels, contre 1 269,59 euros sur la base de l'indice majoré 280 depuis le 1^{er} février 2007.

Les syndicats se sont déclarés déçus par cette faible augmentation du SMIC, d'autant que le gouvernement a d'emblée exclu tout « *coup de pouce* » supplémentaire.

Concernant la rémunération Fonction Publique, la FSU s'est indignée de « *cette mesure minimaliste* » qui ne porte que sur le seul premier indice de l'échelle de rémunération des personnels de catégorie C (ceux recrutés sans concours), réduisant « *encore un peu l'amplitude de carrière des personnels les moins bien payés* », et gommant « *la différence entre les agents entrés sur concours et les autres* ». La Fédération pointe ainsi les limites de la politique salariale du gouvernement qui refuse notamment « *le maintien du pouvoir d'achat de la valeur du point d'indice en 2007* » et « *le lancement d'une négociation sur la refonte de la grille et la requalification des emplois* ». Elle craint par ailleurs que le gouvernement ne privilégie la rémunération d'heures supplémentaires, ce qui favoriserait selon elle « *la suppression des emplois...* ».

DES NÉGOCIATIONS DOIVENT S'OUVRIRE

Alors que le Premier ministre François Fillon a confirmé dans son discours de politique générale le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite en 2008, les syndicats de la Fonction Publique (CGT, CFTD, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CGC, CFTC), réunis en intersyndicale le 3 juillet, ont également unanimement dénoncé la « *logique exclusivement comptable* » qui prévalait dans la gestion actuelle du gouvernement », regrettant qu'encore une fois « *aucune réflexion ou discussion préalable sur les services publics* » n'ait été conduite. Les organisations syndicales ont ainsi décidé d'interpeller le ministre du Budget Éric Woerth et le secrétaire d'État en charge de la Fonction publique lors du conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE) du 12 juillet, pour réclamer l'ouverture « *au plus vite* » de négociations et demandent par ailleurs que « *les décisions en matière d'emploi public résultent d'un vrai débat sur les missions des services publics* ».

Dans un communiqué commun, elles ont prévenu que « *le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite* » aurait des conséquences dramatiques sur l'emploi et les conditions de travail ainsi que sur le champ et les missions des services publics, avec en « *premières victimes* », les usagers du service public. Elles ont par ailleurs relevé qu'aucune réponse n'était « *apportée à leurs précédentes demandes de négociations salariales* », et « *jugent que le « travailler plus pour gagner plus » ne saurait répondre à cette exigence* ».

Les trois conférences programmées à la rentrée par le ministère de la fonction Publique sur les valeurs, le dialogue social et les métiers et performance de la Fonction Publique promettent d'être houleuses. A suivre...

PRÉVENTION DE LA VIOLENCE EN MILIEU SCOLAIRE

Estimant qu'aucun acte de violence à l'égard d'un enseignant, d'un personnel de direction ou d'un membre de la communauté éducative ne devait être laissé sans réponse, Xavier Darcos, après avoir communiqué sur les jeux dangereux (cf. Actualités *Direction* 150, page 12), s'est récemment penché sur le problème de la violence en milieu scolaire,

Dans un communiqué en date du 14 juin, il a donc demandé aux recteurs d'académie que soit procédé, systématiquement, aux signalements des faits au procureur de la République, que les personnels victimes bénéficient d'un soutien sans faille à tous les niveaux de la hiérarchie et que leur soit apportée la protection juridique nécessaire et la plus adaptée. Il a également demandé que soit mis en œuvre, dans les meilleurs délais, un accompagnement personnalisé de chaque victime, chaque fois qu'il est établi qu'un personnel de l'Éducation nationale a été victime d'un acte de violence à l'intérieur comme à l'extérieur d'un établissement scolaire et lorsque les faits incriminés sont directement liés à la fonction ou à la qualité de la victime.

En outre, concernant le traitement des auteurs des infractions de violences volontaires sur les personnes et les biens, le ministre demande aux personnels de l'Éducation nationale la plus grande fermeté dans la mise en place de réponses éducatives internes ou externes.

« *La violence en milieu scolaire est un phénomène inacceptable, parce qu'il touche à l'intégrité physique des personnels de l'Éducation nationale, mais aussi parce que chacun de ces faits de violence est un coup porté à l'autorité publique que ces personnels exercent pour l'École et au nom de la République* » conclut le communiqué du ministère.

Commission action sociale retraite UNSA-Fonctionnaires - le 13 juin 2007

La commission « action sociale et retraite » s'est réunie le 13 juin 2007 dans les locaux de l'UNSA Fonctionnaires au 21 rue Jules Ferry à Bagnolet. Françoise Charillon y remplaçait Bernard Deslis. Raymond Côte présidait cette réunion.

Le mandat étant d'aboutir à un « comité inter fonctions publiques de l'action sociale », il est nécessaire de « recoller » tout ce qui existe au niveau des 3 fonctions publiques pour que chacune se rapproche le plus possible. En effet, chaque ministère a sa propre « action sociale », mais on constate d'énormes disparités quant aux différents traitements, il est donc nécessaire de les remettre à plat, et de s'aligner sur le mieux disant pour la remise à niveau de chacun d'entre eux.

Avant le 6 janvier 2006 il n'y avait pas de cadre législatif à l'action sociale interministérielle ; tout était réglé par arrêtés. Enfin un décret a vu le jour au bénéfice des personnels de l'État. Ce décret a mis en place une structure délibérative : le comité interministériel qui a évolué grâce à l'arrivée des syndicats autonomes. Ce comité n'est pas un organisme paritaire, il comporte 9 représentants de l'administration et 12 représentants des syndicats.

Le SRIAS est paritaire -12/12- et la présidence est dévolue à un représentant des organisations syndicales.

On constate l'évolution budgétaire des crédits :

2005 = 55 M €
2006 = 64 M €
2007 = 102 M € ; c'est la traduction du volet social de l'accord de janvier 2006 mission 10 de la LOLF programme 148.

Raymond Côte passe en revue les différents champs validés : le logement, la restauration, la famille, les vacances loisirs, l'aide à domicile.

LE LOGEMENT

En ce qui concerne le logement, des éléments

sont en place : d'abord la remise à niveau des budgets des différents ministères, ensuite l'équité au sein du comité interministériel. La commission s'interroge sur la réalité des besoins et la prise en compte d'autres paramètres que la seule rémunération pour l'attribution des logements sociaux.

Le dispositif de la réservation de 5 % en nombre des logements sociaux à la diligence des préfets est inscrit mais mal maîtrisé. Il conviendrait peut-être de l'optimiser et de le relier aux 20 % des logements sociaux au titre de la politique de la ville.

Le dispositif AIP (Aide à l'installation) : cette somme allouée aux agents pour leur première installation sur l'Île de France et la région PACA a été étendue depuis le 1^{er} septembre 2006 sur tout le territoire mais avec des différentiels, à savoir 350 € contre 700 € en Île de France, PACA et ZUS ; elle est soumise au revenu fiscal de référence sauf en ce qui concerne les contractuels.

Les membres de la commission échangent sur la pertinence des modes de calcul de cette aide : soit l'on suit le revenu fiscal de référence auquel s'ajoute un certain pourcentage en fonction des zones géographiques, soit l'on prend en compte d'autres éléments, car aujourd'hui on multiplie les établissements publics et on multiplie les contractuels. La question est posée de savoir si on leur attribue une aide ou pas.

Mise en place du prêt mobilité : Depuis le 26 janvier, il est destiné à financer le dépôt de garantie à hauteur de 1 000 €, c'est un prêt à taux « zéro » mais donnant lieu à remboursement sur trois ans. Les bénéficiaires actuels sont ceux qui sont éligibles aux chèques vacances. Il faudrait peut être mettre à côté un mécanisme à 1 % pour étendre ce prêt à d'autres fonctionnaires ou le faire évoluer comme l'AIP par une somme forfaitaire + une somme progressive selon les situations. Il reste le problème de la caution de l'employeur : conformément à un mandat ancien, l'état pourrait se porter caution.

L'aide à l'aménagement des logements des retraités pourrait être élargie pour les actifs.

L'accession à la propriété pourrait être proposée aux personnes qui bénéficient de logements sociaux et dont la situation s'est améliorée.

LA RESTAURATION

On compte des restaurants administratifs et inter administratifs : les seconds sont à favoriser pour permettre des passerelles entre les 3 fonctions publiques.

Il existe un plan sur 5 ans pour 90 000 € pour la mise aux normes de restaurants qui sont gérés par des associations ou des délégations de service public. Il faut privilégier les conventions interministérielles. Les tickets restaurant,

les tarifs préférentiels, l'aide directe ou l'aide à la structure demandent réflexion.

LA FAMILLE

Il convient de définir ce que l'on entend par famille, ne serait-il pas opportun d'intégrer des parents à charge au sein de celle-ci ?

La construction des crèches nécessite un système de réservation et un droit de présentation de 15000 €. Compte tenu du coût du berceau, il serait préférable de recourir à une aide directe plutôt qu'à la structure.

L'AIDE À DOMICILE

Actuellement réservée aux retraités sous conditions de ressources, il faudrait l'étendre aux actifs de façon temporaire en cas de besoins réels.

L'idée de l'étendre aux familles mono parentales n'a pas été retenue.

LOISIRS, CULTURE, CHÈQUES VACANCES

Il existe 4 tranches de participation de l'employeur public au chèques vacances: 10 % - 15 % - 20 % - 25 %. Dans le cadre d'un relèvement du seuil d'éligibilité, il faudrait ouvrir une tranche à 30 % pour des situations de handicap. On pourrait également considérer qu'une famille monoparentale passe dans la catégorie immédiatement supérieure.

Une aide aux transports pourrait être attribuée, dans un premier temps, aux personnes qui relèvent d'horaires atypiques car il reste des problèmes de « longueur d'abonnement » dont les règles demandent à être assouplies.

La DGESCO, sur le socle commun et le livret de compétences - le 2 juillet 2007

Pour le SNPDEN:
C. Petitot, JC Lafay

Le ministère nous a fait part de sa volonté de présenter au prochain conseil supérieur de l'éducation un livret de compétences. Ce document papier serait un document personnel de l'élève, simple dans sa formulation et qui lui serait remis après validation.

Cette année serait une année expérimentale qui permettrait d'amender la forme et d'en préciser l'usage. Il serait les années suivantes accompagné d'un traitement informatique via la base élèves... (indicateurs LOLF obligent!).

Un référentiel détaillé compétence par compétence avec des éléments qui permettent l'évaluation sera publié en même temps. Le socle serait évalué progressivement selon trois paliers: fin CE1, fin CM2, fin 3^e. On envisage un bilan d'étape à la fin de la 6^e. Des formations inter académiques seraient programmées dès le 15 septembre.

Le SNPDEN a insisté sur la nécessité de publication du document relatif aux référentiels et aux modes d'évaluation car il implique un changement radical de point de vue sur l'évaluation qui doit être accompagné: l'absence de ce document avait motivé notre opposition au CSE précédent à la mise en place du livret.

Nous avons également souligné le rôle que peut jouer le conseil de classe (c'est le lieu pertinent pour avis collégial sur la validation des compétences si l'on ne veut pas s'enfermer dans une superposition de validations disciplinaires).

Nous avons demandé aussi qu'une nécessaire clarification des liens soit faite avec:

- le brevet des collèges,
- le certificat de formation générale (niveau 1 en enseignement général du CAP): examen préparé par les élèves de CPA, de 3^e d'insertion et de 3^e SEGPA),
- les bulletins scolaires,
- les évaluations diagnostiques de CE2 et de 6^e.

L'empilement des dispositifs et des évaluations de diverses natures est un facteur d'incompréhension.

Concernant les formulations des compétences dans le livret, nous avons insisté pour qu'elles soient lisibles et compréhensibles pour tous les usagers: il faut aller encore plus loin que dans le projet qui nous a été présenté pour éliminer le jargon interne.

Nous avons enfin affirmé la nécessité de prendre en compte les élèves en difficulté pour valider le socle commun (mise en place des PPRE, formation tout au long de la vie).

Bienvenue au nouveau permanent :

Norbert Gosset



Proviseur de la cité scolaire d'Hirson en Picardie, je rejoins le siège du SNPDEN comme secrétaire permanent à cette rentrée 2007.

J'ai, précédemment, occupé différents postes de personnel de direction et exercé successivement les fonctions de proviseur adjoint de lycée professionnel et de lycée général et technologique, puis de principal de collège et de proviseur.

Âgé de 53 ans, j'ai passé le concours de personnel de direction en 1995, après avoir été instituteur, puis CPE. Syndiqué depuis le début de ma carrière professionnelle, au SNI-PEGC d'abord, puis au SNES, j'ai adhéré au SNPDEN dès ma première prise de fonction.

J'exerce la responsabilité de secrétaire départemental de l'Aisne et je suis membre du conseil syndical national.

Je m'engage dans cette mission de secrétaire permanent avec la volonté d'apporter ma contribution au bon fonctionnement du siège du SNPDEN et d'être au service des adhérents.

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

Isabelle Bourhis
Collège : Catherine Petitot,
Claire Chauchard
LP : Alain Vervaeke

VIE SYNDICALE

Donatelle POINTEREAU

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

MÉTIER

Michel Richard

Pascal Bolloré, Joël Lamoise,
Christine Legay, Christiane Muylaert

CARRIÈRE

Philippe VINCENT

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

UNSA-ÉDUCATION

Exécutif Fédéral National :	P. Guittet (tit.), P. Raffestin (suppl.)
Bureau Fédéral National :	P. Guittet et P. Raffestin (tit.), D. Pointereau et C. Petitot (suppl.)
Conseil Fédéral National :	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

Conseil National :	P. Guittet et P. Raffestin (tit.), F. Charillon et D. Pointereau (suppl.)
Bureau National :	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 (tit.), J.C. Lafay (suppl.)
COMITÉ SUIVI DES LICENCES :	H. Rabaté (tit.), J. Sirot, A. Vervaeke (suppl.)
CPGE :	J.C. Lafay
CTPM :	P. Vincent
OBSERVATOIRE DE LA SÉCURITÉ DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES :	P. Bolloré (tit.)
CNAECP :	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
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
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 :	
GROUPE DE TRAVAIL LAÏCITÉ :	P. Raffestin



	○ Jeudi 23 : ○ Vendredi 24 :	AOÛT 2007 Bureau national CAPN
RENTRÉE SCOLAIRE	Lundi 3 : Mardi 4 :	SEPTEMBRE 2007 Rentrée des professeurs Rentrée des élèves
	○ Mardi 18 : ○ Mardi 19 :	Bureau national Bureau national
	○ Lundi 15 : ○ Mardi 16 :	OCTOBRE 2007 Bureau national Bureau national + Secrétaires académiques + Secrétaires départementaux
CONGÉS DE TOUSSAINT	Zone A, B, C :	du samedi 27 octobre 2007 au jeudi 8 novembre 2007
	○ Jeudi 22 au dimanche 25 :	NOVEMBRE 2007 Salon de l'éducation
	○ Mardi 27 : ○ Mercredi 28 : ○ Jeudi 29 :	Bureau national Conseil syndical national Conseil syndical national
	○ Mardi 18 : ○ Mercredi 19 :	DÉCEMBRE 2007 Bureau national Bureau national
CONGÉS DE NOËL	Zone A, B, C :	du samedi 22 décembre 2007 au lundi 7 janvier 2008
	○ Mardi 15 : ○ Mercredi 16 :	JANVIER 2008 Bureau national Bureau national + secrétaires académiques
	○ Jeudi 7 :	FÉVRIER 2008 Bureau national
CONGÉS D'HIVER	Zone A : Zone B : Zone C :	du samedi 16 février 2008 au lundi 3 mars 2008 du samedi 9 février 2008 au lundi 25 février 2008 du samedi 23 février au 2008 lundi 10 mars 2008
	○ Lundi 17 : ○ Mardi 18 :	MARS 2008 Bureau national Bureau national
	○ Jeudi 3 :	AVRIL 2008 Bureau national
CONGÉS DE PRINTEMPS	Zone A : Zone B : Zone C :	du samedi 12 avril 2008 au lundi 28 avril 2008 du samedi 5 avril 2008 au lundi 21 avril 2008 du samedi 19 avril 2008 au lundi 5 mai 2008
	○ Mardi 20 : ○ Mercredi 21 : ○ Jeudi 22 :	MAI 2008 Bureau national Conseil syndical national Conseil syndical national
	○ Vendredi 20 : ○ Samedi 21 :	JUIN 2008 Bureau national Bureau national + secrétaires académiques
CONGÉS D'ÉTÉ	Samedi 5 :	JUILLET 2008 Bureau national
	○ Zone A, B, C :	à partir du jeudi 3 juillet 2008



Jean Claude
LAFAY

Commission Éducation et Pédagogie

L'éducation et la pédagogie constituent trop souvent, en France comme dans d'autres pays, le champ d'action privilégié de « réformes » du système éducatif qui font meilleure part au positionnement des ministres, ou à des considérations post-électorales, qu'à la recherche de l'efficacité des enseignements et de la formation générale. Les ministres de l'Éducation nationale successifs ont tôt fait d'annoncer en hâte des mesures décisives pour compléter, modifier ou contester les orientations de leurs prédécesseurs, sans considérer sérieusement les effets de ces décisions sur la scolarité et l'avenir des élèves et des étudiants, et parfois aussi à leur propre détriment, lorsque le monde éducatif ou la société leur résistent.

