

**snp
den**

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **171**

- « *Les éducateurs
ne désespèrent jamais* »

Éditorial du secrétaire général

- **Le travail des commissions**
- **La rémunération**
- **Les statuts du SNPDEN**

2009

SEPTEMBRE 7/10

Direction

10 €

← SERVICES TECHNIQUES

← CUISINES

← INFIRMERIE 

ACCUEIL →

INTERNAT →

FORMATION CONTINUE →

Bonne rentrée à tous...

Lycée Pierre Méchain, Laon



Philippe
TOURNIER

Les éducateurs ne désespèrent jamais

Devrons-nous inexorablement vivre un nouvel épisode de « *desperate educationers* » ? Cette interminable série déroule depuis une quinzaine d'années ses feuilletons au scénario répétitif. C'est toujours à peu près le même. Le héros est d'abord bien accueilli par une communauté éducative, peut-être, surtout, soulagée de la fin laborieuse du précédent épisode. Ce ne sont que bons sentiments et douces paroles. Mais que le héros soit venu pour faire des réformes (auxquelles il renoncera) ou ne pas en faire (pour quand même échouer à tenter d'en faire) est secondaire : quel qu'il soit, quoiqu'il fasse, la malédiction de la rue de Grenelle s'abat alors sur lui au bout de huit à douze mois. Après quelques bombements de torse, c'est l'heure de l'hallali fêté de mouvements divers qui valent à quelques substantifs un temps de gloire passager parce que rimant avec le nom du héros. La deuxième partie de l'épisode est assez confuse. Pour s'occuper et occuper, ce ne sont que déclarations en tous sens et en tous genres. Qu'elles soient polémiques, approximatives ou expéditives n'en est que mieux : au moins, notre héros ne passe pas inaperçu et ne sera pas oublié. Un épisode ne dure en moyenne guère plus de deux ans, égayés de dizaines d'annonces sans suite, d'un état de crise quasi permanent et d'aucune réforme menée à bien.

Si on peut espérer quelque chose de Luc Chatel, c'est qu'il sache mettre fin aux épisodes lassants de « *desperate educationers* ». Trois ingrédients semblent nécessaires pour mener à bien cette tâche.

Le premier ingrédient est qu'il faut du sens à l'histoire. Quelle est la politique de l'éducation dans notre pays aujourd'hui ? Aucun personnel de direction, ni aucun cadre, n'est aujourd'hui en mesure de donner une réponse assurée (hors, bien sûr, « *faire des économies* »). Le pouvoir exécutif semble considérer que la loi d'orientation de 2005 est une vétille de peu d'intérêt comme on a pu le voir au sujet du « *socle commun* ». A côté de cela, la démagogie sans lendemain et sans vergogne

est à l'œuvre : « *portiques* », stages d'été, d'automne, d'hiver, de printemps, de week-end, « *abolition* » de la carte scolaire, « *reconquête* » du mois de juin, propreté de toilettes et poids de cartables font un brouhaha de fond qui peine, d'ailleurs, de plus en plus à attirer l'attention d'une opinion blasée. Or, à côté de cela, les indicateurs les plus inquiétants s'accumulent. Les taire, les dissimuler ou les dénaturer ne les font pas disparaître : le retour à la transparence est une condition pour y voir clair. Par exemple, le SNPDEN renouvelle son exigence d'un observatoire des effets des nouvelles modalités d'affectation en matière de mixité scolaire et sociale.

Le second ingrédient est qu'une éducation de qualité coûte toujours cher mais que cette dépense devient un investissement quand les élèves réussissent. Or, l'éducation ne semble pas, vraiment pas être considérée ainsi aujourd'hui, comme le soulignent les annonces tonitruantes et à répétition sur les suppressions massives d'emplois. Luc Chatel est, sur cette question, totalement dans la ligne gouvernementale et n'en fait pas mystère. Il argue de ce que les Français ont approuvé ce choix lors de l'élection présidentielle de 2007 où, effectivement, ce point faisait partie du programme du candidat élu. Mais est-ce encore audible ? Cela a-t-il jamais été audible dans l'éducation ? Comment faire croire que des réductions massives peuvent permettre de maintenir un service public de qualité alors que, dans le secteur éducatif comme dans tous les secteurs de « *services à la personne* », les gains de productivité à espérer sont insignifiants ou marginaux ? En novembre 2008, la mission d'audit sur la RGPP dans l'Éducation nationale, dans un rapport secret (c'est le style de l'époque) mais dont des bouts ont fuité (c'est toujours le style de l'époque), soulignait que vouloir faire la même chose avec moins de monde consistait à accepter d'avance la dégradation du service rendu : si même eux l'écrivent ! À cela s'ajoutent l'imprévisibilité et l'instabilité qui obèrent toute politique efficace, en particulier dans nos établissements.

...suite page 6...suite de la page 3

Le troisième ingrédient est les conditions de vie des établissements. C'est aujourd'hui là que se passe l'essentiel, là que se vit l'éducation, là qu'existe réellement le service public. Or, les conditions faites aux établissements ne sont pas bonnes: l'observatoire de la mise en œuvre de la Charte des pratiques de pilotage souligne combien la crise de l'école est devenue celle de l'organisation scolaire: au lieu d'apporter l'aide et le soutien attendus, elle apparaît encore souvent comme un problème supplémentaire à régler. Mystères de l'affectation, tripatouillages de TRMD ou « *reconquête du mois de juin* » sont venus le rappeler. Tourner la page de l'organisation autoritaire, bureaucratique, routinière et lui substituer des façons de fonctionner plus imaginatives et en rapport avec les besoins des établissements est un long combat. Il fait d'ailleurs plus rage dans les départements et les académies que rue de Grenelle qui voit tout cela de très loin et ne s'y intéresse guère. C'est pourquoi, lors de l'audience accordée par Luc Chatel à l'UNSA-Éducation, le 1^{er} juillet dernier, le SNPDEN est intervenu pour souligner que le pilotage, le management, le pôle administratif et les systèmes d'information n'étaient pas de vagues et secondaires questions. De dérives en dérives, ils sont devenus des questions politiques de premier plan pour le système lui-même comme pour la qualité des conditions dans lesquelles nous exerçons les missions qui nous sont confiées.

Voilà les trois ingrédients qui, semble-t-il, permettraient d'écrire autre chose qu'un énième scénario en boucle de « *desperate educationers* ». Il y a urgence car les éducateurs que nous sommes ne peuvent que constater avec inquiétude l'état de l'école. Mais parce que nous sommes éducateurs, nous sommes justement indésespérables...

Philippe TOURNIER

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

Directeur
de la Publication
PHILIPPE TOURNIER
Rédacteur en chef
FLORENCE DELANNOY
Rédacteur en chef adjoint
NORBERT GOSSET
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 1151-2911
COMMISSION PARITAIRE
DE PUBLICATIONS
ET AGENCE DE PRESSE
0309 S 08103

DIRECTION N° 171
MIS SOUS PRESSE
LE 16 JUILLET 2009

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

INDEX DES ANNONCEURS

INCB	2
INDEX ÉDUCATION	4, 5
OMT	9
SONY PRO	11
CASDEN	13
MOBOTIX	15
CAMIF	21
INCB	24, 25
GMF	47
BLOOBYTE	49
MGEN	71
ALISE	72

PRÉSENTATION DU
RECUEIL JURIDIQUE

ENCARTAGE : L'AEFC

Toute reproduction, représentation, traduction ou adaptation, qu'elle soit partielle ou intégrale, quel qu'en soit le procédé, le support ou le média, est strictement interdite sans autorisation écrite du SNPDEN, sauf dans les cas prévus par l'article L.122-5 du Code de la propriété intellectuelle.

S O M

3 ÉDITORIAL DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

- Les éducateurs ne désespèrent jamais.

6 AGENDA COMPTE RENDU DU BUREAU NATIONAL

10 ACTUALITÉS

- Mise à jour du guide juridique,
- Évaluation et mutation ce qui va changer,
- La lutte contre la violence,
- Éducation rime avec suppressions,
- Un nouveau ministre à l'Éducation nationale,
- Fonction publique: rien à négocier.

16 COMMUNIQUÉ DE PRESSE

- Le SNPDEN apporte son soutien au proviseur du lycée Ravel.

16 SÉCURITÉ, QUAND TU NOUS TIENS...

- Tables rondes sur la sécurité mise à disposition de portiques et de détecteurs de métaux dans les collèges des Alpes Maritimes: la position du SNPDEN.

18 BUREAU NATIONAL

- Présentation des attributions des membres du bureau national.

m a i r e

20 LE CALENDRIER 2009-2010

22 LE SNPDEN ET L'INTERNATIONALE DE L'ÉDUCATION.

- Le SNPDEN, un syndicat actif à l'international pour faire valoir les intérêts des personnels de direction au sein de l'Internationale de l'Éducation

27 LA COMMISSION ÉDUCATION ET PÉDAGOGIE

- Les questions pédagogiques sont au cœur de notre métier et le SNPDEN a pris une part croissante dans les débats particulièrement nombreux ces dernières années, dont la sérénité de la réflexion, avec les organisations représentatives des enseignants, n'est pas favorisée par un contexte de suppressions massives de postes.

31 LA COMMISSION VIE SYNDICALE

- La commission vie syndicale a des attributions diverses, parmi lesquelles la laïcité, les commissions paritaires, les relations avec les partenaires syndicaux et la question du positionnement syndical; la vie syndicale dans les académies et au niveau national, la communication, l'information et la formation syndicale; l'organisation des élections et l'international.

34 LA COMMISSION CARRIÈRE

- Quelques mois après notre congrès de Biarritz et alors que le processus de Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) suit de manière finalement fort erratique son cours depuis maintenant plus de vingt deux mois, nous sommes contraints de constater qu'à ce jour bien des interrogations demeurent sur les évolutions statutaires à venir pour l'encadrement dans la Fonction publique d'État.

36 LA SOUS-COMMISSION FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

- Les positions du SNPDEN sont relayées tant au sein de l'UNSA-Retraitées qu'au bureau national exécutif de l'UNSA-Éducation et de la FGR/FP. Rester syndiqué, c'est le moyen de mener le combat pour garantir les retraites à venir et protéger les pensions acquises. Les retraités représentent 20 % des syndiqués et participent à toutes les instances du syndicat.

38 LA COMMISSION MÉTIER

- Les évolutions de l'EPLÉ et celle du métier de personnel de direction sont étroitement liés. S'appuyant sur les résolutions du congrès de 2009, la commission métier travaille à définir les conditions pour un pilotage efficace de l'autonomie.

43 LA CELLULE JURIDIQUE

- La cellule juridique propose une organisation nouvelle pour la rentrée. Un recueil de l'ensemble des chroniques est mis à la disposition des adhérents.

46 LA RÉMUNÉRATION

53 LA RAFF

- La retraite additionnelle de la fonction publique.

54 L'INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

57 DERNIERS OUVRAGES REÇUS...

58 ADHÉSION

64 LES STATUTS DU SNPDEN

64 LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU SNPDEN

agenda

compte rendu BN

Bureau National du 4 juillet

Le bureau national a été largement consacré à la réflexion collective en lien avec l'actualité et l'action du syndicat. Dans des séances en plénière, dites « *remue-méninges* », quatre thèmes de réflexion avaient été prévus et ont été normalement conduits.