En pareil cas, ceux qui dénoncent, par habitude ou intérêt, le conservatisme des enseignants, ont tôt fait de lui imputer l'échec de la politique ministérielle: cela évite de mener au fond un débat sur l'avenir du système éducatif que, dans les dernières années, Claude Allègre et François Fillon ont annoncé tour à tour à grand tapage avant de décevoir au moment des conclusions. Pourtant, l'Éducation nationale a vraiment besoin de réformes; les constats sont établis sur les sorties scolaires sans qualifications, l'inadaptation des structures, les imperfections des processus d'orientation, la difficulté et le décrochage scolaires, l'incohérence des programmes, les phénomènes particuliers de violence, d'agitation ou d'absentéisme, les dépenses improductives (comme celles du redoublement), l'envahissement des examens et certifications au détriment des horaires, l'inégalité croissante entre les

établissements lorsque la carte scolaire a fait l'objet d'assouplissements incontrôlés, l'inégalité des conditions d'études et de réussite selon les milieux sociaux et les lieux d'habitation.

C'est pourquoi, incontestablement, des réformes sont nécessaires, ainsi qu'un vrai projet pour l'école. Les débats pédagogiques, au SNPDEN, sont animés et constructifs: non pas que nous nous prenions pour les décideurs ni ne soyons tentés, en tant qu'organisation syndicale, par la cogestion; mais nous nous préparons, en permanence, à participer au débat d'idées, à proposer des projets, et à peser avec d'autres, lorsque nous le pouvons, dans le sens du développement du service public, de la performance... éducative, et de l'utilité sociale, dans un domaine où nous avons quelque expérience. Par ailleurs, le gouvernement ne manque pas d'avis produits par l'institution; outre les rapports, réguliers, souvent approfondis mais rarement exploités, des Inspections générales de l'Éducation nationale, un certain nombre d'« audits » ont été produits par des groupes de travail conjoints de ces Inspections Générales et de celles des Finances, sur des sujets, il est vrai, liés à des objectifs de performance... budgétaire du ministère des finances: organisation des examens et concours de l'éducation nationale, décharges statutaires des enseignants du second degré, carte de l'enseignement professionnel, grille horaire des enseignements au collège, grille horaire des enseignements au lycée.

Ces rapports produisent, sur des questions qui comportent essentiellement des enjeux pédagogiques, des constats pour la

plupart pertinents, et produisent des préconisations qui ne sont pas dépourvues d'intérêt, si ce n'est qu'il y a toujours, pour répondre à la commande, l'exercice obligé sur les fameuses « marges de manœuvre »: or, se voulant bon élève de la performance... financière, le Ministère de l'Éducation nationale tend à ne retenir que cet élément du dossier.

C'est ainsi que Gilles de Robien vient d'être désavoué par son successeur après être monté au front pour réformer, au détriment des enseignants, les décrets statutaires de 1950: il avait d'abord retenu du rapport d'audit la promesse d'« économies » de postes. Xavier Darcos (démonstration de zèle?) vient d'annoncer, pour sa part, 10 000 suppressions d'emplois en 2008, avant même d'avoir exposé son projet pour l'école. Même précipitation, même priorité donnée aux effets d'annonce politiques, indifférence à la définition des missions et des



besoins qui justifient l'investissement éducatif, même défaut de temps de réflexion et de concertation pour définir les meilleurs moyens pour réussir, à l'encontre du « pilotage par les résultats » censé se substituer, nous dit-on, au « pilotage par les moyens » : certes, accumuler les moyens ne garantit pas les résultats, mais les réduire par principe, est-ce mieux ?

Le SNPDEN ne manquera donc pas d'occasions de se mobiliser sur les thèmes de la pédagogie et de l'éducation. La commission « éducation et pédagogie » du Bureau National (Jean-Claude Lafay - secrétaire national, Isabelle Bourhis, Claire Chauchard, Catherine Petitot - également secrétaire générale adjointe, Christiane Muylaert, Alain Vervaeke, venant de six académies différentes et dirigeant actuellement soit un collège, soit un lycée d'enseignement général ou technique, soit un lycée professionnel - ou des formules combinées) a du pain sur la planche.

Nos derniers conseils nationaux (novembre 2006 et mai 2007) ont élaboré, dans la continuité de nos mandats, des textes d'orientation importants qui témoignent de l'ampleur des dossiers.

Commençons par la carte scolaire : bel exemple de précipitation dans l'analyse des responsables publics, puisque l'on reproche principalement à la carte scolaire (entendez : la sectorisation) le défaut de mixité sociale et d'égalité qui résulte pour beaucoup, depuis vingt ans, des mesures d'assouplissement ou de suppression qui n'ont plus rien d'« expérimental », mais dont le ministère se refuse à produire

l'état et à faire l'évaluation. En désaccord avec la démarche suivie, nous n'en avons pas moins fait des propositions pour préserver ou rétablir la mixité sociale et l'égalité sur lesquelles, publiquement, chacun s'accorde : définition - au moins de principe - de secteurs scolaires « mixtes », transparence des procédures et des décisions, garantie d'une affectation de proximité pour tous les élèves qui le souhaitent, allocation des moyens en fonction des objectifs de mixité sociale, autonomie de la carte des options par rapport aux procédures d'affectation. Nous devons approfondir notre réflexion sur le sens et les moyens de la mixité sociale, dans les conditions liées à la politique de la ville, et sur l'importance de la « mixité scolaire », c'est-à-dire la diversité des publics en termes de facilités et de résultats scolaires. Fallait-il, dans ce dossier complexe, pousser le « politiquement correct » en fixant un objectif de « 20 % de dérogations » à la veille des vacances scolaires ? Certainement non : nous n'avons pas besoin, ni les familles, de cette déstabilisation. Notons, tout de même, le droit réaffirmé de l'affectation de proximité, et la liste actualisée (avec les boursiers) des critères de « dérogation » : d'une autre nature sera, d'ici 2010, la « suppression » annoncée de la carte scolaire. C'est bien vers une suppression générale que nous allons, au risque de déstabiliser l'offre de formation de l'enseignement public et de multiplier les frustrations, si des régulations ne sont pas mises en place : en particulier pour préserver les objectifs de mixité sociale et d'égalité, auxquelles le nouveau ministre, Xavier Darcos, nous a confirmé qu'il était attaché.

Autre dossier, qui donne son sens à toute évolution positive du système éducatif : celui du « socle commun ». Garantir à chaque élève les moyens nécessaires « à l'acquisition d'un socle commun constitué d'un ensemble de connaissances et de compétences qu'il est indispensable de maîtriser pour accomplir avec succès sa scolarité, poursuivre sa formation, construire son avenir personnel et professionnel et réussir sa vie en société » : c'est une ambition nécessaire. Lorsque manque cet élément, tout au contraire est compromis, y compris le lien social. Nous avons récemment remis à jour nos revendications et nos propositions pour développer l'enseignement professionnel public, redonner une cohérence et une meilleure efficacité à la classe de seconde générale et technologique, un avenir utile à la formation continue, pour que soient



tenues les promesses de l'accueil des jeunes handicapés, pour que soient réaffirmées les missions de l'enseignement adapté. Nous participons activement aux consultations organisées par la délégation interministérielle à l'orientation, pour une meilleure orientation à l'issue du collège, puis après le baccalauréat. Nous développons notre réflexion pour la démocratisation et le développement de l'enseignement supérieur, au-delà de la reconnaissance de la place que nous y avons fait reconnaître, par de nouveaux décrets, des classes post-baccalauréat des lycées, Sections de Techniciens Supérieurs et Classes Préparatoires aux Grandes Écoles.

Mais, au moment où un nouveau ministre prend ses fonctions, sous l'autorité semble-t-il très présente d'un nouveau président de la République, nous avons d'abord souligné que les premières mesures prises prétendument en application du principe du « socle commun » par le ministre précédent, ne répondent pas à l'ambition affichée et, sans remettre en cause l'existant si ce n'est pas redécoupage de programmes, procèdent essentiellement par empilement, comme nous sommes habitués, mais non résignés, à le subir : qu'il se soit agi du conservatisme de l'institution et de ses structures, d'un manque de volonté politique ou de conviction, de la nostalgie d'un système antérieur transformé en mythe, ou de la tentation de l'autoritarisme tatillon et de la simplification abusive, le résultat est peu brillant. Au dernier conseil supérieur de l'éducation, les projets présentés ont fait l'unanimité contre eux, les partisans du « socle commun », dont nous sommes, n'étant pas les moins sévères.

Les questions pédagogiques sont au cœur de notre métier et participent, quels que soient les établissements dans lesquels nous exerçons, du sens que nous donnons à notre mission. Le SNPDEN entend, sur l'ensemble de ces questions, rester actif, imaginaire et présent.



Philippe
VINCENT

Commission carrière

APRÈS LE RELEVÉ DE CONCLUSIONS, POURSUIVRE SUR LES BASES DU CONGRÈS DE DIJON.

Il y a un an en cette même place, j'évoquais les objectifs à atteindre dans les trois ans restant à parcourir d'ici le congrès de Biarritz de mai 2009 au regard des neuf motions carrière adoptées à Dijon. Au tiers du parcours, il est possible de réaliser un premier point d'étape et de mesurer dans le même temps le terrain restant à parcourir. Nous n'en sommes pas encore tout à fait à atteindre l'en-but d'Aguillera même si le trois quart aile que je fus (à une autre époque!) envisage bien d'y marquer quelques essais au titre d'une autre carrière que sportive mais avec le maillot du SNPDEN sur le dos.

LES ACQUIS RÉCENTS DU RELEVÉ DE CONCLUSIONS

Notre plate forme de Dijon nous donnait des mandats clairs sur de nombreux points relatifs à notre carrière. Le mouvement revendicatif mené par le SNPDEN durant la deuxième partie de l'année 2006 a permis d'acter de nombreuses avancées finalisées dans le texte du 24 janvier 2007.

Ainsi nous avons obtenu après de nombreux échanges avec la direction de l'encadrement un cahier des charges de la formation initiale et continue des personnels de direction paru au BO N° 23 du 14 juin 2007. Ce texte qui correspond à notre **motion 3** de Dijon doit permettre d'obtenir une formation de haut niveau, mieux individualisée et adaptée à l'évolution de nos fonctions. Il devrait surtout autoriser sur ces points précis une meilleure homogénéité de traitement, au plan de l'offre comme au plan des moyens, des collègues dans les différentes académies.

En second lieu, nous avons la garantie d'un ratio de promotion à la hors classe à hauteur de 20 % et d'un niveau moyen de promotions en 1^{re} classe à 745 pour les années 2008 et 2009. Ces chiffres qui correspondent exactement ou de très près à nos demandes de Dijon (**motion 6**) permettront d'assurer de manière efficace une bonne fluidité des promotions dans un futur proche.

Troisièmement, les avancées sur les questions de l'indemnitaire (IRD pour les adjoints et majoration de l'IRD pour les chefs sans adjoints, majoration de l'ISS pour les collègues exerçant dans les collèges ambition réussite) traduisent, pour partie certes mais de façon significative, nos revendications de la **motion 7**, à savoir une amélioration du régime des rémunérations complémentaires.

En quatrième point, le relevé de conclusions contient enfin une reconnaissance spécifique de limites à notre temps de travail, une durée annuelle définie et surtout la reconnaissance de notre responsabilité à fixer notre temps de travail et à organiser notre service. Il fixe aussi le cap d'une extension du bénéfice de la CPA pour les personnels de direction ainsi que l'extension de la clause dite « de pénibilité » aux adjoints. Ces décisions correspondent elles aussi de manière très proche aux contenus de la **motion 8** du congrès de Dijon.

Enfin, on doit ajouter à cet ensemble une réduction du nombre des collègues, LP et lycées classés en 1^{re} ou 2^e catégorie pour augmenter de 2.5 points le nombre de ces établissements classés en 3^e catégorie. La réalisation de cette mesure aura pour conséquence de surclasser 358 EPLE au 1^{er} septembre 2008.

Si l'on rajoute à ces acquis le fait que même si nous n'avons pu obtenir une réécriture de l'article 22 du décret statutaire fixant une automaticité de dispense de mobilité obligatoire après exercice des fonctions de direction dans 4 postes (**motion 5**), nous arrivons en gestion à faire

en sorte que les demandes de dérogations soumises par nos collègues soient de manière très générale satisfaites, on devra convenir que le bilan est, quoi que certains aient pu en penser à un moment, particulièrement conséquent. C'est sans doute, aujourd'hui que prennent forme peu à peu ces avancées de manière concrète, que l'on peut mieux saisir à quel point notre mouvement revendicatif de la fin d'année 2006 a pu être efficace.

En effet, c'est au final 5 des 9 motions carrière du congrès de Dijon qui ont pu trouver de manière plus ou moins complète une réalité un an après avoir été adoptées par nos délégués. C'est sans doute à cette aune qu'il est possible de mesurer exactement combien notre stratégie d'action a pu être productive et porteuse de gains substantiels pour notre profession dans son ensemble.

On constatera également que lorsqu'au fil de la négociation, le SNPDEN a eu à faire des choix au regard de propositions ministérielles diverses, il a systématiquement privilégié des mesures favorables aux adjoints et aux chefs des EPLE les moins importants. Chacun appréciera ces orientations.

ET MAINTENANT !

Et maintenant, le travail continue !

Nous allons devoir, mais c'est déjà en cours, vérifier que la rédaction de l'ensemble des textes correspondant aux mesures citées plus haut traduit bien la réalité de ce qui a été négocié et acté. Ce n'est pas forcément la partie la plus gratifiante de l'action syndicale : pour autant, cette vigilance est nécessaire en particulier en cette époque de changements d'équipes ministérielles rue de Grenelle.

Nos premiers contacts avec le ministre Darcos ont permis de faire affirmer que

les engagements seraient tenus : nous y serons très attentifs et serons aussi soucieux de l'exacte transcription finale du contenu des accords de janvier 2007.

Ensuite, la commission carrière aura pour but de remettre sur le métier les autres mandats de Dijon. Tous ne sont pas d'égale nature ni de même importance.

Notre grand chantier sera celui d'un corps à deux classes conformément à la déclinaison qui en a été faite lors de notre CSN de mai 2007, l'objectif étant de parvenir à la disparition de l'actuelle 2^e classe pour arriver à une classe unique d'accueil se terminant au A1 (indice 881) et une hors classe avec un final au B3.

Ces mesures devraient s'accompagner d'une amélioration des bonifications indiciaires des adjoints comme des chefs ainsi que d'une nouvelle réduction des pourcentages d'établissements classés en 1^{re} et 2^e catégories.

Il est évident que si s'ouvrent, comme annoncées par le Président de la République, des concertations larges sur la revalorisation matérielle des carrières des personnels enseignants, le SNPDEN devra avancer et défendre ses revendications pour les personnels de direction. Puisque c'est un axiome du moment, nous devons bien évidemment faire valoir que ceux qui travaillent plus doivent aussi gagner plus. Que nous ayons validé en mai une 1^{re} étape volontariste pour de nouvelles avancées statutaires devrait nous donner les moyens d'entrer dans le débat avec une feuille de route calibrée à la hauteur de nos responsabilités de personnels d'encadrement autonomes.

Selon les évolutions qui apparaîtront à l'automne, nous serons alors possiblement à même de réfléchir à ce que

pourraient être nos positions et propositions dans le cadre d'une nouvelle configuration de l'encadrement dans la fonction publique. Notre mandat de mai a anticipé sur une telle orientation et si des hypothèses, nouvelles ou reprises, naissent à l'occasion de tels tours de table, nous aurons alors la capacité de nous mettre rapidement en configuration d'avancer des mandats conformes à notre vision statutaire.

Dans tous les cas, le SNPDEN sera obligatoirement présent dans le débat car sa réflexion sur ces questions si elle est ancienne a toujours été également ambitieuse, prospective et imaginative.

Sur des éléments plus spécifiques, nous aurons aussi certainement à réouvrir le dossier de l'évaluation des personnels de direction car à l'évidence il reste du chemin à faire pour que celle-ci devienne enfin une référence commune, transparente et contradictoire. De ce point de vue, nous ne sommes pas au bout et nos échanges avec la Direction de l'Encadrement ne devraient pas manquer de substance : on voit bien au travers des constats académiques ou nationaux que bien des points restent encore à traiter avant que le résultat ne soit complètement conforme à ce que nous attendions au moment de la rédaction de notre statut.

En conclusion, on peut constater que selon une terminologie syndicale bien connue des puristes après avoir « engrangé », « il reste du grain à moudre » ! Que l'on compte donc sur notre organisation syndicale, ses militants et cadres et sur les membres du BN de la commission carrière pour continuer à actionner le moulin au bénéfice de l'ensemble de notre corps.

Mais pour ceux qui pourraient douter de notre capacité à être présents, pugnares et efficaces, je ne résiste pas au plaisir (un rien nombriliste il est vrai mais après tout pourquoi ne pas accepter le compliment lorsqu'il vient d'un fin connaisseur de notre système) de citer l'Inspecteur général Jean Pierre Obin qui, dans son récent rapport intitulé « Améliorer la direction des établissements scolaires », écrit, je cite : « **la représentativité du SNPDEN en a fait ces dernières années le partenaire incontournable, et parfois unique, de la direction de l'encadrement du MEN, pour toutes les opérations de gestion des carrières et d'amélioration statutaire** ».

A nous de faire en sorte d'assurer par l'action la pérennité de cette reconnaissance quasi officielle de notre stature syndicale.





Donatelle
POINTEREAU

Commission vie syndicale

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

Un autre chantier est celui de l'adaptation de notre intervention syndicale aux nouvelles réalités de la proximité (accentuation de la décentralisation et de la déconcentration) et de la différenciation des situations de direction induites par les nouveaux textes qui régissent maintenant notre profession de « cadre autonome » de direction, en capacité de contractualiser, afin de permettre de toujours rassembler durablement les personnels de direction dans un cadre syndical tout autant protecteur que prospectif. La mobilisation syndicale de l'ensemble de notre organisation est nécessaire.

Il s'agit notamment de renforcer notre réseau de cadres et de responsables locaux, ainsi que nos modalités de contact au plus près des personnels de direction, actifs et pensionnés, nouveaux entrants dans la fonction, etc.

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

Le dossier « laïcité » 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 permanent.

Le dossier « Europe et international » 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.

Le SNPDEN, avec son expertise, son niveau de réflexion sur la pratique du métier, les valeurs d'éthique professionnelle sur lesquelles il s'appuie prend maintenant toute sa place au niveau international par l'intermédiaire de notre fédération et de l'IE (forte de 30 millions d'enseignants et autres personnels de l'éducation, par le biais de 384 organisations membres réparties dans 169 pays et territoires), au niveau européen par l'intermédiaire du CSEE. Il est souvent invité et écouté.

Notre positionnement y a été conforté, 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 par le SNPDEN 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).

L. Colin et J. Pionnier membres du BN ont participé à Bruxelles aux journées organisées par l'OCDE les 1^{er} et 2 février 2007, au séminaire organisé par l'IE à Birmingham les 15 et 16 mai 2007.

D. Pointereau au sein de la délégation UNSA Éducation a présenté au congrès de l'IE à Berlin en juillet 2007 aux 800 délégués « la charte profes-

sionnelle et d'éthique » des personnels d'encadrement conçue par le SNPDEN et que nous avons adoptée au CSN de novembre. Cette charte précise leur concours à la qualité, à l'équité et au développement démocratique des organisations scolaires, et revendique pour les personnels de direction des conditions de statut, d'exercice du métier et de formation, cohérentes avec ces objectifs.

Elle représente le projet syndical de la direction des organisations scolaires sur la scène internationale éducative. (*Direction* n° 144 – page 39 « Motion n° 1 » - www.snpden.net/direction/direction_144.htm - rubrique « vie syndicale »)

Fort de son expérience, le SNPDEN participe, ainsi « es qualité » à la construction du mouvement syndical des personnels de direction au niveau international.

Le dossier de la communication est piloté par Jocelyne Pionnier.

Mieux communiquer de façon à ce que nous soyons tous des acteurs avertis des mutations, liées au relevé de conclusions et à la charte de pilotage en mettant davantage les modes de communication contemporains au service de la diffusion de nos messages. De plus, il est proposé de donner dans la revue *Direction* davantage de place à l'information et aux témoignages académiques et départementaux.

Le site national est à améliorer 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.

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

Une véritable politique contractuelle pilotée par des cadres autonomes, telle que l'ont définie le relevé de conclusions et la charte de pilotage, articulée avec l'action syndicale, nécessite des interlocuteurs avertis et confortés syndicalement, des objets et des lieux de négociations, pour peser et agir pour faire avancer, faire aboutir un projet, affirmer l'autonomie de l'EPLÉ.

L'enjeu est donc aujourd'hui d'une formation syndicale largement intégrée à une formation au métier : permettre aux stagiaires non seulement de mieux participer à l'action et à la réflexion syndicales, mais aussi d'être confortés dans leur pratique professionnelle face à la hiérarchie et à nos divers partenaires, internes et externes.

Notre dernier CSN a souligné la nécessité de fournir un effort sans précédent de formation de masse pour renforcer le militantisme des adhérents et épauler les cadres intermédiaires dans leur rôle d'aide et de conseil auprès de adhérents

Voici donc comment s'organise le travail de proposition et de réflexion de la commission « vie syndicale », au niveau du Bureau national comme à celui des réunions du Conseil Syndical National. Elle concourt dans son champ d'expertise à la mesure des enjeux syndicaux et à la construction de réponses, pour en relever les défis.



Pierre
RAFFESTIN

La laïcité, principe fondamental du Pacte Républicain

Depuis 2002, la laïcité a réinvesti le débat public après un passage prolongé sous silence depuis 1990, date où elle avait cessé d'être d'actualité.

Le débat sur le port de signes religieux ostentatoires à l'école a été le déclic du renouveau de la discussion et s'est en partie conclu par le vote de **la loi du 15 mars 2004**. Cette loi accueillie avec beaucoup de scepticisme a répondu à son objectif, elle a permis de réinstaurer la sérénité dans les établissements scolaires et elle ne semble pas remise en cause.

Le débat s'est naturellement prolongé par la commémoration du centenaire de la loi du 5 décembre 1905 instituant la séparation des Églises et de l'État. La révision de cette loi (rapport Machelon) ne semble plus à l'ordre du jour. Toutefois, cette possibilité ne doit pas être exclue, ainsi certains candidats importants n'ont jamais évoqué la laïcité au cours de la récente campagne électorale présidentielle.

Un nouvel équilibre s'est instauré mais la vigilance doit être de rigueur et, dans ce domaine, la responsabilité du SNPDEN est évidente. C'est ainsi que nous sommes confrontés à une récente prescription de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) en date du 14 mai 2007 et qui stipule que : « Ni le principe de laïcité, ni celui de neutralité du service public ne s'opposent a priori à ce que des mères d'élèves portant le foulard collaborent au service public de l'enseignement », estime t-elle, dans une délibération. Elle ajoute que « le choix du directeur de l'établissement scolaire ne peut être contraire au principe de non-discrimination. Le respect du principe d'égalité exclut, par définition, que la direction de l'établissement scolaire puisse exercer son pouvoir d'autorisation de manière arbitraire. ». Elle « recommande aux conseils d'école de revoir les règlements intérieurs applicables et/ou leur interprétation de manière à respecter le principe

de non-discrimination religieuse dans la participation des parents à la vie de l'école ». Les inspections devront lui rendre compte des mesures prises « dans un délai de quatre mois ». La Halde exploite une carence de la réglementation et agit sans nuance puisqu'elle évoque pour se justifier le délit d'islamophobie ce qui est hors sujet. L'alignement sur la prescription de la Halde constitue un danger et, à terme, remettra en cause l'application de la loi du 15 mars 2004, notamment dans les écoles élémentaires. L'UNSA-Education rencontrera la Halde à la prochaine rentrée pour une mise au point.

Le respect du principe de laïcité est devenu une préoccupation des responsables de l'État et des initiatives positives, que le SNPDEN approuve, ont été prises en 2006-2007. Il y a eu la publication par M. Rossinot (député UMP Radical de NANCY) du rapport sur la laïcité dans les services publics. Dans le prolongement de ce rapport, deux décisions ont été prises au cours du premier trimestre 2007.

Par décret en date du 25 mars 2007 (JO du 27 mars 2007) a été créé « l'Observatoire de la laïcité ».

Au terme du décret, cet observatoire sera chargé de « produire des analyses, études et recherches permettant d'éclairer les pouvoirs publics sur la laïcité ». Il pourra « proposer au Premier Ministre toute mesure qui lui paraîtra permettre une meilleure mise en œuvre du principe de laïcité, notamment pour assurer l'information des agents publics et des usagers des services publics ». L'observatoire comptera 22 personnes dont dix personnalités désignées en raison de leur compétence et de leur expérience et 4 parlementaires.

En janvier 2007, le Haut Conseil à l'Intégration, présidée par Blandine Kriegel, a remis au Premier Ministre un projet de charte de la laïcité dans les services publics. **La circulaire relative à sa promulgation est parue le**

13 avril 2007. Une analyse du texte figure dans le numéro 147 de *Direction* (page 33). Son intérêt premier est, conformément aux préconisations du rapport STASI, d'étendre la protection et l'aide juridique des agents hospitaliers dans l'exercice de leurs fonctions. Il faut dire que ces dernières années, les acteurs des services hospitaliers ont été à rude épreuve face aux exigences des communautaristes. Ainsi, il est clairement stipulé que « les usagers des services publics ne peuvent récuser un agent public ou d'autres usagers, ni exiger une adaptation du fonctionnement du service public ou d'un équipement public ». L'importance de ce texte n'est pas contestable, et le SNPDEN en approuve les termes, ce qui ne veut pas dire que nous ne devons pas chercher à l'améliorer et le compléter, notamment combler le vide juridique concernant les obligations des collaborateurs occasionnels du service public (cf. l'attitude de la Halde ci-dessus).

Le SNPDEN a entamé sa réflexion sur les modalités de financement de l'enseignement privé en corollaire de l'extension du dualisme et présentement, sur ce problème, nous sommes à la croisée



des chemins. L'institutionnalisation du dualisme scolaire met en péril l'unité et la cohérence de l'Éducation Nationale. Sur ce sujet, le CSN de mai 2007 a voté une motion et une résolution qui expriment clairement la position du SNPDEN et fixent l'orientation de la commission Vie syndicale pour la prochaine année scolaire (*Direction* n° 149, page 53). Le problème du dualisme scolaire va percuter la réforme envisagée de la sectorisation scolaire. La suppression de la carte scolaire officialisera le dualisme scolaire et mettra l'enseignement privé, dont l'enseignement catholique, à égalité avec ce qui restera de l'enseignement public. Ainsi, notre réflexion sur la réforme de la carte scolaire devra intégrer cette dimension.

Le SNPDEN se fixe une autre tâche, celle de réfléchir sur la nouvelle pratique, inaugurée pour la construction du collège de Villemandeur dans le Loiret. Nous assurerons le suivi de cette expérience qui commence le 1^{er} septembre 2007.

Dans un prochain article de *Direction*, nous présenterons le site **Laïcité piloté par la ligue de l'Enseignement** à la conception duquel le SNPDEN a collaboré. C'est un instrument de travail très utile pour les éducateurs, car c'est avant tout un recueil d'indications pratiques.

D'ores et déjà vous pouvez vous connecter sur ce site :

www.laicite-laligue.org

TEXTES DE RÉFÉRENCE

Direction 147 page 33:

La charte de la laïcité

Direction 139: motions du congrès de Dijon, pages 64,65,66

Direction 149:

motions du CSN de mai 2007



Michel
RICHARD

Commission métier

Le numéro de rentrée de *Direction* permet à tous les adhérents du SNPDEN et au-delà à l'ensemble des personnels de direction, de s'informer sur les positions de notre organisation syndicale. Mais comme à chaque rentrée scolaire, il s'agit également d'ouvrir des débats, de réfléchir collectivement sur les évolutions du système éducatif en général et de préciser nos positions sur les sujets liés à l'exercice du métier de personnel de direction. Parallèlement nous sommes très attentifs à l'évolution de l'EPL dont nous assurons la direction et pour lequel une charte des pratiques de pilotage a été élaborée et publiée au BO n° 8 du 22 février 2007.

EXERCICE DU MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION

Depuis de nombreuses années, l'analyse portée par le SNPDEN sur

le métier de personnel de direction a montré toute sa pertinence. En effet, l'introduction d'un référentiel de métier dans le protocole du 16 novembre 2000, la publication d'un Livre Blanc sur le métier de personnel de direction en janvier 2004, ont constitué un socle sur lequel nous avons appuyé toute l'action syndicale des mois passés.

La motion « Action » votée au Congrès de Dijon en mai 2006, avec la montée en puissance de la mobilisation syndicale qui a débouché sur l'imposante manifestation du 26 novembre 2006 – organisée par le seul SNPDEN – ont permis que s'ouvrent des négociations au plus haut niveau avec le Ministère de l'Éducation Nationale et ont abouti à la signature d'un relevé de conclusions le 24 janvier 2007.

Ce relevé de conclusions comporte plusieurs parties qui traitent successivement de l'exercice du métier, de la formation initiale et continue, du temps de travail, et de

la reconnaissance professionnelle. Il s'agit d'un acte fort qui demande dans le cadre de la continuité de l'État l'engagement du nouveau Ministre de l'Éducation Nationale, qui devra en appliquer et en faire appliquer l'intégralité. Il convient de rappeler que la signature d'un Ministre implique que tous les éléments contenus dans le relevé soient déclinés par tous les échelons hiérarchiques (Recteur et IA DSDEN).