- Le premier concernait la récente nomination du nouveau ministre de l'Éducation nationale Luc Chatel et s'intitulait : « *de Xavier Darcos à Luc Chatel, stratégie et tactique syndicales* ».
- Le deuxième thème traitait de la communication : « *l'orientation de la politique de communication du syndicat* ».
- Le troisième sujet de réflexion portait sur « *l'accueil des nouveaux personnels de direction* ».
- Le quatrième « *remue méninges* » avait trait à l'importante question « *activité syndicale nationale, activité syndicale locale* ».

Un courrier a été adressé par le secrétaire général, Philippe Tournier, pour une demande d'audience du SNPDEN auprès du ministre de l'Éducation nationale Luc Chatel.



JEUDI 20 AOÛT

Ouverture du siège

VENDREDI 21 AOÛT

CAPN ajustements mutations

SAMEDI 22 AOÛT

Bureau national

MARDI 1^{er} SEPTEMBRE

Rentrée des enseignants

MARDI 8 SEPTEMBRE

Conférence de presse

MARDI 22 SEPTEMBRE

Bureau national

MERCREDI 23 SEPTEMBRE

Bureau national ouvert aux SA

JEUDI 24 SEPTEMBRE

Cellule juridique

Valérie
FAURE

MISE A JOUR DU GUIDE JURIDIQUE

Mis en place sous la pression du SNPDEN, le guide juridique du chef d'établissement avait été considéré au moment de sa première publication en 1999 comme un apport indispensable - et très apprécié - à l'exercice de la fonction de personnel de direction, et ce d'autant que la situation des académies sur la qualité du conseil juridique aux établissements était alors (et demeure encore) extrêmement diverse.

Depuis, une nouvelle édition papier est alors parue en 2001 -

Alors que le ministère s'était engagé dans le cadre du relevé de conclusions du 24 janvier 2007 à mettre ce guide régulièrement à jour (cf. deuxième principe, point 6 de la charte des pratiques de pilotage : « *le guide juridique des chefs d'établissement, accessible en ligne, sera régulièrement actualisé* »), il est à souligner que la direction des affaires juridiques semble avoir enfin pris le pas de ces mises à jour depuis le mois de mai 2008, soit un an et demi après la signature du relevé de conclusions, en procédant à l'actualisation de certaines fiches. C'est le cas des fiches répertoriées ci-dessous.

THÈMES	DATE MISE À JOUR
Fiche 31 : Le projet d'établissement	Mai 2008
Fiche 2 : L'EPLÉ : un établissement administratif	Juin 2008
Fiche 7 : Le conseiller principal d'éducation	Juin 2008
Fiche 21 : Création et gestion des traitements des données à caractère personnel	Juin 2008
Fiche 13 : Les personnels administratifs, techniques et infirmiers	Septembre 2008
Fiche 3 : Le conseil d'administration	Février 2009
Fiche 4 : La commission permanente	Février 2009
Fiche 34 : La surveillance	Février 2009
Fiche 8 : L'agent comptable	Juin 2009
Fiche 43 : La réparation des dommages liés aux accidents des élèves	Juin 2009

celle actuellement « *en vigueur* » - qui fidèle à la première édition, présente sous forme de fiches pratiques thématiques les principales questions juridiques auxquelles sont confrontés les chefs d'établissement dans l'exercice quotidien de leurs fonctions et fait état des textes et principes gouvernant le service public de l'Éducation nationale, ainsi que des principaux enseignements jurisprudentiels.

Mis en ligne sur le site du ministère de l'Éducation nationale, il était d'ailleurs précisé dans l'introduction de l'ouvrage que ce guide ferait « *l'objet de mises à jour régulières* ». Ceci étant, ce fût loin d'être le cas, et l'outil a peu à peu perdu de sa crédibilité, parce que son manque de mises à jour a été un frein à son utilisation.

Ce qui peut d'ailleurs expliquer l'importance qu'a pris, au fil du temps, la cellule juridique du SNPDEN, dont le rôle d'accompagnement et de conseil s'est fortement accru ces dernières années. L'augmentation du nombre des questionnements et sollicitations des collègues au siège du syndicat en témoigne également.

L'ensemble est donc consultable sur le site du ministère : www.education.gouv.fr, Rubrique « *Outils de documentation, d'information* » ou par accès direct à l'adresse suivante www.education.gouv.fr/cid3946/guide-juridique-du-chef-d-etablissement.html.

Il est par ailleurs à souligner que la mise en ligne d'une nouvelle édition de ce guide est annoncée d'ici fin 2009. En espérant que cette annonce ne restera pas lettre morte, car l'outil s'avère indispensable dans une époque où la « *judiciarisation comme la pénalisation* », voire « *la pénalisation* » de notre société, comme le souligne Pascal Bolloré dans une chronique juridique, ne cessent de s'accroître, faisant endosser au quotidien aux chefs d'établissement de lourdes responsabilités, encadrées par de fortes contraintes juridiques, parfois mal cernées.

ÉVALUATION ET MUTATION : CE QUI VA CHANGER

L'évaluation, concomitante à la demande de mutation, va prendre dès 2010 une nouvelle

forme, plus complète mais aussi plus contradictoire.

Le dossier de mutation comprendra toujours la fiche 3 (devenue annexe II) avec les 4 items traditionnels mais la mention « *exceptionnelle* » devient « *excellent* ». La distinction n'est pas seulement sémantique.

L'ancienne Fiche 5 est incluse maintenant dans un document plus complet intitulé annexe III : « *Développement professionnel* » qui servira surtout de trame à un entretien conduit par le recteur ou l'inspecteur d'académie. « *Le rôle de cet entretien, qui doit être un moment d'échanges, est d'aider chaque agent à mieux définir ses choix de carrière. Il doit être l'occasion d'un dialogue basé sur la confrontation des projets et souhaits de carrière et des compétences et aptitudes acquises. L'entretien doit se terminer par une synthèse évoquant l'orientation de carrière définie en commun et un plan de formation et d'actions en cohérence avec cet objectif* ».



Ainsi, les points abordés lors de cet entretien pourront porter sur les souhaits d'évolution de carrières dans les fonctions de direction, les évolutions vers d'autres fonctions, les prises de responsabilités, etc. et leur articulation dans le temps.

Autre nouveauté plus prosaïque : la fiche de confirmation des vœux devra être dorénavant imprimée par le candidat à mutation, à partir du site du ministère, juste après la clôture des mutations. C'est sur cette fiche de confirmation que seront rédigés le CV du candidat, sa situation personnelle et la situation professionnelle de départ.

L'annexe 1 sera la description du poste ; l'annexe 2 les avis du

recteur (Excellent, T Bon, Bon, à améliorer) sur les quatre items. L'annexe 3 sera la fiche de développement professionnel, issue de l'entretien, et cosignée par le demandeur; l'annexe 4 correspondant à la fiche « *lettre code* » habituelle.

La CAPN relative au mouvement des chefs d'établissement se réunira les 1^{er} et 2 avril 2010, celle concernant le mouvement des adjoints et ajustements sur postes de chef aura lieu les 27 et 28 mai 2010, et une troisième CAPN aura lieu fin août 2010 afin de pourvoir les postes de chef d'établissement ainsi que, éventuellement, certains postes d'adjoint après la deuxième CAPN.

Il est à rappeler que le bilan social 2008 du corps des personnels de direction, qui établit notamment une étude et une analyse statistique du mouvement national des personnels de direction est consultable sur le site du ministère dans la rubrique « *Concours, emplois, carrière* », puis « *Personnels de direction* », puis « *Promotion, mutation* ».

LUTTE CONTRE LA VIOLENCE

Les députés ont adopté, le 30 juin, en première lecture, après modifications, la proposition de loi renforçant la lutte contre les violences de groupes et la protection des personnes chargées d'une mission de service public. (Seuls l'UMP et le Nouveau Centre ont voté le texte, la gauche ayant quitté l'hémicycle).



Cette proposition de loi, initialement présentée par Christian Estrosi et finalement défendue par Éric Ciotti, comporte 8 articles répartis en deux chapitres : le premier consacré à la lutte contre les bandes violentes, et le second relatif aux dispositions renforçant la protection des personnes travaillant dans les établissements d'enseignement scolaire.

Dans le premier chapitre, est notamment créée une nouvelle infraction de participation à un groupement ayant pour but de commettre des violences volontaires contre les personnes ou des

destructions ou dégradations de biens ; cette infraction est passible d'une peine de 3 ans de prison et de 45 000 € d'amende. Une circonstance aggravante est également instaurée lorsque l'auteur des violences dissimule volontairement en tout ou partie son visage afin de ne pas être identifié.

Dans le chapitre II, qui concerne plus particulièrement les personnels des établissements scolaires, le texte crée notamment à l'article 5 une circonstance aggravante en cas d'atteintes aux personnes commises « *en raison de leurs fonctions, sur les enseignants ou les personnels travaillant dans les établissements d'enseignement scolaire* » ainsi qu'à leurs proches. Les vols et extorsions voient leur sanction aggravée dans le cas où ils seraient commis dans les écoles ou à proximité.

Une infraction d'intrusion dans un établissement scolaire (punie d'1 an d'emprisonnement et de 7 500 € d'amende), assortie de nombreuses circonstances aggravantes et de peines complémentaires est également créée (article 7). Et si « *le délit d'intrusion* » est commis par une personne porteuse d'armes, il sera assorti d'une peine minimale de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. Le dossier législatif est consultable sur www.legifrance.gouv.fr.

Finalement, au contraire de ce qui avait été annoncé, aucun amendement n'a été déposé par le gouvernement pour habilitier les personnels des établissements scolaires à fouiller les cartables, disposition qui devrait alors être prise par voie réglementaire, selon ce qu'a indiqué Xavier Darcos le 24 juin dernier. Lors de l'audience accordée par le nouveau ministre à une délégation de l'UNSA-Éducation le 1^{er} juillet, ce dernier a confirmé qu'il n'y aurait pas de passage par la loi et qu'une large concertation sur la violence à l'école devrait s'ouvrir dans laquelle la dimension « *formation* » devait prendre une place importante.

ÉDUCATION RIME AVEC SUPPRESSIONS

Le 23 juin, à la veille de son départ pour le ministère dont il a hérité, celui du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, Xavier Darcos a annoncé la suppression dans l'Éducation nationale, conformément à la règle de non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, de 16 000 emplois en 2010, détaillée comme suit : 600 postes d'agents administratifs et 14 000 postes d'enseignants stagiaires affectés en IUFM ou équivalent pour l'en-

seignement privé (à hauteur de 1 400), tandis que les effectifs stagneraient dans l'Enseignement supérieur et la Recherche.

Cette annonce, confirmée dans un document d'orientation budgétaire publié par le ministère du Budget, et portant ainsi à plus de 40 000 le nombre de postes supprimés à l'Éducation nationale en 3 ans, a aussitôt suscité l'indignation des syndicats de l'Éducation nationale.

Et ce d'autant qu'elle s'accompagne également d'une régression au niveau du budget de la mission enseignement scolaire qui passe de 60,3 milliards d'euros en 2009 à 45,06 milliards pour 2010. Qui plus est, dans ce document d'orientation budgétaire, le gouvernement indique par ailleurs que « *l'objectif global de non remplacement d'un départ à la retraite sur 2 au sein de la Fonction publique était retenu au moins jusqu'en 2013* », alors que l'application de cette règle du « *un sur deux* » n'était jusqu'à présent programmée que jusqu'en 2011 (décision s'inscrivant dans le prolongement de la RGPP). L'Éducation nationale a donc du souci à se faire pour ses effectifs...