Il appartient désormais aux secrétaires académiques et secrétaires départementaux d'engager la mise en œuvre concrète sur le terrain. Dans l'hypothèse - que nous espérons improbable - où des difficultés locales d'application se feraient jour, le bureau national veillera à la conformité et à la régularité avec les instances ministérielles.

Au-delà du relevé de conclusions, il est indispensable de rappeler que l'amélioration des conditions d'exercice de notre métier passe également par la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leurs missions. Ainsi, la direction de l'EPLÉ composée du chef et du ou des chef(s) d'établissement adjoint(s) doit pouvoir prendre appui, pour l'exercice quotidien de sa mission, sur un pôle administratif renforcé et placé sous l'autorité du chef d'établissement. La complexification des tâches rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés.

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

Nous voulons insister sur le fait que les personnels de direction sont dorénavant reconnus comme des cadres autonomes à travers l'organisation de leur temps de travail. Au-delà de l'attribution de 47 jours de congés, du bornage du nombre de demi-journées travaillées et de la limitation de la journée de travail à 11 heures, il s'agit de faire accepter par tous que le temps de travail d'un personnel de direction ne se confond pas avec la présence dans l'établissement.

LA CHARTE DES PRATIQUES DE PILOTAGE

La charte des pratiques de pilotage qui est annexée au relevé de conclusions doit avoir un impact important et conséquent sur le fonctionnement de l'EPLÉ. Sa déclinaison s'effectue en cinq principes qu'il faut rappeler :

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

Par ailleurs, cette charte et le tableau des missions qui est annexé indiquent clairement que l'EPLÉ n'est pas un service déconcentré de l'État, mais bien un organe autonome dont la mission principale est l'enseignement et l'éducation. Ainsi l'État et les Collectivités Territoriales ne doivent plus, hors d'un conventionnement, solliciter ou impli-

quer l'EPLÉ pour l'exercice de toutes activités qui ne se rattacheront pas aux missions sus définies.

Enfin, nous ne saurions omettre la question de l'autonomie de l'EPLÉ qui lui a été accordée par les lois de décentralisation de 1983 et 1985 et dont le décret du 30 août 1985 précise le contour administratif, financier et pédagogique. Cette autonomie ne saurait se confondre avec la 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.

Mais l'affirmation de l'autonomie de l'EPLÉ ne doit pas nous empêcher d'avancer dans la réflexion sur la restructuration du réseau des établissements. En effet, l'évolution démographique ne manquera pas de rendre rapidement obligatoire de construire des établissements multisites dans lesquels nous devons veiller à ce que les pressions politiques ou locales ne supplantent pas la qualité pédagogique et le maintien du service public d'éducation.

La rentrée scolaire 2007 s'inscrit dans un contexte politique nouveau. Le rôle et la place du SNPDEN, principal syndicat de personnels de direction, demeureront primordiaux pour l'application des dispositions contenues dans le relevé de conclusions et dans la charte de pilotage. Pour ce faire, l'ensemble des syndiqués devra se mobiliser dans les bureaux départementaux comme dans les sections académiques, et bien évidemment au plan national, pour obtenir satisfaction sur les revendications que nous portons autant pour nous-mêmes que pour l'intérêt supérieur du service public d'éducation.

Bonne rentrée à chacun et bon courage pour l'action et le travail syndical.





Donatelle
POINTEREAU

Nous sommes tous des syndicalistes

« A la veille de grands bouleversements dans le système éducatif français, les personnels de direction du SNPDEN, bâtisseurs de leur profession, sont appelés à renouveler leur capacité militante ».

Il s'agit d'adapter notre intervention syndicale aux nouvelles réalités de la proximité (accentuation de la décentralisation et de la déconcentration) et de la différenciation des situations de direction induites par les nouveaux textes qui régissent maintenant notre profession de « cadre autonome » de direction, en capacité de contractualiser, afin de permettre de toujours rassembler durablement les personnels de direction dans un cadre syndical tout autant protecteur que prospectif.

Les académies et les départements font preuve d'un grand dynamisme pour faire connaître et mettre en œuvre au travers du « relevé de conclusions » et de la « charte de pilotage » notre conception de la profession et des conditions d'exercice de ses personnels.

La mobilisation syndicale de l'ensemble de notre organisation est nécessaire. Le bureau national ouvert aux SA de juillet l'a souligné :

Renforcer notre réseau de cadres et de responsables locaux, ainsi que nos modalités de contact au plus près des personnels de direction, actifs et pensionnés, nouveaux entrants dans la fonction, etc.

Faire un effort de formation de masse pour renforcer le militantisme des adhérents et épauler les cadres intermédiaires dans leur rôle d'aide et de conseil auprès des adhérents ;

Mieux communiquer de façon à ce que nous soyons tous des acteurs avertis des mutations

liées au relevé de conclusions et à la charte de pilotage en mettant davantage les modes de communication contemporains adaptés aux évolutions de la société, au service de la diffusion de nos messages.

Plusieurs académies nous ont fait part de leurs initiatives : nous les portons à votre connaissance :

DU LAURÉAT CONCOURS... AU RETRAITE

« Dans l'exercice de notre vie syndicale, il nous faut pour que le SNPDEN continue de prospérer tout à la fois accueillir les lauréats concours et « conserver » au syndicat les collègues qui terminent leur carrière. Le SNPDEN PARIS a fait le choix depuis plusieurs années de quelques actions plutôt festives qui permettent d'atteindre ces buts. Nos collègues retraités sont, bien entendu, toujours associés aux travaux du conseil syndical académique, et pour deux d'entre eux, membres du bureau académique. Nous organisons, chaque année, le dernier mercredi de novembre, un déjeuner dans l'un des lycées hôteliers de Paris, déjeuner auquel participent des collègues en activité.

Toutefois, nous notons toujours la présence de nombreux retraités à nos AGA et à la grande soirée SNPDEN qui se tient toujours le premier lundi de juillet ; soirée au cours de laquelle nous rendons hommage à celles et ceux qui terminent une carrière bien remplie !

Les lauréats concours sont invités à un pot de bienvenue dès la proclamation des résultats, à

l'occasion d'une réunion de notre CSA. Ce premier contact permet de faire connaître notre syndicat et ce, quelle que soit l'académie de destination, de dédramatiser une situation très anxiogène pour des personnels qui vont changer de métier, de vie... nous répondons à leurs questions, nous évoquons le calendrier, leur prise de fonction, nous les aidons dans leur réflexion. Fin août, nous accueillons tous les nouveaux qui entrent dans l'académie : mutations ou première affectation ; cet accueil se situe toujours après le CSA de rentrée et à la veille de la réunion du Recteur afin que les collègues reconnaissent des visages familiers dès ce jour !

Marie Ange Henry,
secrétaire académique
de Paris

UN LIVRET D'ACCUEIL POUR LES ARRIVANTS

Le SNPDEN-MAYOTTE a adressé à chaque collègue nouvellement nommé (une vingtaine à cette rentrée 2007), un livret d'accueil présentant les spécificités locales.

C'est un recueil d'informations pratiques accompagnées d'une approche professionnelle et, bien sûr, syndicale. C'est ainsi que des collègues du syndicat, se remémorant leur arrivée, ont travaillé à faciliter l'atterrissage des nouveaux arrivants.

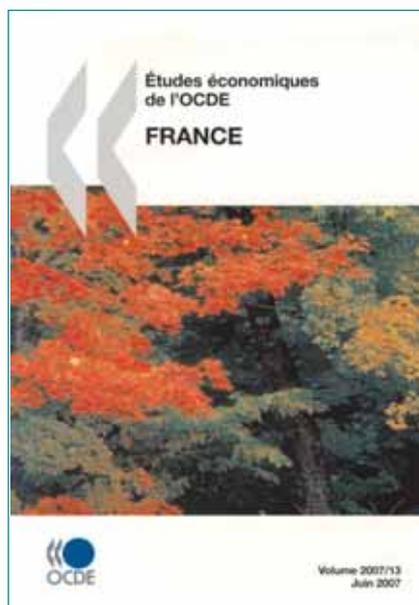
Citons à titre d'exemple : la complexité et l'instabilité de la carte des formations quand chaque établissement peut accueillir n'importe quelle section, la nécessaire adaptation pédagogique dans un environnement où la langue française est, de fait, seconde, le statut des collègues et

Performance du système éducatif français



Valérie FAURE

LES PRÉCONISATIONS DE L'OCDE



Dans quels domaines la politique économique française peut-elle s'améliorer? Comment réduire la pauvreté? La performance du système éducatif peut-elle être améliorée? Les systèmes de retraite et de santé peuvent-ils relever le défi du vieillissement? La décentralisation a-t-elle permis d'augmenter l'efficacité de l'administration? Telles sont les principales questions que se pose l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) dans son « étude économique de

des lycées de Mayotte qui nous ramène à une réalité métropolitaine d'il y a 25 ans, le contexte d'immigration clandestine, qui est surtout visible par de nombreuses arrestations, qui ne laisse pas de côté les élèves accueillis dans les établissements.

Ce livret d'accueil est un premier jet qui sera enrichi chaque année par les collègues arrivant aujourd'hui, donc les anciens de demain.

Une difficulté importante traverse le système éducatif mahorais; c'est la quasi absence de mémoire collective. L'initiative du SNPDEN - Mayotte contribue à pallier ce manque.

Jean Philippe Decroux,
secrétaire académique
de Mayotte

COMMUNICATION DIRECTE ET CONTINUE

L'une des originalités de l'académie de Lille est son fonctionnement en communication directe avec les adhérents.

Un bulletin d'information syndicale (LilleNet) est régulièrement envoyé sur les messageries « Direction » de tous les établissements de l'académie (environ 50 numéros par an). Les collègues qui le souhaitent sont invités à nous communiquer leur mail, car des informations plus spécifiques ou plus ciblées sont également envoyées sur la messagerie personnelle des syndiqués.

Dans le cas des lauréats concours, le SNPDEN prend contact par courrier dès la parution des résultats. Nous obtenons, parfois difficilement, leurs coordonnées professionnelles par l'intermédiaire du rectorat. Nous leur proposons de nous communiquer les coordonnées mail, et une collègue chargée de communication répond dès leur nomination à toutes les questions qu'ils peuvent se poser. Dès la fin de la 2e CAPN, la liste des postes vacants est également envoyée. Enfin, une première rencontre est organisée, après l'AGA de fin d'année scolaire, afin de présenter le syndicat aux collègues, mais surtout de répondre à leurs premières préoccupations professionnelles. Il faut rappeler que le syndicat fonctionne essentiellement au niveau académique, décliné ensuite en secteurs correspondant aux bassins de formation. Chaque secteur est animé par un correspondant, membre du CSA. Les retraités font également l'objet d'un traitement particulier, grâce à l'action d'une retraitée dynamique, qui adresse un résumé par courrier des « LilleNet ».

Florence Delannoy,
responsable de la communication
Lille

international

la France » publiée le 27 juin dernier et dans laquelle elle passe en revue un certain nombre de thèmes jugés « prioritaires dans l'action réformatrice du nouveau gouvernement ».

A partir de cette étude et de sa synthèse, ainsi que d'une dépêche de l'Agence Éducation et Formation (AEF du 27 juin 2007), nous reprenons ci-dessous les principales recommandations présentées dans le chapitre III qui nous intéresse plus particulièrement puisqu'il évoque les mesures pour « renforcer les incitations à une meilleure performance du système éducatif ». Y sont ainsi dégagées des pistes de réflexion intéressantes sur les maux actuels de notre système éducatif.

Après une brève description de l'organisation et du financement de l'enseignement obligatoire et de l'enseignement supérieur français, l'OCDE aborde plus particulièrement les questions de l'autonomie des établissements, du redoublement, de la carte scolaire, des zones d'éducation prioritaire, des programmes ainsi que le problème du suivi et de l'amélioration des performances... et émet une série de recommandations concernant l'éducation dont vous trouverez ci-dessous quelques morceaux choisis.

■ EN MATIÈRE D'ÉVALUATION

« De meilleurs indicateurs de performance doivent jouer un rôle plus direct dans la recherche d'amélioration par les enseignants, les chefs d'établissement et les établissements ».

L'OCDE souligne que si « le système éducatif français ne souffre pas de carences majeures »..., cependant « un certain nombre de pays obtiennent de meilleurs résultats avec des ressources comparables ».

Il faut donc pouvoir mesurer correctement ces ressources. Et, s'il existe déjà en France des indicateurs de « valeur ajoutée », qui sont rendus publics pour les lycées, il faudrait les améliorer et les étendre aux collèges. C'est pourquoi l'étude préconise d'« introduire des mesures des performances de l'enseignement secondaire basées sur la véritable « valeur ajoutée » [...] qui devraient servir à établir des critères de performance des établissements scolaires, auxquels les chefs d'établissement et l'inspection de l'enseignement se référerait explicitement ».

■ EN MATIÈRE D'AUTONOMIE

L'OCDE souligne que « l'une des caractéristiques traditionnelles du système français est le manque d'autonomie des chefs d'établissement. Ils

n'interviennent guère dans le recrutement des enseignants ou dans leur rémunération, et les programmes sont établis dans le détail au niveau national ». L'organisation préconise donc, pour améliorer les résultats dans l'enseignement secondaire, que soit « l'inspection nationale réagisse davantage lorsque la performance d'un établissement est insuffisante, soit que les chefs d'établissement aient plus d'autonomie et soient responsables des solutions à mettre en œuvre, dans le cadre de normes nationales claires de résultats des élèves ».

Plus précisément, l'OCDE suggère de confier aux chefs d'établissement « la responsabilité directe de préserver et d'améliorer les performances compte tenu de ces critères », et qu'une « large autonomie » leur soit « accordée pour recruter le personnel enseignant et les autres personnels ». Elle estime de plus que « si l'autonomie et la responsabilité individuelles des établissements ne sont pas accrues, il faut fournir aux autorités éducatives compétentes [...] des incitations et des moyens pour agir promptement dans les établissements qui ont de mauvais résultats ».

■ CARTE SCOLAIRE

Dans la mesure où « le rôle du choix parental et de la carte scolaire dans l'amélioration des performances des établissements est controversé », l'OCDE pense que les règles applicables dans ce domaine doivent être précisées et appliquées partout.

Pour l'organisation, « si le choix parental n'est pas la règle car il engendre des inégalités, les parents bien renseignés ne devraient pas avoir la possibilité de l'exercer », car selon elle, « le libre choix de l'établissement risquerait d'aggraver le problème de la ségrégation du fait de l'avantage dont disposent les familles aisées bien informées, et de conduire à un écrémage de la part des établissements scolaires ». Cependant, s'il doit être institué, la démarche devrait être claire et accessible à tous et des réformes profondes visant à garantir la flexibilité de l'offre, l'octroi de crédits budgétaires appropriés, en rapport avec les effectifs, et l'autonomie des établissements seraient nécessaires ». À défaut de telles réformes, les auteurs pensent que la carte scolaire devrait être maintenue.

■ LES MOYENS DES ZEP

Si l'OCDE constate que « des changements majeurs » ont été introduits dans la politique concernant les zones d'éducation prioritaires en 2006, notamment avec la réforme « ambition réussite », elle note que certains

« points faibles » subsistent. Dans ce domaine, elle préconise ainsi que, dans la mesure du possible, « les ressources supplémentaires allouées aux zones ayant des besoins particuliers [soient] réparties en fonction de critères communs prenant en compte les besoins pertinents, essentiellement établissement par établissement plutôt qu'en fonction de zones géographiques », tout en maintenant « la structure ZEP des zones d'éducation prioritaires »... « aux fins de coordination et d'échange d'informations ».