Pour l'UNSA-Éducation, ces « *suppressions de postes d'une ampleur inégalée placeront les établissements et les personnels sous tension permanente* ». Alors que « *l'investissement éducatif devrait être une priorité* » juge la Fédération, « *il aura été, de budget en budget, abandonné* ». Et « *les budgets traduisant la réalité des convictions, celles du gouvernement ont conduit à la détérioration continue du service public d'éducation* ».

L'UNSA-Éducation juge que le nouveau ministre devra « *choisir la négociation au lieu de la confrontation* », se déclarant prête à « *essayer de reconstruire un dialogue social trop souvent négligé au ministère de l'éducation nationale* ».

Il devra, selon le secrétaire général de la FSU « *redonner dynamisme et confiance autour d'un projet d'école qui soit celui de la réussite pour tous* » et sera avant tout jugé sur « *sa feuille de route* » et sur les signaux qu'il enverra au sujet de ces suppressions de postes.

À suivre...

UN NOUVEAU MINISTRE À L'ÉDUCATION NATIONALE

Évoqué depuis plusieurs semaines, le remaniement ministériel a été officialisé le mardi 23 juin par le secrétaire général de l'Élysée, Claude Guéant. Et finalement, après l'évocation de divers noms pour succéder à Xavier Darcos,

c'est Luc Chatel qui a pris sa succession à la tête du ministère de l'Éducation nationale.

Titulaire d'un DESS de marketing, Luc Chatel est entré dans la vie active en 1990, au sein du groupe l'Oréal, pour y devenir DRH de 1995 à 2002. Élu député de la Haute-Marne en 2002, il devient porte parole national de l'UMP de mars 2004 jusqu'à son entrée au gouvernement en 2007, héritant alors du portefeuille de secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie, des finances et de l'emploi, chargé de la Consommation et du Tourisme. Maire de Chaumont depuis mars 2008, il était aussi devenu depuis cette date secrétaire d'État auprès du ministre de l'Économie, de l'Industrie et de l'Emploi, chargé de l'Industrie et de la Consommation, ainsi que porte-parole du gouvernement, poste qu'il conserve d'ailleurs aujourd'hui. Interrogé sur ce cumul de fonctions, Luc Chatel a déclaré à la presse que « *le porte-parolat* » consistait selon lui à « *faire preuve de pédagogie* », ce qui « *se marie très bien avec l'Éducation nationale* ».

« *Un pays qui croit en l'avenir est un pays qui investit dans l'éducation* » a déclaré le nouveau ministre, lors de la passation de pouvoir avec Xavier Darcos le 24 juin, se déclarant fier d'avoir été nommé au « *ministère de l'avenir* ». Inscrivant sa mission dans la continuité de l'action de son prédécesseur, Luc Chatel a indiqué qu'il allait « *prendre le temps de l'écoute et de l'échange* » et « *recevoir tous les acteurs du système éducatif...* ». « *Je serai le ministre du dialogue au sein de la communauté éducative* » a-t-il déclaré.

Il a cependant précisé qu'il abordait aussi sa nouvelle mission avec « *détermination et sens des responsabilités* » et l'inscrivait dans « *la continuité du programme présidentiel* ».

Inutile de préciser que les syndicats de l'Éducation attendent beaucoup de cette nomination et espèrent un changement de cap dans la politique ministérielle.

Il faut dire que le terrain laissé par Xavier Darcos est plutôt miné, car l'annonce faite au moment de son départ des 16 000 suppressions de postes à la rentrée 2010, cumulée avec nombre d'autres dossiers épineux tels que l'avenir incertain des 30 000 emplois vie scolaire arrivés en fin de contrat, la mastérisation ou encore la réforme du lycée, laissent présager une rentrée scolaire difficile pour le nouveau ministre dont l'arrivée s'inscrit dans un contexte plus que préoccupant.

Au moment où ces lignes sont bouclées, une délégation de l'UNSA-Éducation, dont Philippe Tournier faisait partie, a été reçue par Luc Chatel. Différents dossiers d'actualité ont été abordés tels que celui de la mastérisation, des contrats aidés, de la violence à l'école, de la grippe H1N1... Et si le ministre a rappelé qu'il appartenait au « *politique* » de trancher, il a aussi « *clairement indiqué sa volonté de donner toute sa place à la concertation et à la négociation* ». Les syndicats jugeront donc aux actes et restent mobilisés et vigilants.

De son côté, le SNPDEN lui a par ailleurs demandé une audience afin de se présenter et d'aborder avec lui les attentes des personnels de direction.

FONCTION PUBLIQUE : RIEN À NÉGOCIER !

Conformément aux accords sur la rénovation du dialogue social signés le 2 juin 2008, s'est tenue à Bercy le 25 juin dernier la rencontre salariale annuelle avec les organisations syndicales.



À l'ordre du jour de cette rencontre, nombre de sujets : l'évolution du point d'indice Fonction publique, la reconduction de la GIPA, la rénovation des grilles indiciaires, l'extension du bénéfice de la PFR, la mise en place de l'investissement collectif...

Mais c'est dans un climat social particulièrement tendu, avec notamment la disparition dans le nouveau gouvernement du secrétariat d'État à la Fonction publique, les discussions autour du projet de loi sur la mobilité ou encore l'annonce des 33 000 postes de fonctionnaires supprimés au budget 2010, que s'est ouverte cette réunion.

Le ministre du Budget et de la Fonction publique y a ainsi confirmé la hausse générale de 0,8 % du point

d'indice pour 2009, à raison de + 0,5 % au 1^{er} juillet (ce qui porte la valeur brute annuelle du point d'indice à 55,12 € au 1^{er} juillet 2009 (valeur mensuelle : 4,59 €)), et de + 0,3 % au 1^{er} octobre.

Et, s'inscrivant dans le cadre du calendrier pluriannuel 2009-2011 arrêté à l'issue des négociations salariales de 2008, Éric Woerth a aussi annoncé qu'une unique revalorisation annuelle de 0,5 % interviendrait en juillet pour les années 2010 et 2011. « *Rien ne justifie d'aller plus loin que les mesures d'ores et déjà prévues* » a-t-il déclaré, mettant en avant l'augmentation moyenne de l'ensemble de la rémunération des agents estimée à 3 %, soit plus que l'inflation.

Ceci étant, les organisations syndicales jugent les mesures annoncées insuffisantes.

Pour l'UNSA-Éducation, cet étrange calcul du ministre « *ne tient pas compte des réalités et de la baisse du pouvoir d'achat pour la grande majorité des fonctionnaires et des contractuels* » et occulte complètement « *la réalité des bas salaires de la Fonction Publique* ». Le gouvernement ainsi « *ne négocie pas : il donne des « rendez-vous salariaux »* », il « *ne discute pas : il conclut sans débat* » et les réponses qu'il apporte sont dogmatiques et insuffisantes. Pour la fédération, Éric Woerth, en intervenant ainsi, a « *fermé toute possibilité de négocier sur les salaires et a réduit le dialogue social* » sur le sujet « *à un « rendez-vous » inutile* ». L'UNSA-Fonctionnaires a elle aussi déploré l'absence de réponses gouvernementales à ses différents questionnements.

C'est donc sans surprise, mais avec cependant une certaine déception que les organisations syndicales ont pris acte des décisions gouvernementales et déplorent le fait qu'il n'y ait « *rien à négocier* », mais seulement la confirmation de décisions déjà prises. Les fédérations ont ainsi le sentiment qu'il s'agit là pour le ministre d'un simple rendez-vous annuel de politique salariale. Une réunion de pure forme aux suites incertaines !

COMMUNIQUÉ
DE PRESSE

Le SNPDEN apporte son soutien à Philippe Guittet, proviseur du lycée Maurice Ravel à Paris.

Dans une « *lettre ouverte* », dont le titre stigmatisant ne souligne guère un esprit de dialogue et de responsabilité, des représentants lycéens s'en prennent avec violence à un chef d'établissement qui a osé différer l'inscription d'un élève jusqu'à ce qu'il ait pris l'engagement de ne pas renouveler sa participation à un éventuel « *blocage* » de son établissement. Le refus de l'élève laisse bien entendre son intention de poursuivre ce type d'action illégale : sa scolarisation dans cet établissement peut donc présenter un risque pour celle des autres élèves.

Alors que cet élève est certain d'être accueilli dans un lycée à la rentrée, les auteurs de cette lettre ouverte n'ont manifestement pas une pensée pour les milliers d'autres dont les études ont été compromises pour avoir eu la malchance d'avoir été dans des établissements « *bloqués* » parfois des semaines et n'avoir pas eu la chance d'être né dans une famille en mesure de payer des cours particuliers de rattrapage. Et tout cela est présenté comme le « *droit de défendre l'avenir de l'école* ».

Le SNPDEN n'a jamais contesté aux lycéens le droit d'utiliser les droits dont ils disposent ou dont disposent tous les citoyens mais les personnels de direction refusent catégoriquement de considérer les « *blocages* » comme un droit, le fait de malmenier ou injurier des personnels comme une mobilisation « *sereine* », d'interdire l'accès d'un service public d'éducation comme une forme anodine d'éveil de « *l'esprit critique des lycéens* ». C'est pour cela qu'il apporte tout son soutien au proviseur du lycée Maurice Ravel, Philippe Guittet.

Non, ceux qui bloquent les établissements ne mènent pas le même combat que celui des personnels de direction, ni d'aucun éducateur, ni d'aucun défenseur de l'école publique. Les organisations lycéennes doivent maintenant tourner la page de cette forme d'action stérile et dévastatrice.

Paris, le 8 juillet 2009
Philippe TOURNIER,
Secrétaire général



Joël
MATHIEU

Sécurité,
quand tu nous tiens...

secrétaire départemental des Alpes-Maritimes

Le 28 mai dernier, en pleine campagne électorale européenne, le président du Conseil général des Alpes-Maritimes réunissait toutes affaires cessantes une table ronde sur la sécurité dans les collèges : chefs d'établissement, représentants du préfet, de l'Inspecteur d'académie, de la police, de la gendarmerie et de la justice étaient invités à plancher sur la mise en musique des mesures annoncées quelques jours plus tôt, successivement, par le ministre de l'Éducation nationale et par le Président de la République. Malgré un contexte chargé de l'émotion suscitée par de récents et graves événements, les participants ont su garder la tête froide et ranger au placard des accessoires les portiques de sécurité et autres attributs d'OPJ, pour traiter du fond de la question (diagnostics de sécurité, partenariats renforcés, action éducative, personnels de vie scolaire, formation).

N'importe ! Nonobstant le peu d'enthousiasme des principaux (pas très) intéressés, une seconde table ronde, le 15 juin, a été l'occasion d'annoncer la budgétisation de portiques démontables et de détecteurs de métaux destinés aux établissements qui en feraient la demande ponctuelle.

Les apprentis Al Capone niçois n'ont qu'à bien se tenir.

CONTRIBUTION DU SNPDEN

La sûreté dans les établissements scolaires est une question complexe, qui ne peut s'accommoder d'approches simplificatrices ou de décisions prises dans un contexte émotionnel, sous la pression d'événements dramatiques qui secouent des communautés scolaires et émeuvent justement l'opinion, mais ne constituent pas le quotidien de nos collèges. Les faits graves qui concentrent l'attention de l'opinion concernent 0,004 % des élèves (200 sur 4,5 millions) ; il y a, selon les chiffres disponibles au plan national, une probabilité sur 5 millions qu'un élève ait une arme en entrant dans son établissement : 200 entrées avec une arme sur 1 milliard d'entrées (4,4 millions de lycéens et collégiens entrant au minimum 7 fois par semaine en moyenne sur 33 semaines).