■ RÉMUNÉRATION ET FORMATION DES ENSEIGNANTS

A ce sujet, le rapport préconise de « modifier le système d'avancement, qui rétribue les enseignants plus expérimentés en leur versant le même salaire quel que soit le lieu où ils choisissent d'enseigner » et de leur offrir « des incitations plus importantes pour qu'ils restent ou s'installent dans les secteurs où l'on a besoin de leur expérience, mais en modulant leur salaire ou leur charge d'enseignement en fonction de l'emploi considéré, non en leur accordant des échelons pour leur avancement ».

Quant à la formation des enseignants, « il faudrait insister davantage sur les compétences nécessaires en classe, en particulier celles requises pour prendre en charge des classes hétérogènes ». L'étude envisage par ailleurs la possibilité de sélectionner et de former, à côté des enseignants retenus pour leur connaissance approfondie d'une seule discipline, certains enseignants pour enseigner plus d'une discipline afin d'introduire plus de flexibilité dans leur affectation.

■ L'étude évoque également largement le problème des inégalités et des dysfonctionnements dans l'enseignement supérieur « qui souffre [selon l'OCDE] du paradoxe d'une absence de sélection à l'entrée à l'université qui ne sert que très mal l'objectif d'équité » et d'un manque de ressources, celles-ci étant d'ailleurs mal réparties.

■ La synthèse de cette étude est accessible sur le site de l'OCDE www.oecd.org/eco/etudes/france et le rapport complet (174 pages) est en vente en ligne.

■ Par ailleurs, le site www.oecd.org/france-fr offre un accès chronologique ou thématique à tous les rapports et statistiques de l'OCDE consacrés à la France.

Classement des établissements AEFÉ

L'AEFE a invité les représentants du SNPDEN pour évoquer le nouveau classement avant le CTP du 3 juillet. Ce qui semblait a priori devoir être une réunion d'enregistrement, a été en fait une rencontre positive où le SNPDEN a été entendu sur un certain nombre de suggestions qu'il avait émises. Merci aux collègues pour leur contribution.

LA CONTRAINTE DU BUDGET :

Le nouveau classement ne se fait pas à budget constant, l'AEFE ayant indiqué à Bercy que le nombre d'élèves étant croissant, il est normal que le solde des établissements surclassés soit positif.

LES NOUVEAUTÉS :

La directrice a souhaité introduire des éléments temporaires de sur-pondération pour tenir compte de situations alourdissant la tâche des personnels de direction. Ce sont essentiellement ceux qui sont en reconstruction ou qui auront à gérer un projet immobilier ou une augmentation d'effectifs. Le calcul reprend peu ou prou les mêmes principes que par le passé à savoir que le nombre d'élèves est l'élément le plus pesant. Les seuils de changement de catégories ont été modifiés de façon à insérer davantage d'établissements par catégorie en profitant au maximum du budget. Nous avons pu ainsi faire surclasser certains établissements en faisant « déplacer le curseur » des seuils.

LES CRITÈRES :

Nous avons demandé et nous avons obtenu la prise en compte des centres de délibération du baccalauréat et celle des établissements mutualisateurs de formation continue, ainsi que la prise en compte de l'existence de classes post bac. Nous avons demandé que soit créée la 4^e exceptionnelle. Cette demande qui ne coûte rien, et n'est rien d'autre qu'une mesure d'affichage et de cohérence pour les collègues réintégrant la France, semble effrayer nos interlocuteurs qui se sont cependant montrés sensibles à nos arguments et proposent 4 établissements.

Dorénavant les personnels de direction ne seront plus affectés

dans les établissements non classés. C'est la fin d'une situation embarrassante pour nos collègues.

Nous n'avons pas été suivis sur notre souhait de prise en compte à taux égal des élèves des sections locales qui seront toujours comptabilisés à 0.1. Le motif invoqué étant que trop de disparités existent à ce niveau, et que très souvent la responsabilité pédagogique de ces élèves ne nous incombe pas. Cet argument nous a semblé pour le moins sujet à caution, la véritable

raison semble plutôt résider dans le fait que l'agence n'a pas une vision très claire de ces disparités! C'est le chantier sur lequel le secrétaire général de l'AEFE s'est engagé.

Nous avons pu faire surclasser 36 établissements (ou maintenir des établissements qui auraient été déclassés compte tenu de leurs effectifs) et n'avons pu empêcher le déclassé de 9 autres. Le solde est donc positif pour 25 établissements.

Nous avons demandé à ce que les collègues partants soient très vite avertis des sur-classes mais surtout des déclassés qui risquent d'avoir des conséquences pour certains d'entre eux. L'Agence nous assure qu'elle fera en sorte que les contrats soient signés au 1^{er} septembre 2007 selon le critère le plus favorable, la modification intervenant au 1^{er} janvier 2008, une clause de sauvegarde s'appliquerait alors...

Ces critères ont permis de définir l'attribution d'un nombre de points qui ont classé les établissements. Par ailleurs, les situations particulières d'établissement (projet immobilier et montée d'effectifs par exemple) ont bénéficié de surclassement et des établissements ont été maintenus dans leur catégorie initiale malgré des effectifs qui auraient dû les placer dans une catégorie inférieure. Ci-après les établissements ayant bénéficié d'une évolution positive.

			CLASS. 2005	CLASS. 2007
Lyc français G. Pompidou	Dubai	Emirats arabes Unis	3	4
Lyc franco-argentin J. Mermoz	Buenos Aires	Argentine	3	4
Lyc français Liberté	Bamako	Mali	3	4
Lyc international A. Dumas	Alger	Algérie	3	4
Lyc L. Massignon	Abu Dhabi	Emirats arabes Unis	3	4
Lyc français J. Kessel	Djibouti	Djibouti	3	4
École française	Shanghai	Chine	NC	3
Lyc français	Singapour	Singapour	2	3
Lyc franco-japonais	Tokyo	Japon	2	3
Lyc La Fontaine	Niamey	Niger	2	3
Clg français	Zamudio (Bilbao)	Espagne	2	3
Lyc français Intl V. Ségal	Hong Kong	Chine	2	3
Lyc français A. Dumas	Moscou	Russie	2	3
Lyc français	Pékin	Chine	2	3
Lyc Stendhal	Milan	Italie	2	3
Lyc français J. Verne	Johannesburg	Afrique du Sud	2	3
Lyc français	Berlin	Allemagne	2	3
Lyc français T. Monod	Nouakchott	Mauritanie	2	3
École française	Damas	Syrie	2	3
Lyc Van Gogh	La Haye	Pays-Bas	2	3
Lyc A. Camus	Conakry	Guinée	3	3
Lyc français D'Irlande	Dublin	Irlande	1	2
Lyc français R. Descartes	Kinshasa	R. D. du Congo	NC	2
Lyc Charles de Gaulle	Bangui	R. Centrafricaine	1	2
Lyc français A. Blondin Bève	Luanda	Angola	1	2
Lyc français de Guadalajara	Zapopan	Mexique	1	2
Clg français F. Dolto	Majunga	Madagascar	1	2
Lyc français F. Mitterand	Brasillia	Brésil	1	2
Lyc français	Dusseldorf	Allemagne	2	2
École française A. Rimbaud	Nicosie	Chypre	NC	1
Lyc français	Anvers	Belgique	NC	1
Clg français M. Chagall	Tel-Aviv	Israël	NC	1
École française	Téhéran	Iran	NC	1
École française J. Prévert	Accra	Ghana	NC	1
Lyc français St Exupéry	Brazzaville	Congo	NC	1



Bernard
LEPREUX

La rémunération

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 821, 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 821 (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 = 881, A2 = 916, A3 = 963)
- 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 $635+70 = 705$
- un chef de 2^e classe, 10^e échelon, dans un établissement de 2^e caté-

gorie a un indice de rémunération égal à $696+100 = 796$

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 696, INM du dernier échelon de la 2^e classe. 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 obtenu dans le relevé de conclusions du 24 janvier 2007 que cette clause soit étendue aux adjoints. A ce jour le texte est toujours en cours de publication.

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

Valeur mensuelle brute du point : 4,53 € au 1^{er} février 2007 (valeur arrondie)

Elle fait l'objet d'une retenue pour pension civile dans la limite de l'INM 1 058 (appelée entre nous butoir du 1 058). Les trois tableaux suivants vous donnent les valeurs de l'indice lié au grade, à l'emploi et un récapitulatif.

LES INDICES LIÉS AU GRADE

Échelonnement indiciaire de la hors classe

Échelon	INM au 1 ^{er} novembre 2006
6 ^e A3	963
6 ^e A2	916
6 ^e A1	881
5 ^e	821
4 ^e	783
3 ^e	734
2 ^e	696
1 ^{er}	658

Échelonnement indiciaire de la 1^{re} classe

Échelon	INM au 1 ^{er} novembre 2006
11 ^e	821
10 ^e	783
9 ^e	734
8 ^e	684
7 ^e	635
6 ^e	593
5 ^e	554
4 ^e	518
3 ^e	478
2 ^e	436
1 ^{er}	400

Échelonnement indiciaire de la 2^e classe

Échelon	INM au 1 ^{er} novembre 2006
10 ^e	696
9 ^e	662
8 ^e	617
7 ^e	567
6 ^e	539
5 ^e	504
4 ^e	475
3 ^e	448
2 ^e	420
1 ^{er}	395

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

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

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

	EMPLOI	CHEF D'ÉTABLISSEMENT				ADJOINT			
		ÉCHELON	1 ^{re} CAT	2 ^e CAT	3 ^e CAT	4 ^e CAT	1 ^{re} CAT	2 ^e CAT	3 ^e CAT
HORS CLASSE	6 ^e A3	1043	1058 ⁽¹⁾	1058 ⁽¹⁾	1058 ⁽¹⁾	1013	1018	1033	1043
	6 ^e A2	996	1016	1046	1058 ⁽²⁾	966	971	986	996
	6 ^e A1	961	981	1011	1031	931	936	951	961
	5 ^e	901	921	951	971	871	876	891	901
	4 ^e	863	883	913	933	833	838	853	863
	3 ^e	814	834	864	884	784	789	804	814
	2 ^e	776	796	826	846	746	751	766	776
1 ^{er}	738	758	788	808	708	713	728	738	
1^{re} CLASSE	11 ^e	901	921	951	971	871	876	891	901
	10 ^e	863	883	913	933	833	838	853	863
	9 ^e	814	834	864	884	784	789	804	814
	8 ^e	764	784	814	834	734	739	754	764
	7 ^e	715	735	765	785	685	690	705	715
	6 ^e	673	693	723	743	643	648	663	673
	5 ^e	634	654	684	704	604	609	624	634
	4 ^e	598	618	648	668	568	573	588	598
	3 ^e	558	578	608	628	528	533	548	558
	2 ^e	516	536	566	586	486	491	506	516
1 ^{er}	480	500	530	550	450	455	470	480	
2^e CLASSE	10 ^e	776	796	826	846	746	751	766	776
	9 ^e	742	762	792	812	712	717	732	742
	8 ^e	697	717	747	767	667	672	687	697
	7 ^e	647	667	697	717	617	622	637	647
	6 ^e	619	639	669	689	589	594	609	619
	5 ^e	584	604	634	654	554	559	574	584
	4 ^e	555	575	605	625	525	530	545	555
	3 ^e	528	548	578	598	498	503	518	528
	2 ^e	500	520	550	570	470	475	490	500
	1 ^{er}	475	495	525	545	445	450	465	475

(1) respectivement 1063, 1093 et 1113 mais plafonné à 1058 (voir indemnité compensatrice ci-dessous).

(2) 1066 mais plafonné à 1058 (voir indemnité compensatrice ci-dessous).

LES RÉMUNÉRATIONS ANNEXES

LES INDEMNITÉS

Chefs d'établissement et adjoints perçoivent une indemnité de sujétions spéciales (ISS) dont le montant est fonction de la catégorie de l'établissement. Elle est versée mensuellement. Les chefs d'établissement perçoivent une indemnité de responsabilité de direction dont le montant varie aussi selon la catégorie de l'établissement.

Obtenu dans le relevé de conclusions du 24 janvier 2007 (textes en attente de parution) et applicable au 1^{er} février 2007: les adjoints perçoivent aussi une IRD égale à 50 % de celle de chef. En l'absence de poste d'adjoint, le chef d'établissement cumule les deux IRD.

CHEF ÉTABLISSEMENT	ISS	IRD
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	235,09€	91,71€
4 ^e cat LP et collègue	235,09€	91,71€
4 ^e cat LEGT	289,69€	94,31€
4 ^e exceptionnelle	399,46€	170,2€

ADJOINT ÉTABLISSEMENT	ISS	IRD
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	235,09€	45,86€
4 ^e cat LP et collègue	235,09€	45,86€
4 ^e cat LEGT	289,69€	47,16€
4 ^e exceptionnelle	399,46€	85,10€

DIRECTEUR D'ÉREA	ISS	IRD
	235,09€	91,71€

(valeurs au 1^{er} février 2007)

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 »

COMMENT LIRE VOTRE « BULLETIN DE PAYE » ?

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 ».

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 l'INM

Le décret du 11 avril 1988 a été modifié par celui du 16 janvier 2002 qui fixe le nouveau butoir à 1 058 correspondant à la fin de carrière des IA-IPR (article 8, lire encadré).

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

Deux cas sont donc possibles :

- votre INM repris dans le tableau de la page précédente est inférieur ou égal à 1 058. C'est cette valeur qui figure alors en ① (**Indice ou nombre d'heure**).
- votre INM est supérieur à 1 058. C'est l'indice 1 058 qui figure ici, ou quelquefois A1, A2 ou A3. La différence entre votre INM et 1 058 se trouve traitée au point ② (indemnité compensatrice). Il est possible que cette case soit alors laissée vierge sur votre bulletin.

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} février 2007 : 4,534 €

$$② = ① \times 4.534 \text{ €}$$

Exemple : un principal adjoint de 2^e classe, 9^e échelon exerçant dans un établissement de 3^e catégorie est à l'INM 732 (662+70). Son traitement brut est de 732 x 4,534 € = **3 319,08 €**

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 **3 319,08 x 0,0785 = 260,55 €**

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 point par 4,534 €.

Exemple, le traitement brut NBI pour un proviseur de 4^e catégorie est 60 x 4,534 € = **272,06 €**

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 **272,06 x 0,0785 = 21,36 €**

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° 00-1 235 du 12 mars 2001. Il est consultable sur le site : (le code d'accès doit être connu dans votre établissement : voir la gestion) <http://idaf.plejade.education.fr/fichiers/900/854/ZonesIR.html>

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 298.

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

INM 732 ; taux : 3 %

Indemnité de résidence : 732 x 4,534 € x 0,03 = 99,57 €

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 449, ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 717.

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} février 2007 :

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	SFT MINIMUM INM < 449	SFT MAXIMUM INM > 717
1 enfant	2,29 €	2,29 €
2 enfants	71,74 €	108,20 €
3 enfants	178,11 €	275,32 €
par enfant (en sus du 3 ^e)	126,72 €	199,63 €

Exemple 1 : Principal 2^e Classe 7^e échelon dans un collège de 2^e catégorie : INM 622

SFT pour 2 enfants = 10,67 + 622 x 4,534 x 0,03 = 95,27 €

Exemple 2 : Proviseur adjoint 1^{re} classe 8^e échelon lycée 4^e catégorie : INM 764

SFT pour 3 enfants : 275,32 € (plafond)

⑧ INDEMNITÉ COMPENSATRICE (VOIR POINT (1))

Si votre INM est supérieur à 1058, vous percevez une indemnité compensatrice égale à

$$\textcircled{8} = (\text{INM} - 1058) \times 4,534 \text{ €}$$

Exemple : un proviseur hors classe 6^e échelon A3, dans un lycée de 2^e catégorie, INM 1063 percevra une indemnité compensatrice de :

$$(1063 - 1058) \times 4,534 \text{ €} = 5 \times 4,534 \text{ €} = 22,67 \text{ €}$$

⑨ AVANTAGE EN NATURE

Lié au logement de fonction, il figure maintenant sur les feuilles de paie, CSG, CRDS et retraite additionnelle obligent.