Les équipements de sécurité peuvent constituer une réponse aux problèmes de surveillance des établissements et les prémunir contre les intrusions, les délits, les actes de malveillance ou l'introduction d'objets dangereux. Leur usage ne peut se concevoir que s'inscrivant dans un plan global de sécurité de l'établissement, qui y fasse consensus, en particulier à la suite d'un vote favorable du conseil d'administration.

L'utilisation de « *portiques* » se heurterait très vite à des difficultés pratiques (comme c'est le cas aux États-Unis où ils ne fonctionneraient réellement que dans 1 % des établissements) : la majorité des alertes seraient de fausses alertes (d'ailleurs tous les sacs sonneront !). On devrait tirer la leçon des expériences étrangères : aux États-Unis, après un engouement initial, 1 % des établissements ont des portiques en état de

marche (et 5 % feraient des contrôles ponctuels).

Les systèmes de vidéosurveillance installés dans les collèges sont des auxiliaires utiles, mais ne peuvent constituer l'essentiel de la réponse à un problème qui est avant tout d'ordre social.

Aucun système ne mettra à l'abri de comportements individuels incontrôlables. Le tout répressif, la sanctuarisation conduiraient à l'impasse, en concentrant l'effort sur les causes au détriment de l'action sur les racines d'une crise aux ramifications profondes. L'école est inadaptée à certains de nos élèves et beaucoup des phénomènes de violence s'expliquent par l'intrusion dans les établissements de schémas de pensée qui sont étrangers aux valeurs qu'elle entend diffuser. Elle cristallise alors à son encontre les frustrations, le consumérisme, le recours régulier à la procédure judiciaire, symptôme d'un ressentiment envers les institutions, qui sont elles-mêmes perçues comme ignorant ou écrasant les aspirations individuelles. Dès lors, la seule action utile à moyen ou long terme est éducative. Les établissements, auxquels il est demandé de faire des « plans de sécurité », ne disposent pas des ressources qui permettraient réellement de le faire, en particulier de personnels formés aux questions de sûreté. Ces personnels doivent être des personnels de l'État en charge de la sécurité, qui n'est pas une compétence transférée aux collectivités. D'autre part, les choix faits en matière de sécurité intérieure ont fortement dégradé les relations entre la police et la jeunesse et il n'est pas certain que, dans beaucoup d'endroits, l'autorité d'un policier soit mieux respectée des élèves que celle d'un personnel de l'établissement, surtout s'il est formé.

Deux classes-relais valent mieux qu'une équipe mobile ou que dix portiques. La mise en œuvre de dispositifs centrés sur les élèves décrocheurs, a-scolaires ou violents, avec autour d'eux des personnels disponibles et formés, constitue la meilleure piste, à condition qu'ils soient des instruments de réussite et non de relégation. Cela demande, il est vrai, beaucoup de moyens, qui sont clairement de la compétence de l'État. Les éducateurs spécialisés, les infirmières, les personnels sociaux sont en nombre notablement insuffisant. L'enseignement scolaire est dépourvu de psychologues, ce qui rend difficile le repérage et le traitement de certains comportements adolescents.

Or, les dépenses éducatives sont en chute depuis 15 ans, et leur répartition de plus en plus inégale, comme vient de le confirmer une étude de la Direction des études et de la prospective du Ministère de l'Éducation nationale : de 7,6 % de la richesse nationale en 1995, elle est descendue à 6,8 % en 2006 puis à 6,6 % en 2007. La part de l'État dans cette dépense, qui était de 61 % en 1980, ne représente plus que 55 % en 2007. Inversement celle des collectivités locales est passée de 14 à 23 %.

Les autres services de l'État ont aussi besoin de moyens qui leur font parfois cruellement défaut pour une intervention rapide et une collaboration continue dans l'action répressive et préventive en liaison avec nos établissements.

La transformation des personnels de direction en « officiers de police judiciaire » est une proposition extravagante qui modifierait la nature de notre métier et poserait, de plus, des problèmes juridiques considérables. L'intérêt principal est peut-être bien de transférer la responsabilité des phénomènes de violence que l'État n'arrive pas à juguler sur le dos des établissements, dont il pourra alors accabler à loisir les responsables (comme on a tendance à le faire pour les maires)...

Le SNPDEN prône une action conjointe et complémentaire des services de l'État et des collectivités territoriales, chacun dans son rôle, sans transfert de compétences ou de charges.

- Il demande que la mise en place des « plans de sécurité » des établissements soient l'occasion de conventions tripartites EPLE-État-Collectivités où chacun des partenaires s'engage sur un plan de trois ans, sur des objectifs précis liés à des efforts financiers et en personnels adaptés.
- Il reste toujours ouvert à des discussions sur les conditions de la sécurité des établissements.
- Il renouvelle sa demande que tous les établissements puissent avoir accès à des diagnostics de sécurité de qualité, car tous peuvent être potentiellement concernés.
- Il demande par ailleurs que des plans tripartites entre l'État, les collectivités et les établissements fixent des objectifs réalistes et partagés, que les ressources humaines adap-

tées et formées à ces questions spécifiques soient mises à la disposition des établissements.

- Il rappelle que la question de la sécurité dans les établissements n'épuise pas celle des conditions de l'éducation dans notre pays qui, elle, reste entière.

EXTRAIT DE LA GAZETTE
DU 30 JUIN 2006

*Éducation - 30 juin 2009
Paca. Alpes-Maritimes : acquisition de portiques de sécurité pour les collèges.*

Le conseil général des Alpes-Maritimes a voté l'acquisition de trois portiques de sécurité qui seront mis à la disposition des collèges qui le souhaitent dans le cadre de la lutte contre les violences scolaires, a-t-on appris le 30 juin auprès de la collectivité.

Ces équipements seront démonstrables, pouvant donc être installés « de façon ponctuelle » et « sur la base du volontariat » dans les collèges qui en font la demande, a précisé le président du conseil général des Alpes-Maritimes Éric Ciotti devant l'assemblée départementale. Le conseil général a également voté, au cours d'une séance qui s'est tenue le 29 juin, l'achat de 90 détecteurs de métaux portables et pliants.

« Il ne doit pas y avoir d'a priori idéologique dans ce domaine. Nous devons faire preuve de pragmatisme et être guidés par le souci de mettre en place des outils pour protéger nos enfants », a déclaré Éric Ciotti lors de cette séance. L'idée d'installer des portiques de détection de métaux devant certains établissements avait été défendue mi-mai par Xavier Darcos alors ministre de l'Éducation nationale.

Répartition des attributions des membres du bureau national

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
Philippe Tournier

SECRÉTAIRES
GÉNÉRAUX ADJOINTS
Catherine Petitot,
Patrick Falconnier,
Michel Richard

TRÉSORIER NATIONAL
Alain Guichon

TRÉSORIER
NATIONAL ADJOINT
Maryannick Debuire



LES COMMISSIONS

PÉDAGOGIE

Isabelle Bourhis (resp.)
Lysiane Gervais,
le lycée
Serge Guinot,
Post Bac
Éric Krop,
*enseignement adapté,
prise en compte des
handicaps*
Corine Laurent,
*le collège et le socle
commun*
Alain Vervaeke,
*formation profession-
nelle et continue*
Catherine Petitot

PERMANENTS

Patrick Cambier
Isabelle Poussard
Anne Sophie Retourné

VIE SYNDICALE

Joël Olive (resp.)
Pascal Charpentier,
*organisation et suivi de
l'influence*
Florence Delannoy,
*vie syndicale communi-
cation, site et Direction*
Isabelle Gonzales,
*aide à l'animation et
à la communication
locales, organisation et
suivi des stages*
Marc Perrier,
*aide à l'animation et
à la communication
locales, suivi de la
syndicalisation*
Gwenael Surel,
laïcité
Hélène Hemet,
international
Jocelyne Pionnier,
vie syndicale UNSA
Amadou Simal,
*organisation et suivi des
stages*
Patrick Falconnier

MÉTIER

Pascal Bolloré (resp.)
Lydia Advenier,
*pôle administratif, as-
sistance à la direction,
sécurité et hygiène au
travail*
Jean Fallier,
*suivi de la charte de
pilotage, modes de
« gouvernance » des
EPL, relations avec
l'État déconcentré*
Dominique Faure,
*EPL multisites, réseaux
d'établissements et par-
tenariats entre établisse-
ments*
Joël Lamoise,
*systèmes d'information
et environnement numé-
rique de travail*
Alain Ouvrard,
*collectivités territoriales,
conventionnements,
relations avec l'AMF,
l'ADF, l'ARF, sûreté des
établissements*
Michel Richard

CARRIÈRE

Philippe Vincent (resp.)
Christel Boury,
*entrée dans la fonction
et formation des person-
nels de direction*
Laurence Colin,
*développement de la
carrière et statut, CAPA
et CAPN*
Jean Marc Philippe,
*mobilité et fonction
publique*
Laurence Poncet,
*développement de la
carrière et statut*

SOUS-COMMISSION RETRAITÉS

Philippe Girardy, (resp.)
retraite et droits sociaux
Maryannick Debuire

UNSA-ÉDUCATION

EXÉCUTIF FÉDÉRAL NATIONAL :	Ph. Tournier, J. Pionnier
BUREAU FÉDÉRAL NATIONAL :	Ph. Tournier et J. Olive (tit.), J. Pionnier et I. Poussard (suppl.)
CONSEIL FÉDÉRAL NATIONAL :	Ph. Tournier, J. Olive, J. Pionnier, M. Richard, C. Petitot, P. Falconnier (tit.), I. Poussard, C. Boury, H. Hemet, E. Krop, AS. Retourné, P. Cambier (suppl.)
COMMISSION VIE FÉDÉRALE :	Permanent

UNSA

CONSEIL NATIONAL :	Ph. Tournier, J. Pionnier (tit.)
BUREAU NATIONAL :	Ph. Tournier (Tit), I. Poussard (suppl.)
UNSA FONCTIONNAIRES (BN) :	Ph. Vincent (tit.), I. Poussard (suppl.)
UNSA FONCTIONNAIRES (CA) :	Ph. Vincent, Ph. Tournier (tit.), I. Poussard, P. Cambier (suppl.)
UNSA RETRAITÉS :	Ph. Girardy, (suppl), M. Debuire

FGR

FGR :	Ph. Girardy
RÉPONSE AUX COURRIERS DES RETRAITÉS :	Ph. Girardy

GROUPES INSTITUTIONNELS

CSE :	Ph. Tournier, I. Bourhis (tit), C. Petitot, S. Guinot, I. Krop, A. Vervaeke(suppl.)
CSL :	C. Petitot (tit.), S. Guinot, A. Vervaeke (suppl.)
CSC :	I. Bourhis (tit.), C. Petitot, E. Krop (suppl.)
CNESER :	JC Lafay (tit), S. Guinot (suppl.)
HCE :	M. Richard (Tit), I. Bourhis (suppl)
COMITÉ SUIVI DES LICENCES :	H. Cahn-Rabaté (tit.), J. Sirot ou A. Vervaeke (suppl.)
POST-BAC CPGE :	JC. Lafay, H. Cahn-Rabaté
CTPM :	Ph. Vincent (tit.)
OBSERVATOIRE DE LA SÉCURITÉ DES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES :	P. Bolloré (tit.), M. Peschaire (1 ^{er} suppl.), AS. Retourné (2 ^e suppl.)
CNAECP :	G. Surel (Tit), AS. Retourné (Suppl.)
OBSERVATOIRE DE LA PRESSE À L'ÉCOLE :	J. Lamoise, AS. Retourné
CLEMI :	J. Lamoise
CA / ONISEP :	AS. Retourné
CA / ANATEEP :	J. Lamoise
S3IT :	J. Lamoise, A. Burleraux
SUIVI DU SECTEUR ÉTRANGER :	J. Olive, H.Hemet, Laurence Colin, J. Pionnier, P. Charpentier
CLASSEMENT DES ÉTABLISSEMENTS :	Ph. Vincent
SUIVI COM :	P. Falconnier, Ph. Tournier