Le montant est constitué de la valeur locative (ou du forfait) et du montant des prestations en nature.

10 INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE

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

11 INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ DE DIRECTION

Versée au chef d'établissement, elle est fonction de la catégorie de l'établissement. Elle est maintenant versée chaque mois.
(lire plus haut, les indemnités)

12 INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE ZEP

Versée au chef et à l'adjoint dans les établissements classés en ZEP. Son montant est de **1 131,60 €/an - versée mensuellement soit 94,30 €/mois.**

Une indemnité de sujétion spéciale Réseau Ambition Réussite annuelle de 1 000 € a été annoncée en 2006 et confirmée dans le relevé de conclusions du 24 janvier 2007. La publication des textes est encore en attente.

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.

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 bénéficie d'une BI : 150 points et d'une NBI : 60 points

Indemnité d'annexe : 40 % de 100 points, soit 40 points.

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

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

LES RETENUES

14 CSG NON DÉDUCTIBLE

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

$$R = 0,95 \times [(2) + (4) + (6) + (7) + (8) + (9) + (10) + (11) + (12) + (13)] \text{ au taux de } 2,4 \%$$

$$(14) = R \times 0,024$$

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 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 indiciaire brut et à l'ensemble des indemnités à l'exception, pour ce qui nous concerne du supplément familial de traitement et indemnité pour examen. Le taux est de 2,5 %. Le plafond de cotisation est égal à 96,25 €.

La cotisation du conjoint est de 60 % de celle de l'adhérent. Cotisation enfant : voir le site www.mgen.fr

$$(19) = [(2) + (4) + (6) + (8) + (10) + (11) + (12) + (13)]$$

$$\times 0,025 \text{ cotisation adhérent plafonnée à } 96,25 \text{ €}$$

20 MONTANT IMPOSABLE DU MOIS

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



Bernard
LEPREUX

Indemnité de changement de résidence

LES TEXTES DE RÉFÉRENCES :

Les textes de références pour un changement de résidence varient suivant trois situations :

- Déménagement sur le territoire métropolitain
Décret 90-437
arrêté du 26 novembre 2001 (FPPA0100136A)
- Déménagement entre la métropole et un DOM (dans un sens ou l'autre) ou entre deux DOM (Mayotte et St Pierre et Miquelon compris)
décret 89-271
arrêté du 26 novembre 2001 (FPPA0100137A)
- Déménagement entre la métropole et un TOM (dans les deux sens)
décret 98-844
arrêté du 26 novembre 2001 (FPPA0100138A)
- Déplacements liés au déménagement décret 2006-781

L'ensemble de ces textes est consultable gratuitement sur : www.legifrance.gouv.fr

RÈGLE GÉNÉRALE :

Le changement de résidence lié à une mutation donne droit, dans des conditions bien précises, à une indemnisation. Celle-ci est composée de deux parties :

- Les frais de déplacement de l'agent et de sa famille pour aller d'une résidence administrative à l'autre.
- Le transport des meubles
Les formules de calcul données dans cet article concernent le transport des meubles. La famille de l'agent a droit à ces indemnités, de droit pour les enfants et ascendants à charges, sous condition de ressources pour le conjoint.

LORS D'UNE PREMIÈRE AFFECTATION

« Les candidats recrutés par concours ou après inscription sur liste d'aptitude en application des dispositions de l'article 3 ci-dessus sont nommés en qualité de stagiaires et placés en position de détachement dans leur nouveau corps. » article 9 du statut.

Les personnels stagiaires ont droit à l'indemnité de changement 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).

La clause de 3 ans dans le premier poste ne s'applique pas aux collègues en poste dans les DOM et les TOM. La durée étant uniformément de 4 ans en poste soit en métropole soit dans un DOM. (quels que soient les postes ou les fonctions occupées. Exemple : 1 an CPE + 3 ans adjoint en métropole = 4 ans).

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 de 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 déménagent **à l'intérieur de la zone de résidence** et 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 ou de décès (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)
- au moment du départ en retraite, on perçoit une indemnité forfaitaire limitée à la situation précédente (déménagement à l'intérieur de la zone de résidence actuelle) quel que soit le déplacement réel.

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 disponibilité d'office ou sur demande
- Déplacement d'office prononcé après une procédure disciplinaire
- Mise en congé parental

LA MOBILITÉ OBLIGATOIRE
(Réf. : Décret n° 90-437 du 28-5-1990 modifié par le décret 2004-999 et Circulaire 2004-217 du 3 décembre 2004)

En son article 18 le décret prévoit une majoration de 20 % de l'indemnité dans certains cas, et notamment celui de l'accomplissement des obligations de mobilité.

La circulaire 2004-217 du 3-12-2004 rappelle la nouvelle rédaction de l'article qui concerne explicitement des personnels qui mutent « par l'accomplissement des obligations de mobilité prévues par un texte législatif ou réglementaire pour occuper un

poste de même niveau ou pour accéder à un poste de niveau supérieur ». Le SNPDEN a revendiqué que cette majoration de 20 % soit appliquée dans tous les cas dès lors que notre statut nous fait obligation de mobilité. En cette année où un nombre record de demandes de mutation ont été satisfaites, il est indispensable que cette clause soit appliquée à tous. Cependant, les services de la Direction des affaires financières en font une lecture restrictive :

« L'article 18-8° du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 s'applique

1. Dans les deux cas prévus à l'article 22 du décret n° 2001-1174 du 11 décembre 2001 (statut particulier du corps des personnels de direction), dans la mesure où il s'agit d'une obligation pour les intéressés, à savoir
 - d'une part à l'occasion de la mutation résultant de la demande qu'ils doivent effectuer au terme de sept ans d'activité dans le même emploi ;
 - d'autre part à l'occasion de la mutation prononcée par l'administration au-delà de neuf ans passés dans le même emploi, si la procédure prévue à l'issue de la septième année n'a pas abouti ;
2. Lorsque la mutation intervient pour répondre aux obligations de mobilité prévues tant à l'article 18 qu'à l'article 19 du décret du 11 décembre 2001 (les intéressés doivent avoir exercé leurs fonctions dans au moins deux postes différents pour être inscrits au tableau d'avancement, d'une part à la 1^e classe, d'autre part à la hors - classe de leur corps) ».

PAR EXEMPLE :

- Un principal qui mute après 7 ans d'ancienneté bénéficie de l'application de l'article 18-8.
- Un lauréat concours qui mute au bout de trois ans bénéficie de cet article (deuxième poste lui permettant d'obtenir les conditions de mobilité pour le tableau d'avancement à la première classe)
- Un proviseur (deuxième poste de sa carrière) qui mute au bout de 4 ans ne bénéficie d'aucune indemnité.

Le décret 2004-999 n'a modifié que le décret applicable en métropole. Les règles de calcul n'ont pas été modifiées dans les autres textes.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ

Dans tous les cas ci-dessous, l'indemnité I est majorée de 20 % si on est dans le cadre d'une mobilité obligatoire (cf. commentaire ci-dessus pour les res-

trictions), s'il s'agit d'une promotion (première nomination dans le corps) ou s'il s'agit d'une mesure de carte scolaire.

Elle est réduite de 20 % dans tous les autres cas, en particulier quand la mutation est demandée par le fonctionnaire.

Les frais de déplacement ne sont soumis ni à majoration ni à minoration.

a. DÉMÉNAGEMENT SUR LE TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

(concerne également les déménagements à l'intérieur d'un DOM), (Mayotte et Saint Pierre et Miquelon sont assimilés à cette catégorie)

- 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.

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

$I = 1137,88 + 0,07 (VD)$ 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. **(c'est notamment la situation des départs en retraite)**

- 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 INM 283) ou si la somme des revenus du couple ne dépasse pas 3,5 fois ce traitement minimum.
- L'agent célibataire, veuf ou divorcé, ayant au moins un enfant à charge bénéficie du volume prévu pour un agent marié ($14 \text{ m}^3 + 22 \text{ m}^3 = 36 \text{ m}^3$) diminué du volume prévu pour un enfant soit $36 \text{ m}^3 - 3,5 \text{ m}^3 = 32,5 \text{ m}^3$.

- 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 $36 \text{ m}^3 - 11 \text{ m}^3 = 25 \text{ m}^3$.

- 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.

b. DÉMÉNAGEMENT D'UN DOM VERS LA MÉTROPOLITAIN ET RÉCIPROQUEMENT.

(concerne aussi les déménagements entre DOM ; à l'intérieur d'un DOM voir § précédent)

- Prise en charge des frais de transport du mobilier

La formule est la suivante :

$I = 568,18 + (0,37 \times DP)$ si DP est inférieur ou égal à 4000

$I = 953,57 + (0,28 \times dp)$ si D'est supérieur à 4000 et inférieur ou égal à 60000

$I = 17400,66$ si DP est supérieur à 60000

...où

I est l'indemnité en euro

D la distance 'orthodromique en kilomètres entre l'ancienne et la nouvelle résidence.

P le poids en tonnes fixé forfaitairement comme suit :

1,6 t pour l'agent 2 t pour le conjoint, 0,4 t par enfant ou ascendant à charge

- Prise en charge des frais de transport des personnes

L'agent a droit, pour lui et les membres de sa famille vivant depuis plus d'un an sous son toit, à la prise en charge des frais de déplacement.

Moyen le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement

L'agent doit en outre fournir tous les justificatifs de paiements

- Départ à la retraite

L'agent qui part à la retraite peut prétendre au remboursement des frais de changement de résidence pour lui et les membres de sa famille, s'il demande son rapatriement au lieu de sa résidence habituelle, dans un délai de 2 ans à compter de la radiation des cadres.

La complexité des calculs et des situations demande un examen très attentif des textes de la part des candidats à mutation. Il faut en particulier être attentif aux délais minimum de services qui ne sont pas identiques dans chaque cas et qui font que le « retour au pays » trop hâtif peut être source de déconvenues financières.

Conte de mille et un ennuis

Le combat syndical mobilise parfois tellement les esprits qu'il en vient à occuper nos songes. Ce matin, je ne me souviens plus : rêve ou réalité. Comme toujours dans ces cas là, certains faits relèvent de la précision extrême et tirent vers le réel. D'autres restent inaccessibles à notre esprit conscient et poussent vers l'imaginaire. Le plus simple est encore de raconter mon dernier rêve. Tu jugeras.

LE DEBUT DE L'HISTOIRE

Imagine un pays de chimères, très lointain, là où vivent des personnages dirigeants, de maisonnées. Fort vigilants, ils gouttent avec circonspection une participation à la vie de la Contrée, participation à laquelle ils ont essayé de donner du contenu, ce qui a bien marché au début, mais qui perd du sens tant il est vrai que l'autonomie de leur maisonnée ne va pas de pair avec une conception centralisée du pouvoir. Tant les bonnes intentions s'envolent, quand les difficultés apparaissent.

Dans un vallon de cette Contrée règne Iznogood, au caractère rugueux et ombrageux. Sous un ciel déjà obscurci par de précédents conflits, un beau matin de printemps, l'Affaire éclate.

Dans une maisonnée de ce vallon, son responsable Jean le sage a autorisé son adjoint Charles le téméraire à décaler son repos de quatre jours après la fin de la trêve semi-printanière pour des raisons de voyage hasardeux. Or, Charles le téméraire comme beaucoup de ses compères, ne « compte pas son temps » (Ah la belle expression, ouvrant la porte à tous les abus..., à toutes les tortures...).

Iznogood, apprenant ce retour décalé (mon souvenir ne parvient

pas à se remémorer par quel stratagème) en prend ombrage (vous ai-je déjà dit qu'il était ombrageux ?).

Commence alors, dans un premier temps, une entreprise de déstabilisation : Iznogood tient des propos téléphoniques et donc anachroniques, peu amènes, exigeant justifications et justificatifs. Cette violence porte ses fruits et Charles le téméraire commet l'imprudence de tomber dans la culpabilisation, tant il veut éviter à Jean le sage, son chef, l'ire immodérée d'Iznogood.

Il écrit une longue missive à Iznogood dans laquelle il reconnaît qu'il n'aurait pas dû agir ainsi, qu'il aurait dû lui en parler. Bien sûr, il s'était assuré (qui en douterait ?) que son absence ne pouvait être nuisible au bon fonctionnement de la maisonnée, qu'il n'avait jamais « compté son temps » (nous y revoilà), y compris pendant la période des trêves précédentes...

Iznogood jubile. Tout autre que lui aurait pu s'arrêter à cette admonestation. Que nenni, cet homme-là n'est pas de ce bois-là ; quatre collègues le vécurent déjà à leurs dépens. Et donc Iznogood, bravache, convoque Charles le téméraire, confiant, à un entretien. Seul, précise-t-il.

Un entretien, dites-vous, mais vous n'y pensez point ! Un tribunal, oui ! Iznogood, entouré de ses deux assesseurs, entame son réquisitoire dur, lourd, intransigeant. Pas de place ici pour la justification, la défense. Notre

juge suprême, sûr de lui, pensant que le moment de l'estocade est arrivé, exige même que Charles le téméraire renonce par écrit, à l'adoubement de Chef dont on l'avait honoré à peine quelques jours auparavant.

Oh, lecteur, je ne sais pas si tu peux imaginer l'état psychologique de Charles le téméraire. A cet instant précis, le ciel lui tombe sur la tête. Il esquisse un pâle « je n'ai pas de papier... »... « qu'à cela ne tienne » lui répond Iznogood resplendissant, en lui tendant feuille



Raconte encore

et stylo. Charles le téméraire, dans un sursaut de lucidité, reprend un peu son souffle et sa tête, il demande à réfléchir. On lui remet une couche de pression. Il résiste.

Iznogood insiste encore mais se résigne à donner un délai de quelques heures... le cauchemar.

ET LE SNPDEN ENTRE EN SCÈNE

Charles le téméraire alerte les notables de la Confrérie qui regroupe 75 % des personnages dirigeants de maisonnées. Celle-ci n'est pas née de la dernière pluie, elle se renseigne et interroge Jean le sage. Mais tu l'as déjà compris, auditeur attentif subjugué par ce récit, tout est vrai dans mon rêve de mon imagination !!

C'en est trop. La Confrérie vote unanimement une motion dénonçant « Iznogood, le rugueux » (je me répète peut-être, mais il est vraiment rugueux) et la fait connaître à Juste VI représentant du Royaume. Dès qu'il en a connaissance, ce dernier prend oralement contact avec La Confrérie et exprime sa désapprobation sur le comportement de Charles le téméraire et sur le ton de la motion.

La discussion est tendue, les récents accords de La Confrérie avec Le Royaume viennent sur la

brève

table. La situation semble bloquée. Mais Juste VI et La Confrérie savent qu'il faut une sortie honorable. Ils conviennent d'en rester là. Ouf, le pire a été évité.

Pas longtemps malheureusement! Deux jours plus tard, Charles le téméraire reçoit des remontrances écrites et l'annonce de plusieurs jours de retrait de salaire. Mon rêve n'explique pas ce changement brutal de Juste VI. Iznogood a-t-il su trouver les mots qu'il faut? Car il est tenace également. Ombrageux et tenace.