POUR LE FONCTIONNEMENT DU SIÈGE

CELLULE JURIDIQUE :	B. Vieilledent (responsable), P. Bolloré, J.D. Roque, Ch. Legay, Ph. Marie, M. Peschaire
DOSSIER EUROPE :	H. Hemet, L.Colin, J. Pionnier
LAURÉATS-CONCOURS/FAISANT FONCTION :	Ph. Vincent, A. Simal
SALON DE L'ÉDUCATION :	C. Petitot
LIAISON AVEC LES PARENTS D'ÉLÈVES :	J. Olive, I. Bourhis
GROUPE DE TRAVAIL POST-BAC :	S. Guinot, J. Sirot

AOÛT 2009

- Vendredi 21 : CAPN
- Samedi 22 : Bureau national

RENTÉE SCOLAIRE

SEPTEMBRE 2009

- Mardi 1^{er} : Rentrée des enseignants
- Mercredi 2 : Rentrée des élèves

- Mardi 8 : Conférence de presse
- Mardi 22 : Bureau national
- Mercredi 23 : Bureau national + secrétaires académiques

OCTOBRE 2009

- Mardi 20 : Bureau national
- Mercredi 21 : Bureau national

VACANCES DE LA TOUSSAINT

Zone A, B, C : du samedi 24 octobre 2009 au jeudi 5 novembre 2009

NOVEMBRE 2009

- Mardi 17 : Bureau national
- Mercredi 18 : Conseil syndical national
- Jeudi 19 : Conseil syndical national
- Du jeudi 19 au dimanche 22 novembre : Salon de l'Éducation

DÉCEMBRE 2009

- Mercredi 9 : Bureau national
- Jeudi 10 : Bureau national + secrétaires académiques
- Vendredi 11 : Bureau national + secrétaires académiques + secrétaires départementaux

VACANCES DE NOËL

Zone A, B, C : du samedi 19 décembre 2009 au lundi 4 janvier 2010

JANVIER 2010

- Mercredi 13 : Bureau national

FÉVRIER 2010

- Mardi 2 : Bureau national
- Mercredi 3 : Bureau national + secrétaires académiques

VACANCES D'HIVER

Zone A : du samedi 13 février 2010 au lundi 1^{er} mars 2010
 Zone B : du samedi 6 février 2010 au lundi 22 février 2010
 Zone C : du samedi 20 février 2010 au lundi 8 mars 2010

MARS 2010

- Mercredi 31 : Bureau national

AVRIL 2010

- Jeudi 1^{er} : Bureau national

VACANCES DE PRINTEMPS

Zone A : du samedi 10 avril 2010 au lundi 26 avril 2010
 Zone B : du samedi 3 avril 2010 au lundi 19 avril 2010
 Zone C : du samedi 17 avril 2010 au lundi 3 mai 2010

MAI 2010

- Mardi 18 : Bureau national
- Mercredi 19 : Conseil syndical national
- Jeudi 20 : Conseil syndical national

JUIN 2010

- Mercredi 9 : Bureau national
- Jeudi 10 : Bureau national

JUILLET 2010

- Samedi 3 : Bureau national

VACANCES D'ÉTÉ

Début des vacances d'été (zones A, B, C) : vendredi 2 juillet 2010





Philippe
TOURNIER

Le SNPDEN et l'Internationale de l'Éducation

Le SNPDEN, un syndicat actif à l'international pour faire valoir les intérêts des personnels de direction au sein de l'Internationale de l'Éducation

L'investissement international du SNPDEN est un enjeu pour notre métier. Comme souvent, il peut sembler y avoir un peu de distance entre le monde feutré des séminaires internationaux et la dureté du métier au jour le jour. Pourtant, beaucoup d'évolutions que nous pensons nationales ne sont que le reflet de « *recommandations* » et autres « *bonnes pratiques* » dont raffolent les organismes internationaux et qui inspirent, enveloppent les décisions gouvernementales. C'est le monde du « *soft power* » de la gouvernance, un univers un peu frustrant où rien ne se décide explicitement mais dont l'influence diffuse sur les décisions devient de plus en plus nette : en être absent, ne pas y porter ses idées est le plus sûr moyen de ne pas être finalement entendu de son propre gouvernement sur lequel il faut donc influencer, si on peut dire, par le haut et par le bas. Or, si le fait de diriger des établissements existe partout, l'idée d'un métier véritable, lié mais distinct de celui d'enseigner, n'a encore que partiellement émergé (notre pays est de ce point de vue, plus en avance qu'en retard). Il était donc essentiel pour les personnels de direction de France de faire prévaloir que diriger un établissement est un métier de l'éducation qui n'est pas être simplement un professeur se dévouant pendant quelque temps à l'intérêt général, ni celui de l'importation de managers de choc étrangers à l'éducation. Que le choix ne soit pas celui-là nous semble évident mais ne l'est pas partout et pour tous. C'est le SNPDEN, au travers de l'UNSA-Éducation, qui a largement porté cette question au sein de l'Internationale de l'Éducation

(IE) qui regroupe 401 organisations syndicales de l'éducation de 172 pays représentant 30 millions de syndiqués à travers le monde. Ainsi, au congrès de Porto-Alegre, en 2004, le SNPDEN a très fortement contribué à ce que soit adoptée une motion sur la question de l'encadrement dans l'éducation puis, en 2007, au Congrès de Berlin, une charte syndicale internationale. Que soit particulièrement saluée à cette occasion le travail de Donatelle Pointereau qui, depuis 2000, a efficacement fait entendre notre voix à l'échelon international, ce qui n'était pas du tout évident.

Ainsi, le SNPDEN fut-il la seule organisation française présente au séminaire organisé par l'Internationale de l'Éducation à Helsinki du 6 au 8 mai sur le thème « *une direction de qualité pour une éducation de qualité* ». C'est la troisième réunion internationale sur ce thème. Dix-neuf pays étaient représentés, essentielle-

ment d'Europe (l'Afrique du Sud, le Kenya et le Zimbabwe pour l'Afrique, Taïwan et le Japon pour l'Asie, les États-Unis pour l'Amérique). Les travaux de ce séminaire, qui sont en ligne sur le site de l'IE, ont reflété la grande diversité des approches liée à celle des contextes nationaux, même dans des pays similaires, même si des problématiques communes émergent. Des recommandations ont été retenues par l'IE au terme de ce séminaire mais quelques grandes questions ont été posées et restent des objets de réflexion à travailler au niveau international : les personnels de direction doivent-ils bénéficier d'organisations syndicales distinctes (question réglée en France mais ce n'était le cas que de la moitié des pays présents) ? Des salaires différenciés pour les professeurs peuvent-ils être un outil de pilotage des établissements et, si oui, dans quelles conditions ? Les performances mesurent-elles la qualité d'une



direction? Qu'est-ce que le fonctionnement démocratique d'un établissement?

D'autres séminaires de l'IE, des échanges entre syndicats de personnels de direction qu'il faut sans doute développer, permettront non pas d'apporter des « réponses » mais d'enrichir notre propre réflexion des expériences, positives ou non, de nos collègues étrangers.

C'est pourquoi le SNPDEN reste très actif sur le plan international: c'est une manière indirecte mais aujourd'hui nécessaire pour une action syndicale efficace à terme.

QUI EST EN CHARGE DE L'ACTION INTERNATIONALE ?

Outre Joël Olive, secrétaire national pour la Vie syndicale, commission dont dépend traditionnellement l'action internationale du SNPDEN; d'autres membres du bureau national s'occupent de cette question: Hélène Hemet (qui est chargée de la coordination: helene.hemet@snpden.net), Laurence Colin, Jocelyne Pionnier et Claude Charpentier chargé de suivre l'influence de notre syndicat.

2004

Le 4^e Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation, réuni à Porto Alegre Brésil, du 22 au 26 juillet 2004:

1. Reconnaisant l'accroissement, au niveau mondial, de la demande pour un enseignement secondaire de qualité et diversifié.
2. Considérant que les pressions fortes exercées sur ce niveau d'enseignement, par un environnement économique, social et culturel en pleine évolution et par la mise en œuvre de politiques de décentralisation conduisent à des changements en profondeur incluant notamment l'évolution du rôle des enseignants mais également celui des personnels d'encadrement et de direction.
3. Convaincu que les personnels d'encadrement et de direction ont un rôle essentiel à jouer dans le développement des établissements scolaires et dans la mise en place et la coordination du travail en équipe avec les enseignants et les autres personnels d'éducation.
4. Considérant les études et réflexions menées par un certain nombre d'organisations internationales telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le Conseil de l'Europe, la

Banque mondiale et l'UNESCO pour identifier les tendances et les nouveaux défis auxquels l'enseignement secondaire est confronté:

Le 4^e congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation demande instamment à l'IE de:

5. Mettre en place un groupe de travail sur le rôle et la place des personnels d'encadrement et de direction des établissements du second degré afin de développer des stratégies et des directives conjointement avec les syndicats ayant déjà entrepris un travail significatif dans ce domaine.
6. Renforcer la collaboration avec les organisations intergouvernementales afin de promouvoir la condition des personnels concernés dans le cadre des discussions menées sur les évolutions de l'enseignement secondaire.

2007

Le 5^e Congrès mondial de l'Internationale de l'Éducation (IE), réuni à Berlin, en Allemagne, du 22 au 26 juillet 2007,

1. Constatant l'accroissement, au niveau mondial, de la demande et de la nécessité d'un enseignement secondaire de qualité et diversifié;

CONSIDÉRANT:

2. Les pressions fortes exercées sur ce niveau d'enseignement par un environnement économique, social et culturel en pleine évolution, dans lequel le service public peut être fragilisé mais est également un recours et une chance pour l'avenir;
3. La mise en œuvre de politiques de décentralisation qui conduisent à des changements en profondeur, et induisent une évolution du rôle des enseignants et des personnels de d'encadrement et de direction;
4. La complexification de la gestion des systèmes éducatifs et des établissements exige des aptitudes et des compétences spécifiques qui requièrent entre autres des connaissances, des habilités, des valeurs et des comportements élevés de leadership, de gestion et de relations publiques;
5. Convaincu que les personnels de direction ont un rôle important à jouer dans la conduite des établissements scolaires, et dans la coordination du travail en équipe avec les enseignants

et les autres personnels de l'éducation, qui constituent le facteur essentiel de la mise en place d'une gestion participative, de la recherche de partenariats, de la rationalisation et l'optimisation des ressources. Qu'ils sont les mieux placés pour fédérer la mise en œuvre des engagements en faveur de l'amélioration des apprentissages, des systèmes scolaires et des résultats.