La Confrérie n'abdique pas, elle demande une audience à Juste VI et l'obtient.

ore, Schéhérazad



Imaginez une scène sur fond de musique d'Enio Morricone (oui, je sais je mélange les genres et les époques, mais c'est un rêve). L'atmosphère est lourde, le climat tendu, même les VMC retiennent leur souffle. Si chacun prétend se situer dans la droite ligne des récents accords portant sur le temps de travail des personnages à caractère dominant, Juste VI et La Confrérie n'en tirent pas les mêmes conclusions. Le conflit est net, les divergences évidentes, la rupture est consommée. Juste VI maintient sa sanction, car il prétend que Charles le téméraire n'a pas demandé d'autorisation à Jean le sage. C'est Iznogood, trépignant, qui le lui dit et le lui confirme. D'après lui, Charles le téméraire ment, il sera puni, même si Jean le sage ne le demande pas.

OÙ IL EST DIT QUE LE MENTEUR N'EST PAS CELUI QU'ON PENSE

Ah, non! Les choses sont allées trop loin. Jean le sage décide d'écrire à Juste VI.

Oui, il a donné son accord à Charles le téméraire.

Oui, ils ont organisé la maisonnée en conséquence.

Oui, il a déjà dit et répété tout cela à Iznogood.

Non, il n'est pas d'accord avec le retrait de salaire à Charles le téméraire.

La Confrérie constate que Juste VI tarde à revenir sur sa décision. Il engage une dernière tentative de conciliation, avant de rendre ce conflit public. Et là, ouf (pour de bon cette fois)! Juste VI décide qu'il n'y a pas faute et donc pas de sanction.

RÊVE OU RÉALITÉ

J'aime à penser que c'est une réalité, que La Confrérie sait défendre, avec détermination grands principes et intérêts particuliers. Le courage de Jean le sage, c'est sûr, c'est une réalité. Réalité également cette victoire de la Confrérie, dans la mise en œuvre d'un accord national innovant, gagné grâce à la mobilisation de tous les personnages dirigeants de maisonnées. Vérité encore la volonté de vengeance manifestée ensuite et encore par Iznogood envers les membres de la confrérie.

Mais pour de vrai, c'est un rêve, ou plutôt un cauchemar. Qui peut penser que Iznogood convoque seul Charles le téméraire pour une admonestation sérieuse en présence de témoins? Qui peut croire que Charles le téméraire ait été sommé de renoncer à sa mutation? Comment imaginer qu'il soit sanctionné par Juste VI sans que Jean le sage le demande ou l'accepte? Qui aujourd'hui exige encore que l'emploi du temps des personnages dirigeants de maisonnées consiste à être là, tous, tout le temps?

ÉPILOGUE

Tout cela est faux car inimaginable. A moins que toute ressemblance avec des personnes existant ou ayant existé ne soit pas pure coïncidence! Mais ce n'est là que sottise supposition. Ce qui est vrai, et c'est le sens de ce rêve, c'est qu'il faudra beaucoup se mobiliser encore, pour mettre en œuvre sur le terrain ce que notre manifestation nationale a gagné à Paris.

Ce qui est vrai aussi, c'est qu'une telle ambiance entre les dirigeants de maisonnées et leurs cadres académiques (en supposant que cela soit possible), ne peut pas produire un service public de qualité.

POUR UNE RENTRÉE SOLIDAIRE

Après le Niger en 2006, Solidarité Laïque, CAMIF Solidarité et la MAIF, organisent, **du 4 septembre au 30 novembre 2007 prochains** l'opération « *Un cahier, un crayon* » pour les enfants du Congo.

Pour cette nouvelle rentrée solidaire, les enseignants, les élèves et leurs parents, sont invités à collecter du matériel scolaire neuf (cahiers, crayons, stylos...) qui sera ensuite distribué, par les associations partenaires de Solidarité Laïque au Congo: Congo Brazaville et République démocratique du Congo deux pays en fortes difficultés économiques et sociales. Cette collecte aura lieu également, pour cette 7^e édition, en Belgique, grâce à un partenariat avec l'association « Laïcité et Humanisme en Afrique Centrale ».



Au-delà de l'acte de générosité, l'opération peut aussi constituer un tremplin pour une activité d'éducation à la Solidarité Internationale ou même un temps pour réfléchir à ce qu'est la Solidarité. Cela peut ainsi être l'occasion pour les enseignants et leurs élèves, de donner à l'initiative un réel sens pédagogique par des activités d'éducation au développement et à la solidarité en classe. Pour ce faire, Solidarité Laïque met en ligne des dossiers pédagogiques à leur disposition.

Les dons directs à Solidarité Laïque, déductibles des impôts, sont également un autre moyen de participer à cette rentrée solidaire.

Pour en savoir plus:
www.uncahier-uncrayon.org ou
www.solidarite-laique.asso.fr

Le BAM - Le baromètre du moral des personnels de direction

(Georges Fotinos, docteur ès géographie, conseiller du président de la MGEN
propos recueillis par Sylvie Reich)



DIRECTION : *Comme promis et annoncé dans l'étude « Le climat dans les lycées et collèges », reçue par tous nos établissements et présentée dans « Questions mutuelles » n° 2 (bulletin de liaison avec les personnels d'inspection et de direction), vous avez procédé à la deuxième vague de questionnement sur le moral actuel de la profession. Enquête qui vient de se terminer le 15 juin. Pouvez-vous présenter en avant-première les premiers résultats ?*

GEORGES FOTINOS : Bien sûr, avec grand plaisir. Mais avant je tiens à vous faire part de ma très grande surprise quand j'ai vu qu'en moins d'un mois **1 847** personnels de direction avaient répondu à cette enquête. Réponses qui se répartissent ainsi : 1 223 (66 %) de collèges, 394 (21 %) de LEGT, 230 (12 %) de LP. A remarquer que cette répartition de pourcentages correspond – à 1 ou 2 % près – à celle des catégories d'établissements du secon-

daire. Ces chiffres me semblent traduire d'abord une marque de confiance mais surtout un intérêt prononcé pour la démarche entreprise. N'indiqueraient-ils pas aussi une certaine inquiétude ? Bref, et sauf erreur d'appréciation de ma part, on peut considérer, pour une étude fondée sur le volontariat, composée tout de même de 75 items, sur un thème quasi inconnu à l'éducation nationale, que la réussite est au rendez vous. Bien sûr, il ne faut pas oublier, pour comprendre ce résultat un environnement particulièrement favorable : partenaires, soutiens, expériences de terrain, intérêt manifesté lors du questionnaire précédent et utilisation de l'outil « indice de climat » (à ce jour 2 230 « perdre » sont venus sur le site climat auto évaluer leur climat d'établissement).

D : *Après cette présentation, pouvez-vous nous expliquer cette notion de « moral de personnel » qui me paraît relativement vague et sujette à des interprétations multiples ?*

GF : D'abord il est fondamental de préciser que le moral dans ce type d'enquête se définit comme « le niveau général de satisfaction et de motivation ». Les études du « moral » associent en règle générale comportement, investissement et réussite professionnelle. Leurs résultats ont permis de délimiter quatre champs constitutifs du moral des personnels : satisfaction (du poste de travail), fierté (du groupe professionnel), enrichissement (donné par la formation et la promotion), identification (avec le lieu de travail).

Cette méthodologie appliquée et transposée avec toutes les adaptations nécessaires – notamment à des salariés, fonctionnaires d'État, responsables d'établissements publics d'enseignement – a permis de choisir et de dégager trois objectifs prioritaires pour la mise en œuvre de ce baromètre :

- Améliorer la connaissance et la compréhension des situations professionnelles jugées bonnes ou mauvaises afin de mieux saisir leurs origines
- Détecter les signaux faibles ou forts de l'évolution du moral, en dégager le sens afin d'en saisir les répercussions sur des processus collectifs (climat, dysfonctionnements, dynamisme...)
- Discerner les indices qui sont capteurs de l'évolution du contexte environnemental.

Pour ce faire, nous avons réalisé un outil *ad hoc* qui prend en compte non seulement la satisfaction professionnelle, mais aussi, tend à connaître la qualité relationnelle et s'efforce de saisir l'émotionnel. Il combine trois types d'enquêtes normalisées :

- L'enquête psychosociale et de satisfaction qui mesure les besoins et attentes des personnels de direction
- L'enquête socioculturelle qui s'attache aux valeurs, mentalités, représentations sociales
- L'enquête socio organisationnelle qui évalue l'efficacité de

l'interaction entre les hommes et l'organisation.

D: *Il semble donc, d'après vous, que pour réussir la construction d'un tel outil à l'éducation nationale, il faut d'une part considérer que sa vocation n'est pas de prévenir d'éventuels conflits, et d'autre part éviter le seuil du normatif (passer du moral à la morale) ce que vous avez fait en élargissant le champ du questionnement.*

GF: C'est exactement cela, et je précise que cela n'a pas été facile du tout à réaliser.

D: *Maintenant, après ces explications tant sur la méthode que l'éthique, pouvez vous nous présenter les questions composant ce baromètre ?*

GF: L'expérience et les analyses précédentes aidant (permettant d'éliminer un certain nombre de variables peu significatives ou inutiles) cette enquête comporte 75 items qui se répartissent en 5 grandes catégories * :

- Les caractéristiques de l'établissement (géographie, élèves, vie scolaire)
- L'environnement de la fonction professionnelle (élèves, parents, enseignants, hiérarchie, collectivités territoriales, autonomie, soutien)
- L'exercice de votre fonction (stress, charge et conditions de travail, motivation, visibilité, pérennité, perspectives d'avenir)
- Accomplissement (sentiment de réussite, image de l'établissement : interne et externe)
- Moral, climat, fonction.

D: *Avec cette masse considérable de données (vous m'avez dit 125 000), que comptez vous faire ? D'une façon plus précise, quels sont vos objectifs ?*

GF: D'abord constater le moral actuel de la profession : puis saisir son évolution sur la période couvrant les trois précédentes années. Cela est relativement facile sur le plan statistique. Mais, et c'est l'intérêt de cette recherche, cette comparaison devrait

nous réserver, peut-être, quelques surprises ou évolutions inattendues. Bien sûr, il faudra systématiquement resituer l'analyse dans les différents contextes. Une partie délicate...

Ensuite essayer de mettre en évidence les facteurs internes qui jouent le plus sur ce moral. Lesquels ? Nul ne le sait mais cette étude devrait nous éclairer. Bien sûr face à ces fortes significativités, nous nous efforcerons de faire quelques propositions d'actions.

A noter que lors de la présentation de ce baromètre à l'ESEN pour la formation des personnels de direction, plusieurs stagiaires ainsi que certains formateurs pensent que cet outil après quelques modifications et un accord de la communauté éducative (plus particulièrement le CA) pourrait être utilisé pour l'ensemble des personnels d'un établissement.

* travail réalisé par Madame Marie Blanchard, responsable des Études MGEN

D: *Je remarque qu'il manque un élément qui me semble important dans votre présentation de ce baromètre et de son utilisation éventuelle sur le champ de la santé.*

GF: Vous avez entièrement raison. Je voulais terminer par ce sujet qui me tient à cœur, en raison de son importance, de sa sous-évaluation, de son occultation, ou pis de son rejet.

Comme vous le savez sur ce sujet, l'étude sur « le climat des lycées et collèges » contient deux propositions :

- L'étude approfondie des postes de travail fondée sur le principe de pluridisciplinarité qui devrait porter prioritairement sur la recherche des facteurs de stress au travail qui sont liés selon la grille d'analyse de l'institut national de la recherche sur la santé (INRS) aux contenus, organisations, et relations du travail et aux environnements physiques et techniques et concurrentiels.
- La mise en œuvre de dispositifs de veille et d'étude centrés sur les conditions de travail des personnels et des élèves. Mieux connaître les facteurs pathogènes, en déterminer les origines, établir des diagnostics, promouvoir des actions qui assurent le suivi et la remédiation, pourraient composer le cahier des charges qu'il conviendrait de mettre en œuvre dans un projet conçu à l'initiative du service de médecine

de prévention de l'éducation nationale en partenariat avec les organismes de santé et de recherche intéressés.

Mais ce que vous ne savez peut être pas – et en cela nous sommes cohérents avec un des buts essentiels de ces études qui est de proposer des solutions concrètes, de proximité aux acteurs de terrain – nous explorons actuellement deux voies qui devraient permettre de mieux connaître et d'améliorer sensiblement la « qualité de vie au travail dans les lycées et collèges ».

- La première se présente comme un projet d'extension spécifique du dispositif PAS, programme de Prévention d'Aide et de Suivi des personnels en difficulté (initié par la MGEN en partenariat avec le MEN), aux personnels de direction. Cette réflexion spécifique sur la prévention des risques psychosociaux des personnels de direction, se décline sur 3 registres : le travail émotionnel engendré par la fonction, le dépistage des situations à risques de stress et de violence auxquelles ils peuvent être exposés, les types d'attitudes et les styles de communication à mettre en œuvre dans la gestion des conflits et lors de situation de crise. A noter que sur ce sujet et son opportunité nous avons souhaité avoir l'avis (voir questions mutuelles N° 2) de la profession et ouvert une adresse électronique où nous contacter perdir@mgen.fr. A ce jour nous avons reçu une dizaine de mails, tous positifs et proposant une collaboration.
- La seconde, moins avancée mais aussi importante, concerne la construction d'un nouvel indicateur interne centré sur l'auto-évaluation de la qualité de vie au travail des personnels des lycées et collèges. Ce projet a été conçu à l'initiative conjointe de l'ESEN et de la MGEN et d'un groupe de travail qui est composé de 5 médecins (conseiller technique de Recteur, médecin psychiatre MGEN, un médecin de prévention MEN, médecin réseau PAS, médecin du travail, 1 assistante sociale conseillère de Recteur, 1 Proviseur vie scolaire, 3 proviseurs, 3 principaux, le responsable de la formation ESEN des personnels de direction et le conseiller du Président de la MGEN). Les travaux de ce groupe pourraient conduire à la mise en œuvre d'une expérimen-

tation sur quelques sites réunissant à priori toutes les conditions propices et favorables à sa réalisation.

D: Les chantiers que vous nous avez présentés sont d'une très grande importance pour notre syndicat. Je tiens à vous en remercier. Toutefois, puis je vous poser une question plus personnelle qui nous permettrait de mieux comprendre encore votre démarche. Pourquoi vos travaux de recherche les plus importants portent actuellement sur les personnels de direction ?

GF: Bien sûr, je peux d'abord vous répondre que c'est un milieu que je connais bien, tant personnellement que professionnellement, depuis plusieurs décennies (enseignant de lycées et de collèges, inspecteur principal de l'enseignement technique, inspecteur d'académie, inspection générale), mais c'est surtout parce que la place occupée actuellement par les chefs d'établissement sur l'échiquier « Éducation nationale » me paraît la plus stratégique et la plus déterminante au moment où s'accroissent les tensions entre les responsabilités d'État et celles des collectivités territoriales sur le champ de l'éducation. Enjeu qui se cristallise aujourd'hui sur le paradigme de « l'autonomie ».

Apporter donc dans ces circonstances des éléments de connaissance et des outils* concernant le moral de ces responsables éducatifs me paraît une démarche scientifique utile et susceptible de participer à cette évolution « historique ».

* les résultats de cette étude et son analyse seront publiés fin 2007 et communiqués à tous les personnels de direction.

retraite

Retraités, futurs retraités - votre place est au SNPDEN !



Françoise
CHARILLON



Pierre
Raffestin



Bernard
Deslis

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, et depuis les CSN de novembre 2006 et mai 2007 l'ont prouvé : nous avons salué, lors de ces réunions, 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 retraités, 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.

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.

Le rendez-vous 2008 prévu dans la loi va marquer une nouvelle étape dans la réforme des retraites : il va nous falloir être partie prenante avec force, être vigilants dans les négociations à venir.