DÉCLARE QUE:

6. La gestion du système éducatif n'est pas une fin en soi. Elle doit être un instrument parmi d'autres au service de la réalisation d'une éducation publique gratuite de qualité pour tous;
7. L'on doit faire en sorte que l'accès de tous les étudiants, quelle que soit leur situation économique ou géographique, à un programme de cours exhaustif et passionnant soit un droit et une responsabilité de la nation toute entière. Alors que dans la plupart des pays, sa mise en œuvre doit être guidée à l'échelle nationale, l'IE reconnaît que certains gouvernements nationaux n'élaborent pas directement le programme scolaire. Cette politique doit être soutenue par les institutions multilatérales et les bailleurs de fond internationaux, particulièrement la Banque Mondiale et le FMI. L'éducation ne doit pas être considérée comme un secteur marchand;
8. Chaque pays doit garantir à ses enfants une égalité d'accès à l'éducation, une répartition équitable des moyens sur tout le territoire par une gestion transparente qui associe les partenaires que sont l'État, les collectivités territoriales, les personnels et les syndicats représentatifs des personnels de l'éducation, les parents, les élèves eux-mêmes dans le secondaire;
9. La décentralisation/déconcentration doit être accompagnée d'un programme de renforcement des capacités locales avec un repositionnement des niveaux central et déconcentré dans de nouveaux rôles d'orientation, d'évaluation, de régulation, de suivi appui et de coordination afin aussi de répondre aux exigences de transparence et de lutte contre la corruption;

S'engage à promouvoir dans les pays et auprès des organismes internationaux une gestion des établissements scolaires basée sur

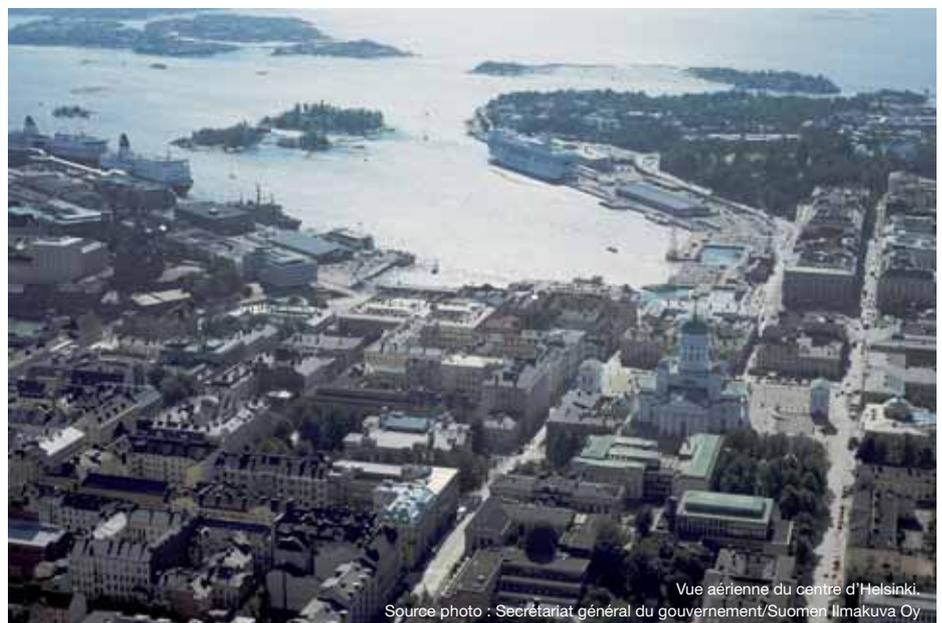
10. La mise en place de structures associant les différents partenaires au fonctionnement pédagogique, administratif et financier;

11. Un recrutement des personnels de direction et d'encadrement en fonction des capacités attendues et la mise en place de dispositifs transparents et de critères objectifs qui permettent de sélectionner et de recruter les personnels en fonction d'un profil d'aptitudes valides ;
 12. Le développement de référentiels de compétences ;
 13. Des dispositifs de formation initiale et continue et des programmes de soutien et de conseil qui assurent le développement professionnel des personnels comme un continuum ;
 14. Des missions clairement définies et leur évaluation faite au seul regard de celles-ci ;
 15. La promotion d'échanges d'expertises et d'expériences entre pairs aux niveaux local, national et international, notamment grâce à l'utilisation des « nouvelles technologies éducatives » ;
 16. La reconnaissance du statut de la fonction de gestion et sa valorisation ;
 17. Des conditions matérielles reconnaissant leur charge et accompagnant ses évolutions ;
 18. L'instauration d'un dialogue entre les syndicats des personnels de direction/d'encadrement et l'État pour définir le cadre de leur emploi.
- R2. L'IE et les syndicats d'enseignants devraient continuer à suivre ces développements et à s'engager aux côtés des pouvoirs publics et des organisations internationales, afin d'influencer la politique et la pratique en matière de direction des établissements scolaires.
 3. La Résolution du Congrès de l'IE de 2007 appelle à l'emploi des directeurs d'écoles sur la base d'un critère de compétences (profil du directeur d'école).
 - R3. Le séminaire recommande que les directeurs d'écoles soient des enseignants formés, qui aient de l'expérience comme enseignants et qui soient aussi compétents en tant qu'enseignants. Ils devraient bénéficier d'une formation de directeur, comprenant le développement professionnel initial et permanent. Par ailleurs, ils devraient avoir des compétences en matière de gestion et de soutien, notamment la capacité de créer un projet d'école, de pratiquer une direction démocratique et partagée, etc.
 4. La violence perpétrée contre des enseignants, des étudiants et d'autres employés de l'éducation semble être à la hausse dans certaines parties du monde.
 - R4. Les syndicats d'enseignants devraient travailler ou continuer à travailler avec les directeurs d'écoles pour assurer la
- sécurité des enseignants, des autres employés de l'éducation et des étudiants. Cela devrait inclure le développement de mesures de sécurité pour gérer les catastrophes naturelles et les faits de violence.
 5. Les syndicats d'enseignants ont un rôle significatif à jouer pour établir des directions d'établissements scolaires démocratiques et de qualité.
 - R5. Les syndicats d'enseignants devraient s'engager ou continuer à s'engager aux côtés des pouvoirs publics, organiser des programmes de formation et entreprendre d'autres mesures appropriées pour améliorer la démocratisation et la qualité de la direction des établissements scolaires.
 6. La crise financière et économique actuelle a eu un impact négatif sur la direction des écoles et de l'éducation dans certains pays. Aux États-Unis et dans d'autres pays, le secteur de l'éducation a profité de plans de relance économique.
 - R6. L'IE et ses organisations membres devraient continuer à entraîner les institutions financières internationales et les pouvoirs publics à résister à des coupes budgétaires relatives à l'éducation, et à veiller à ce que le secteur éducatif bénéficie de tout plan de relance économique qui puisse être institué.

2009

Les conclusions et recommandations principales du séminaire d'Helsinki :

1. Le rôle significatif de la direction des établissements scolaires pour réaliser une éducation de qualité continue à recevoir de plus en plus d'attention dans beaucoup de pays et dans de nombreuses organisations internationales.
R1. L'Internationale de l'Éducation et les syndicats d'enseignants devraient tirer profit de l'élan actuel pour faire avancer la question de la direction des établissements scolaires par le biais d'activités permanentes de plaidoyer, l'engagement dans le développement de politiques, l'organisation de programmes de formation sur la direction des établissements scolaires, la collaboration avec des organisations internationales, régionales et locales, etc.
2. De nouveaux problèmes et défis qui ont un impact significatif sur la direc-



Vue aérienne du centre d'Helsinki.
Source photo : Secrétariat général du gouvernement/Suomen Ilmakuva Oy



Isabelle
BOURHIS

Commission éducation & pédagogie

LA COMMISSION ÉDUCATION & PÉDAGOGIE



La commission - Éducation & pédagogie - de gauche à droite: Catherine Petitot, Serge Guinot, Isabelle Bourhis, Alain Vervaeke, Lysiane Gervais, Éric Krop, Corinne Laurent.

Les questions pédagogiques sont au cœur de notre métier et le SNPDEN a pris une part croissante dans les débats particulièrement nombreux ces dernières années, dont la sérénité de la réflexion, avec les organisations représentatives des enseignants, n'est pas favorisée par un contexte de suppressions massives de postes.

La commission Éducation et Pédagogie composée d'Isabelle Bourhis, de Lysiane Gervais plus spécialisée sur le lycée, Serge Guinot autour des questions sur l'Enseignement supérieur, Éric Krop pour l'Enseignement adapté et les EREA, Corinne Laurent pour le collège et le socle commun de connaissances et de compétences, Alain Vervaeke pour la formation professionnelle, jouera un rôle actif pour promouvoir le projet de service public d'éducation de l'égalité des chances et de la réussite scolaire de tous dans le cadre d'un pilotage national.

2008-2009 : ENJEUX DES RÉFORMES ET APPLICATION DES TEXTES

Les réformes de notre système éducatif sont indispensables pour le rendre moins discriminant, lui permettre de concourir à l'égalité des chances et à la notion de réussite scolaire de tous qui

lui est nécessairement associée. Les évaluations nationales et les enquêtes internationales (PISA) montrent les difficultés de notre système éducatif: une sélection très forte et précoce, un taux

élevé de jeunes en échec, un nombre important de sorties du système scolaire sans qualification, l'imperfection des processus d'orientation, une part importante de redoublements et

ses effets improductifs, des réussites insuffisantes au niveau de l'excellence. Notre système éducatif a donc besoin d'une réforme ambitieuse construite dans la durée et la cohérence, que la suppression de 16 000 postes à l'Éducation Nationale, d'une ampleur jamais égalée, annoncée pour le budget 2010, risque de compromettre.

2008-2009 A ÉTÉ ESSENTIELLEMENT MARQUÉE PAR LA RÉNOVATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE ET LA NON RÉFORME DU LYCÉE

Le congrès de Dijon et notre réflexion syndicale poursuivie dans les CSN suivants nous ont permis, suite à l'annonce fin 2007 d'une « généralisation du bac pro en trois ans », à marche forcée, de participer activement, dans le cadre d'un protocole de discussions puis d'un comité de suivi, à la préparation de la réforme dans de meilleures conditions. Dans le cadre de ce groupe national, avec les autres organisations (SNETAA, SGEN, ID), une véritable concertation s'est mise en place à un rythme soutenu et régulier de réunions. Nous avons accueilli positivement une majorité des textes réglementaires et des grilles horaires publiés, mais avons maintenu nos critiques sur l'insuffisante préparation des diplômes de niveau V ; un amendement a été présenté au Conseil Supérieur de l'Éducation (novembre 2008) au nom de la fédération UNSA-Éducation, et voté à la quasi unanimité, proposant de permettre la préparation effective du BEP dans le cadre de la nouvelle voie professionnelle, afin d'accompagner dans l'obtention du diplôme professionnel les élèves les plus fragiles engagés dans cette voie, notamment ceux de l'enseignement adapté, sortant des SEGPA et élèves des EREA. Le ministère ne nous a pas suivis et nous devons prendre en compte, dans le cadre des politiques académiques, au sein de chaque bassin, la situation des élèves les plus fragiles, en termes de capacité d'accueil suffisante en CAP, de temps de formation adaptés aux difficultés des élèves et de la nécessité d'accompagnement individualisé. La mise en œuvre des textes réglementaires a montré d'importantes disparités académiques, que la publication tardive des décrets ne suffit pas à justifier ; pour la rentrée 2009, les attentes ont été unanimement partagées au sein de notre institution. Le SNPDEN, grâce à l'appui des secrétaires académiques, n'a eu de cesse de faire évoluer cette situation en exerçant une pression constante auprès du ministère pour que les établissements disposent des moyens conformes aux textes officiels.