A travers ces pistes, 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 a engagés.

Le CSN de mai a réaffirmé nos mandats par un nouveau vote à l'unanimité de la motion suivante :

Les membres du CSN du SNPDEN réunis le 25 mai 2007 réclament dans le cadre du rendez-vous 2008 :

- *Le libre choix de départ en retraite dès 60 ans et la limite d'âge à 65 ans ;*
- *La possibilité d'une pension à taux plein à partir de 40 années de cotisations, calculée sur les 6 derniers mois de la carrière ;*
- *La suppression du système de décote qui, notamment pour les carrières fractionnées des femmes, constitue une double pénalisation compte tenu de l'allongement de la durée d'assurance ;*
- *Le rétablissement de la bonification d'un an par enfant pour toutes les femmes fonctionnaires quelle que soit la date à laquelle elles ont eu leurs enfants, les ont adoptés ou élevés y compris avant leur recrutement dans la Fonction Publique ;*
- *Le maintien d'une pension de réversion au moins égale à 50 % sans conditions d'âge ni de ressources ;*

Ils rappellent avec force leur attachement au maintien de la budgétisation des pensions, véritable traitement continué correspondant au métier exercé et responsabilités assumées au service de l'État.

Ils demandent une revalorisation des pensions calculée sur un indice INSEE revu et corrigé par rapport au véritable coût de la vie et pour une prise en compte réelle du coût des soins et de la dépendance laissée à la charge des assurés.

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.

C'est en restant syndiqué que nous nous donnons les moyens de mener notre combat tant pour garantir les retraites à venir que pour protéger les pensions acquises.

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 2007

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

Juin 2007

- 4 élus sur 5 à la CCPCA « E » 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



GRUPE CAISSE DES DÉPÔTS

Prévoyance — Secours décès

UNE AIDE FINANCIÈRE IMMÉDIATE POUR VOS PROCHES

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 1067,14 €, 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

1. 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.

2. 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 1067,14 €.

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.

3. 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.

4. 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.

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 la cotisation sera majorée 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.**

Prélèvement bancaire :

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

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 revenu principal (titre de pension).

VALEUR ANNUELLE DU POINT D'INDICE AU 1^{er} FÉVRIER 2007 — 54,41 €

	SANS SECOURS DÉCÈS			AVEC SECOURS DÉCÈS			
	BASE	CB	PRÉLÈVEMENT	BASE	CB	PRÉLÈVEMENT	
STAGIAIRE 1^{re} ANNÉE	90,00 €	91,52 €	30,51 €	102,96 €	104,48 €	34,83 €	
INDICE NOUVEAU MAJORÉ + BONIFICATION INDICIAIRE + NBI	Inférieur à 551	125,15 €	126,67 €	42,22 €	138,11 €	139,63 €	46,54 €
	551 à 650	146,91 €	148,43 €	49,48 €	159,87 €	161,39 €	53,80 €
	651 à 719	168,68 €	170,20 €	56,73 €	181,64 €	183,16 €	61,05 €
	720 à 800	179,56 €	181,08 €	60,36 €	192,52 €	194,04 €	64,68 €
	801 à 880	187,72 €	189,24 €	63,08 €	200,68 €	202,20 €	67,40 €
	881 à 940	204,04 €	205,56 €	68,52 €	217,00 €	218,52 €	72,84 €
	941 à 1020	220,37 €	221,89 €	73,96 €	233,33 €	234,85 €	78,28 €
	supérieur à 1020	239,41 €	240,93 €	80,31 €	252,37 €	253,89 €	84,63 €

RETRAITÉS

COTISATION

« REVENU PRINCIPAL » MENSUEL BRUT FIGURANT SUR LA 1 ^{re} LIGNE DU BULLETIN DE PENSION		BASE	3 PRÉLÈVEMENTS AUTOMATIQUES	BASE	OU 3 PRÉLÈVEMENTS AUTOMATIQUES
COMPRIS ENTRE		SANS LE SECOURS-DÉCÈS		AVEC LE SECOURS-DÉCÈS	
en deçà de	1 874 €	83,43 €	28,32 €	96,39 €	32,64 €
	1 875 €	2 210 €	97,94 €	110,90 €	37,47 €
	2 211 €	2 445 €	112,45 €	125,41 €	42,31 €
	2 446 €	2 721 €	119,71 €	132,67 €	44,73 €
	2 722 €	2 993 €	125,15 €	138,11 €	46,54 €
	2 994 €	3 197 €	136,03 €	148,99 €	50,17 €
	3 198 €	et au-delà	146,91 €	159,87 €	53,80 €

Fiche d'adhésion 2007/08

Actif

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

(Vous pouvez également adhérer en ligne sur www.snpden.net - paiement uniquement par carte bleue.)

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

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

LISEZ BIEN les instructions jointes.

MERCI de nous renouveler votre confiance.

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE? Oui Non

FAISANT FONCTION DÉTACHEMENT LISTE D'APTITUDE LAURÉAT DU CONCOURS

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION:

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

N° ADHÉRENT DÉPARTEMENT ACADÉMIE

(4 chiffres)

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 2007/08

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

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:

Revenu principal brut mensuel : , €

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...

RÉUSSIR UNE RÉFORME PUBLIQUE

Surmonter ces peurs
et croyances qui bloquent
le changement

Pierre Winicki – Éditions Dunod
Collection Management Public
182 pages



« Encore une réforme! »...
« Rien ne change: on le faisait déjà! »... Tels sont les reproches adressés aux gouvernants lors de la mise en œuvre des réformes.

Force est d'ailleurs de constater que sur l'ensemble des réformes engagées, un certain nombre ne voit jamais le jour et que si d'autres finissent par être acceptées, elles le sont au prix de profondes résistances au changement, impliquant retard et complication dans leur mise en œuvre.

Ce livre met ainsi en lumière les peurs et croyances profondément ancrées dans l'esprit des responsables politiques et des cadres de l'administration, qui sont à l'origine d'erreurs de conduite du changement dans la sphère publique. Il offre une grille de lecture originale des sources de résistance au changement et développe une méthodologie et des outils concrets pour la mise en œuvre d'une stratégie de changement ainsi que des propositions concrètes pour améliorer significativement la mise en œuvre des réformes. La démarche vise ainsi, par une évolution des mentalités et des pratiques, à restaurer la confiance indispensable à toute réforme.

L'ouvrage s'adresse essentiellement aux hauts - fonctionnaires et cadres de l'administration, aux responsables politiques et aux étudiants se destinant à la gestion publique mais également aux citoyens intéressés par l'action publique

L'auteur: Fondateur et directeur général de *Mutandis Consultants*, cabinet de conseil en management public, Pierre Winicki est maître de conférences

(ENA, Ponts et Chaussées, IRA de Lille et de Nantes) et enseigne la conduite du changement dans le cadre des grandes réformes publiques. Il est également directeur de la publication des *Cahiers du Management Public*.

PARCOURS ET COMPÉTENCES

Revue de l'Association
Française des Administrateurs
de l'Éducation – N° 114
176 pages – juin 2007



Les établissements scolaires sont aujourd'hui confrontés au défi de gérer l'hétérogénéité des élèves mais aussi la diversité des itinéraires scolaires, dans un contexte de demande de parcours personnalisés.

Parallèlement, la notion de compétences a pris de plus en plus d'importance en formation initiale, tout particulièrement durant la scolarité obligatoire, avec la mise en place du socle commun de connaissances et de compétences qui constitue une innovation majeure [...]. L'acquisition précoce de compétences transversales dans la perspective de l'éducation tout au long de la vie requiert de penser autrement les enseignements et les apprentissages, notamment de mieux relier entre eux les savoirs disciplinaires, de mieux articuler apprentissages à l'école et en dehors, et de mieux penser la complémentarité entre les enseignements et la vie scolaire. Ces innovations invitent aussi à une réflexion collective sur les modalités et critères d'évaluation des acquis des élèves, sur les usages les plus pertinents des TIC, sur l'organisation même du temps et de l'espace scolaires, sur la complémentarité des rôles entre État, collectivités territoriales, entreprises, associations...

Ce numéro de la revue *Administration et Éducation*, coordonné par Paul Quénet et Yannick Tenne, dresse un panorama des principaux enjeux, de l'état des lieux et des perspectives de ces évolutions majeures du système éducatif, en s'appuyant sur les

analyses de hauts responsables et d'experts et sur plusieurs témoignages de responsables sur le terrain.

MESURER LES INÉGALITÉS SOCIALES DE SCOLARISATION:

Méthodes et résultats
et projection à l'horizon 2005

Revue Éducation & Formations
n° 74 – avril 2007



Ce numéro de la revue Éducation & Formations présente la particularité de comporter deux thèmes. Le premier thème « *Mesurer les inégalités sociales de scolarisation* » aborde notamment les conditions de production des données sur l'origine sociale des élèves et des étudiants, sur leur introduction dans le système des statistiques scolaires et sur leur fiabilité dans les systèmes d'information du ministère; il aborde l'évolution historique de l'inégalité des chances devant l'école et discute également de la pertinence des outils d'analyse et des regroupements de catégories sociales.

Le second thème « *Projections à l'horizon 2015* » présente les exercices de projection d'effectifs pour chaque niveau du système éducatif et présente les derniers travaux des prospectives emploi-formation.

La revue propose également trois articles hors thème: l'un porte sur la perception du système éducatif et les projets d'avenir des enfants d'immigrés; le second dresse un bilan quantitatif de 15 ans d'évolution de la relation entre formation initiale, orientations et diplôme.

A signaler le dernier article d'une vingtaine de pages, qui concerne directement les personnels de direction et expose les résultats d'une enquête sur les reçus au concours 2002. Il analyse l'origine professionnelle des lauréats, leur affectation et leur vision du métier à l'issue des deux ans de stage.

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.
 - A l'égard de ses adhérents, il a pour objet :
 - de représenter et défendre leurs intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux ;
 - d'assurer et développer entre eux des liens de solidarité actifs et durables ;
 - d'assurer leur information.

- Article S3**
- Le syndicat est indépendant de tout groupement politique, philosophique ou

confessionnel. Il s'interdit tout prosélytisme de cette nature.

- Affirmant sa solidarité avec tous les membres de l'enseignement public, il est affilié à la Fédération UNSA-Éducation.
- Pour les personnels pensionnés, il adhère également à la Fédération Générale des Retraités de la Fonction publique (FGR-FP).
- Il peut en outre adhérer, sur décision du Conseil Syndical National, à des organisations syndicales internationales.

- Article S4**
- Le syndicat a le droit d'ester en justice après décision du Bureau National.

SECTION II VIE INTERNE

- Article S5**
- Dans le cadre des statuts de l'UNSA-Education, 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-Education, 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**
- out 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-Education. 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 (le Conseil Syndical Académique)

- « 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 SNPDLP 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 :
 - e 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 :

a. À son initiative :

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

E. LA COMMISSION DE VÉRIFICATION DES COMPTES.

Article S39

- La commission de vérification des comptes comprend 5 membres.

Article S40

- La commission de vérification des comptes est chargée :
 - de vérifier les documents comptables ;
 - de rendre compte de cette mission devant le congrès.

TITRE QUATRIÈME : DES AFFAIRES FINANCIÈRES

Article S41

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

Article S42

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

Article S43

- Le trésorier national est élu en son sein par le Bureau

National. Il gère sur mandat du Bureau National les biens meubles et immeubles utilisés par le syndicat et il lui rend compte de sa gestion.

- Il reverse une partie des cotisations perçues aux trésoriers académiques.

Article S44

- 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 organise à son niveau l'information de ses adhérents.

SECTION II DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article S47

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

Article S48

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

Article S49

- Dans les régions regroupant plusieurs académies (Île

de France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Rhône-Alpes) une instance de concertation est obligatoirement constituée.

- Elle assure la représentation du syndicat auprès du conseil régional et des diverses instances et organismes régionaux, en lieu et place des conseils syndicaux académiques concernés.
- Chaque secrétaire académique rend compte devant son conseil syndical académique des décisions que l'instance de concertation a été éventuellement amenée à prendre.

SECTION III CAISSE DE SECOURS

Article S50

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

(Statuts adoptés à Clermont-Ferrand le 9 avril 1992, modifiés à Poitiers en mai 1994, à Reims en mai 1998, à Toulouse en mai 2000, à Nantes en mai 2002 et à Toulon en mai 2004)

Règlement intérieur

Modifié au CSN
de novembre 2006 et mai 2007

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 1 020
- 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^{re} année : Il est appliqué une cotisation forfaitaire unique dont le montant est fixé par le Bureau National.

Article R9

- « 1. La part des cotisations syndicales réservée au fonctionnement des sections académiques par le trésorier national est égale au cinquième des cotisations reçues. Le reversement aux trésoriers académiques s'effectue, pour moitié, proportionnellement au nombre des adhérents, et pour moitié sur le critère géographique, avec des modulations qui tiennent compte de la configuration et de la situation de certaines académies. Cette part est calculée sur la base des cotisations constatées au 31 juillet de l'année écoulée.
- 2. 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 ».

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 ans au trésorier national le compte financier établi au 31 décembre, approuvé par le conseil syndical académique dans les règles fixées par le règlement intérieur académique.
- Il ouvre un compte postal ou bancaire lui permettant de gérer les sommes qui lui sont confiées. Ce compte ne peut être ouvert qu'avec l'autorisation du secrétaire général qui en sera obligatoirement le premier mandataire.
- En même temps qu'il transmet le compte rendu financier, il adresse un état récapitulatif des biens existants dans l'académie, biens qui restent et demeurent propriété du syndicat.
- L'ensemble de ces obligations conditionne les versements du trésorier national au trésorier académique ».

Article R12

- L'acquisition ou la cession des biens immobiliers du syndicat est proposée par le bureau national au conseil syndical national qui décide après avoir entendu le rapport du trésorier national.

Article R13

1. Les remboursements des frais engagés pour les activités des membres du BN, du BN élargi, des CAPN, des groupes de travail nationaux, sont pris en charge par le trésorier national.
 - « Une fois par an, quand une académie accueillera un membre du BN ou un commissaire paritaire, les frais de déplacement seront à la charge du trésorier national. Si dans la même année, l'académie souhaite une autre visite d'un membre du BN ou d'un commissaire paritaire, les frais engagés seront à la charge de ladite académie ».

2. Les remboursements des déplacements et hébergements collectifs au CSN et au Congrès sont pris en charge par les trésoriers académiques ; ils reçoivent pour ces dépenses, de la part du trésorier national, une compensation forfaitaire pour chaque CSN et pour le congrès, selon des modalités arrêtées par le BN ».

- La commission vie syndicale du CSN a débattu des dispositions ainsi décrites, qui correspondent à notre fonctionnement financier actuel, défini de manière transitoire. Elle a conclu que leur application semble donner satisfaction et n'appelle pas actuellement de critiques, mais que la période d'évaluation (deux années civiles et un congrès) doit être conduite à terme : par conséquent, le vote est reporté, pour les articles R9, R11 et R13 ainsi rédigés, au CSN de novembre 2006.

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. A titre transitoire, pour une période expérimentale de deux ans, la part des cotisations syndicales reversée aux académies par le trésorier national s'effectue de la façon suivante :
 - 50 % des sommes sur le nombre d'adhérents
 - 50 % sur le critère géographique avec des modulations qui tiendront compte de la configuration de certaines académies.
 - Cette part est calculée sur la base des cotisations 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 secrétariat 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.

«Retour de vacances....»



Philippe Simon

Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de :

- Paul DEISS, proviseur honoraire du lycée Jean Rostand, STRASBOURG
- Pierre KLOUMAN, proviseur honoraire du lycée Alexandra David-Neel, DIGNE LES BAINS

Nous nous associons au deuil de leurs familles.