La cohérence de la carte des formations associant tous les partenaires concernés et adaptée aux publics dans le cadre des bassins de formation, la mise en place effective des moyens réglementaires attribués aux établissements, garantissant l'équité des marges d'autonomie nécessaires à la réussite des élèves, la formation et l'accompagnement des enseignants seront des éléments déterminants pour juger de l'évolution de la voie professionnelle. Le SNPDEN sera attentif à la mise en œuvre de cette rénovation sur l'ensemble du territoire et poursuivra sa forte implication dans le groupe national de suivi.

Le SNPDEN s'est aussi engagé dans le cadre de la réforme du lycée, à partir des « points de convergence » signés entre le ministère et la plupart des organisations syndicales, dans un cycle de consultations organisées par Jean Paul de Gaudemar. Les divergences apparues dès la première table ronde, non seulement avec le ministère mais aussi entre les organisations syndicales, montraient la nécessité de faire apparaître les options majoritaires lors de réunions multilatérales, à l'image de la méthode retenue pour la voie professionnelle. Si nous avons eu le sentiment d'être entendus, notamment sur la maquette de la future classe de seconde, le mode de discussion n'a pas favorisé les convergences : confusion créée par la multiplication de réunions bilatérales, rumeurs, calendrier trop resserré, retrait du SNES et du SNEP marquant une rupture, poids des lobbies disciplinaires. Le contexte de suppressions de postes à l'Éducation Nationale n'a pas favorisé la sérénité du dialogue et de la réflexion pour une vision globale de la scolarité et l'évolution des équilibres existants. L'ensemble des organisations avait adressé une lettre au ministre pour demander le report de la réforme d'un an ; c'est au moment du développement de mouvements lycéens que le ministre a décidé d'un report de la réforme.

La mission confiée à Richard Descoings, directeur de Sciences-Po Paris, par le Président de la République, dans le cadre des points de convergence sur les objectifs et principes directeurs de la réforme du lycée, a débouché sur la remise d'un rapport au terme de quatre mois de consultation. Pour le rapporteur, le choix de l'immobilisme serait « explosif » au regard du degré d'inégalité sociale entre les voies et les filières de formation. Les propositions de Benoist Apparu, dans le cadre d'un rapport de la mission parlementaire sur la réforme du lycée, redéfinissent l'architecture globale du lycée.

Les enjeux de la réforme du lycée sont de permettre d'élever le niveau de qualifi-

cation, de revisiter les modalités d'orientation et d'évaluation des élèves, de les accueillir dans de meilleures conditions d'égalité et de mieux les préparer à l'enseignement supérieur.

Le SNPDEN souhaite que notre nouveau ministre s'empare des pistes proposées par les rapporteurs, dont bon nombre recroisent des attentes que nous avons exprimées, et des préconisations en matière de gouvernance de notre institution, de la nécessité de consulter les acteurs du monde de l'enseignement et des organisations qui le représentent légitimement, afin que nous débouchions sur des évolutions nécessaires et urgentes.

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Le dossier de l'enseignement post-baccalauréat constitue une forte préoccupation de nos établissements, tout d'abord parce que les lycées accueillent en leur sein un grand nombre de formations et d'étudiants, en Classes Préparatoires aux Grandes Écoles (CPGE) et en Sections de Techniciens Supérieurs (STS), et aussi parce qu'il oriente l'ensemble de notre système éducatif. L'investissement de la nation dans l'enseignement supérieur, constitue un enjeu essentiel pour la réussite du service public d'éducation.

La dernière année a été riche en événements, au fil des annonces « effet de manche », ou par des réformes profondes, dont un certain nombre alimentent une actualité prégnante : des avancées réelles ont vu le jour, mais nombre de chantiers restent ouverts et suscitent toujours des oppositions et une agitation latente.

Nous avons joué un rôle déterminant pour l'obtention de décrets permettant aux CPGE et STS de s'intégrer dans le système européen de l'enseignement (cursus LMD), avec une validation des années par des attributions de crédits ECTS (European Credits Transfer System). Notre mandat de congrès nous conduit à poursuivre notre engagement pour une réelle démocratisation des CPGE en matière d'accueil des étudiants boursiers et d'une offre de formation équitable sur l'ensemble du territoire, d'évolutions des programmes et des méthodes. Si l'insertion dans le cursus LMD est dorénavant solidement ancrée en ce qui concerne les CPGE, il n'en est pas de même pour les STS. Leur rôle de formation et de démocratisation doit être soutenu et développé et justifie pleinement leur insertion dans le cadre commun de l'enseignement supérieur. Le partenariat doit être renforcé pour favoriser la complémentarité entre les universités et les lycées accueillant des formations post-bac (CPGE, STS) et ces derniers pourraient

être associés aux Pôles de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES).

Nous avons aussi pesé pour la mise en place du dispositif « *admission post-bac* » (élargissement du dispositif « *admission CPGE* ») dans une perspective d'équité dans le traitement des candidatures, de lisibilité et d'une meilleure utilisation des capacités d'accueil. Le Délégué Interministériel à l'Orientation, Bernard Saint-Girons, a présenté un rapport qui apporte des avancées réelles à la démarche d'orientation active. Nous avons été entendus dans ce cadre et avons fait valoir toute l'importance que nous accordions à l'articulation secondaire supérieur, dans des conditions d'application adaptées aux ressources mobilisables dans les établissements. Les propositions visent à inscrire l'orientation active dans un processus continu, notamment par un meilleur phasage des différentes étapes, et un élargissement significatif à de nouvelles formations du portail unique: IEP, écoles de commerce, écoles paramédicales et du secteur social. Nous approuvons également la redéfinition proposée du comité de pilotage national autour de la gestion politique de l'outil, dans lequel le SNPDEN siègerait à égalité.

Pour apporter une réponse constructive à ces différents chantiers, le SNPDEN s'est doté, lors des derniers CSN, de motions opérantes, ainsi que d'une motion générale de programme lors du Congrès de Biarritz. Il siège au CNESER depuis 2008 et occupe toute sa place dans les diverses instances qui abordent la question de l'enseignement supérieur.

MASTÉRISATION

La réforme de la mastérisation doit s'appliquer à la rentrée 2010 (pas de modification pour la promotion recrutée en 2009). La nouvelle promotion ainsi recrutée entrera sur le terrain au niveau bac +5 à raison de 2/3 du temps en établissement scolaire et 1/3 du temps réservé à la formation. Ce nouveau cadrage devrait permettre de maintenir le nombre d'enseignants devant les élèves malgré le non remplacement de la moitié des départs à la retraite.

Patrick Gonthier, au nom de l'UNSA-Education, a exprimé lors du CSE du 1er juillet 2009, son désaccord absolu avec cette perspective, et a appelé solennellement le nouveau ministre « *sur la nécessité de rouvrir le dialogue, possible avant la parution des textes sur la base des amendements déposés tant au CTPM qu'au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État, sur deux points clé: la place du concours; les indispensables mesures transitoires concernant le recrutement des PE dans certaines académies ultra-marines* ».

Notre fédération avait dénoncé la précipitation avec laquelle les projets de décrets sur les concours de recrutement ont été examinés par ces instances, alors même que la commission de concertation Marois-Filâtre n'a pas achevé ses travaux. La CPU a d'ailleurs interrompu sa participation aux travaux. Pour le SNPDEN, la réforme de la formation des enseignants doit donner toute sa place à la dimension professionnelle d'un métier qui ne peut se réduire à une maîtrise disciplinaire et un face à face pédagogique. Cette formation doit prendre en compte les méthodes d'enseignement et d'évaluation favorables à la réussite des élèves et l'ensemble des missions confiées aux enseignants; la formation professionnelle initiale doit s'articuler avec le référentiel de compétences.

CARTE SCOLAIRE

La circulaire ministérielle communiquée aux recteurs, relative à la troisième phase d'assouplissement de la carte scolaire, pourrait paraître rassurante sur le fait que nous demeurons dans un régime de dérogations, dont les critères ne sont pas choquants, et conservons le principe de secteur de référence avec droit à l'affectation de proximité. Mais dans les faits, les obligations de mixité sociale et de mixité scolaire, assignées à cet assouplissement, sont bien loin de se réaliser et nous constatons une diversité des politiques académiques et départementales, sans véritable transparence, accroissant les inégalités entre les établissements. Le SNPDEN a demandé dès 2007, d'établir un état des lieux de la situation; aucune évaluation probante n'a été diffusée par le ministère. Quelques éléments parus dans la presse en juin 2009 relatifs à la seconde année d'assouplissement de la carte scolaire (rentrée 2008), font état d'une augmentation de 17 % de demandes supplémentaires de dérogations par rapport à 2007, avec un taux de satisfaction des familles de 88 %, 33 % de dérogations supplémentaires accordées aux boursiers à l'entrée en 6^e pour un taux de satisfaction des familles de 92,1 % et 89 % pour l'entrée en seconde. Ces quelques chiffres ne sauraient constituer un bilan des mesures prises en matière de mixité sociale, mixité scolaire, garantie de l'affectation de proximité, égalité de traitement, évolution de caractéristiques des populations scolaires accueillies dans les établissements (taux de boursiers, origines socioprofessionnelles des familles), analyse des évolutions d'effectifs par établissement à l'entrée en 6^e et en seconde. Lors du congrès de Biarritz, le SNPDEN a exigé la création d'un observatoire de la carte scolaire chargé d'évaluer les effets réels

des assouplissements en cours, d'établir la transparence et de proposer les régulations indispensables. L'absence de régulation risque d'entraîner une concurrence entre les établissements inacceptable au regard des principes du service public d'éducation et de concourir aux inégalités tout en développant l'angoisse du marché scolaire.

SOCLE COMMUN ET DNB

Nous avons toujours soutenu le principe du socle commun de connaissances et de compétences parce qu'il constitue une véritable ambition pour notre école. L'absence de volonté politique pour promouvoir l'acquisition du socle commun en fin de scolarité obligatoire n'a pas permis sa mise en œuvre, alors qu'il est indispensable de mesurer les acquis réels des élèves, l'évolution de leurs compétences, éléments nécessaires au regard des constats résultant des enquêtes nationales et internationales.

La circulaire de rentrée 2009 prévoit la validation du socle commun de connaissances et de compétences pour le DNB 2010 alors même que les apprentissages n'ont pu être mis en place dans les établissements faute de formation des enseignants (en termes de méthodes pédagogiques, d'évaluation, de validation), de documents d'accompagnement des programmes, d'attestations de compétences (aucune communication sur l'expérimentation de livrets de compétences) et de l'absence de prise en compte dans certains programmes, des exigences du socle commun.

Le projet d'arrêté présenté au CSE du 1^{er} juillet 2009, relatif aux modalités d'attribution du diplôme national du brevet, a permis des échanges intéressants, notamment entre les organisations syndicales, sur les conditions de mise en œuvre des apprentissages du socle commun et la nécessité de les faire précéder de l'évaluation; ce que le ministère n'a pas anticipé. La prise en compte de la validation du socle commun et la mise en place des apprentissages qu'elle requiert, constituent pour nous l'élément essentiel de ce nouveau brevet, bien que nous regrettions la persistance d'un double système de validation qui affaiblit sa portée et complexifie l'examen; la qualité du dialogue en CSE et le fait que les amendements essentiels aient été intégrés au texte sont les raisons pour lesquelles le SNPDEN s'est abstenu sur l'ensemble du projet de texte.

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

La formation tout au long de la vie doit permettre de répondre aux besoins croissants d'acquisition de compétences

et favoriser le développement personnel, l'estime de soi et l'insertion dans l'emploi. La nouvelle loi sur la formation professionnelle, le transfert de l'AFPA aux régions, nécessitent une mobilisation des établissements scolaires par l'intermédiaire des GRETA, afin d'assumer leur mission en matière de formation tout au long de la vie. C'est dans cet esprit que nous proposons le développement de la formation professionnelle continue au sein du service public d'éducation, à partir de bases géographiques d'emploi et de formation cohérentes, dans des GRETA adossés conventionnellement aux EPLE dans la logique des lycées des métiers, et bénéficiant d'une autonomie en matière de gestion administrative et de politique des formations. Dès le congrès de Toulon en 2004, nous avons aussi affirmé l'importance de développer les CFA publics. Nous appelons à une réflexion au plan national, pour que les EPLE par l'intermédiaire du réseau des GRETA, soient en mesure de faire face aux évolutions nécessaires en matière de formation tout au long de la vie, dans un contexte d'accroissement des besoins.

AUDITION DE L'UNSA-ÉDUCATION SUR LA MASTÉRISATION

Une délégation de l'UNSA-Éducation dans laquelle était représenté le SNPDEN a été entendue par la commission Marois-Filâtre, et s'est particulièrement exprimée sur :

- la place du concours actuellement envisagée en deuxième année de master qui risque de conduire dans l'impasse cinq étudiants sur six engagés dans un master enseignement

- le référentiel de compétences une épreuve générale de connaissance du système éducatif

Lors de cette audition le SNPDEN a demandé la mise en perspective du rôle de l'établissement et de ses acteurs dans la formation, et a aussi appelé au développement des rapprochements entre les lycées et les universités par des services partagés d'enseignants agrégés, susceptibles de favoriser la réussite de dispositifs tels, l'orientation active, le plan réussite en licence.

Un cahier des charges doit être élaboré autour des attentes par rapport à l'université, au stagiaire, au « terrain » selon la nature du stage (M1 ou M2), et de la manière dont elles se complètent.

Nous avons également soulevé de nombreuses questions urgentes ayant trait à la désignation des

établissements (risque de concentration de demandes de stages pour les établissements situés dans les villes universitaires sur l'année M1), de l'enseignant référent et du moment où cela devra s'exercer, à la forme retenue de l'évaluation.

Des conventions sont nécessaires entre les EPLE et les universités.

Les fonctionnaires stagiaires ne sont plus accueillis mais en « formation » dans les EPLE; le statut des EPLE ne prévoit pas qu'ils soient des lieux de formation des personnels, et à ce titre nous avons proposé, dans le cadre du groupe de travail sur les stages mis en place par le ministère, où nous sommes représentés, la création d'une situation « d'EPLE formateur ».

Le chef d'établissement, après avis du conseil d'administration, signerait une charte.

AUDITION DU SNPDEN SUR LE DNB ET PROPOSITIONS ADRESSÉES AU DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE

Nous avons été reçus au ministère le 8 juin sur le projet du futur DNB et nous avons dénoncé l'immobilisme qui prévaut depuis 2005, et exprimé la nécessité et l'urgence d'appliquer la loi.

Le ministère nous a assurés, dès la prochaine rentrée scolaire, de la diffusion auprès des collègues, de l'attestation de maîtrise des connaissances et compétences du socle commun, des documents « ressources pour faire la classe », et a reconnu que l'impulsion devait être donnée dans les académies en matière de formation et d'accompagnement des enseignants.

Nous avons insisté sur la nécessité d'un temps d'appropriation des outils et des démarches par les équipes pédagogiques pour que se mettent en place les procédures d'apprentissages, puis les évaluations des acquis des élèves, ce qui ne permet pas de les envisager pour le DNB 2010; l'intervention des corps d'inspection, actuellement insuffisant, étant également indispensable.

C'est dans le cadre d'une réelle politique volontariste que le conseil pédagogique pourrait alors prendre toute sa place.

Nous avons aussi appelé l'attention du ministère sur l'insuffisance, voire l'absence, de ressources humaines

et matérielles pour la mise en place de la formation inhérente à la certification de compétences de citoyen de sécurité civile « Prévention et Secours Civiques de niveau 1 ».

La maquette proposée, superposant deux logiques, consiste à introduire le socle commun dans un examen qui valide d'autres compétences.

Le principe du socle commun de connaissances et de compétences nous oblige à évoluer vers un système de validation différent, ce que ne traduit pas le projet du ministère. Nous avons donc proposé que l'attestation de maîtrise des connaissances et compétences du socle commun correspondant à l'évaluation du cycle pédagogique en fin de 3e, constitue le diplôme national du brevet; l'examen du brevet pouvant être maintenu pour les élèves ne validant pas les sept grandes compétences du socle commun.

Par ailleurs, l'organisation proposée dans le projet de texte se complexifiant beaucoup sur le plan administratif, nous ne pouvions être favorables à l'ajout des nouvelles épreuves accentuant la difficulté de gestion pour les personnels de direction.

AMENDEMENTS SUR LE PROJET D'ARRÊTÉ DU DNB PROPOSÉS AU CSE DU 1ER JUILLET 2009

Plusieurs amendements au projet de texte initial ont été intégrés (des épreuves supplémentaires ayant été retirées par le ministère, hormis celle d'histoire des arts), notamment la disparition d'un article spécifique sur la validation des niveaux A2 en langues et du B2I, qui par leur présentation spécifique affaiblissait la prise en compte du socle commun dans la mesure où ils en font partie, la possibilité du choix de la langue vivante par le candidat a été intégrée, et, à la demande du SNES, pour les élèves n'ayant pas validé les sept compétences, la possibilité pour le jury, au vu de l'ensemble des résultats, de les valider.

Le SNPDEN s'est opposé à la mise en place d'une épreuve « histoire des arts » dans la mesure où elle ne figure pas dans la loi, ainsi qu'à l'extension de la validation en langue régionale.



Joël
OLIVE

Commission vie syndicale

La commission vie syndicale a des attributions diverses, parmi lesquelles la laïcité, les commissions paritaires, les relations avec les partenaires syndicaux et la question du positionnement syndical; la vie syndicale dans les académies et au niveau national, la communication, l'information et la formation syndicale; l'organisation des élections et l'international.

POUR UN SYNDICALISME QUI RASSEMBLE ET QUI FÉDÈRE, FORCE DE PROPOSITION ET FORCE D'ACTION.

C'est le titre de la charte proposée par la liste des candidats au bureau national élue au congrès de Biarritz en mai dernier.

Il revient à la commission vie syndicale du bureau national de traduire dans les faits cette ambition.

Elle est, en effet, en charge de l'animation, de la réflexion sur les valeurs, des modalités d'action et de communication de notre syndicat.

Elle a fourni, durant le dernier mandat un travail de fond intense qui s'est traduit par l'adoption de textes importants, notamment sur la laïcité et la recomposition du monde syndical qui constituent un cadre de référence cohérent pour notre action que nos lecteurs pourront retrouver dans notre revue¹.

UN SYNDICAT FORT ET RASSEMBLÉ

Nous pouvons pour cela nous appuyer sur un syndicat fort et rassemblé qui regroupe plus de la moitié de la profession.

Le SNPDEN peut également se prévaloir d'une représentativité régulièrement confirmée aux élections professionnelles depuis sa création et confortée même, lors des élections de décembre 2008 avec plus de 67 % des suffrages exprimés pour une participation de 85.4 % des électeurs.

Cette configuration est parfaitement atypique dans le

panorama syndical français malheureusement caractérisé par un affaiblissement des syndicats.

QUI DOIT S'ADAPTER À UN CONTEXTE EN MUTATION RAPIDE

Pour autant faut-il succomber à l'autosatisfaction et à la béatitude ?

Certainement pas !

Au contraire même, le renforcement de l'audience du SNPDEN constitue un enjeu majeur pour les personnels de direction.

Premièrement, en raison du faible poids relatif des personnels de direction (environ 13000) dans le système éducatif, il est vital pour eux d'éviter toute dispersion des forces. Notre volonté de rester très fortement majoritaires ne répond donc pas à une tentation hégémonique mais à une évaluation lucide et objective des conditions de l'efficacité du syndicalisme des personnels de direction.

Dans ces conditions la démocratie interne n'est pas seulement une question d'éthique, c'est également le levier le plus efficace pour gérer, dans une même organisation, la grande diversité de ses adhérents, bref de rassembler et de fédérer.

En second lieu, la diversité des situations vécues sur le terrain renforcée par les effets de la décentralisation, peut se traduire par un éparpillement préjudiciable à la prise en compte de

démarches collectives. Se doter d'un outil syndical efficace, c'est permettre à chacun d'inscrire ses stratégies dans le cadre des avancées obtenues par l'action collective.

Troisièmement, les personnels de direction occupent une place centrale dans le système éducatif, décisive pour assurer la cohérence entre les orientations nationales et leur traduction sur le terrain.

Leurs propositions sont, de ce fait, examinées avec une attention particulière. Il est essentiel, dans ces conditions, d'avoir les moyens d'une expression cohérente des demandes de la profession par une organisation en capacité de faire la synthèse des demandes exprimées par la grande majorité des personnels de direction dépassant ainsi la superposition de propositions disparates ou corporatistes.

En quatrième lieu, l'exercice du syndicalisme pour des cadres du système éducatif, ne va pas de soi pour nos interlocuteurs au niveau ministériel comme au niveau académique et la perspective d'un syndicat moins représentatif et donc plus docile répondrait à l'attente de beaucoup d'entre eux.

Enfin et surtout, le contexte dans lequel nous conduisons notre action est en train de changer très rapidement.

Les propositions d'amélioration du fonctionnement du service

public comme les demandes d'avancées statutaires ont beaucoup plus de mal à être entendues et prises en compte.

Donner au SNPDEN une représentativité encore renforcée, c'est donc donner aux personnels de direction des possibilités accrues de peser sur les décisions gouvernementales qui les concernent.

Il appartient à notre commission d'éviter une gestion patrimoniale de la vie syndicale et d'impulser au contraire une vie syndicale offensive et dynamique.

Le SNPDEN tire sa force de la l'expertise, de la réflexion, de la capacité de proposition et d'action de ses adhérents.

L'articulation entre le travail de proximité des structures syndicales de proximité académiques et départementales et celui du bureau national est un enjeu pour l'efficacité de notre action syndicale dans le cadre de l'État décentralisé et décentralisé.

Il reviendra à la commission d'œuvrer au renforcement de cette articulation, en suscitant des échanges d'expérience entre les échelons de proximité, confrontés à des déclinaisons diversifiées sur le terrain des orientations nationales.

Également d'impulser les initiatives pour renforcer encore la syndicalisation et vivifier le débat syndical interne afin d'alimenter la réflexion nationale à partir de celle des académies et des départements.

Pour continuer d'être un producteur d'idées, le syndicat doit pouvoir s'appuyer sur l'expertise et le professionnalisme de ses adhérents. Les commissions nationales doivent se nourrir de la production des commissions académiques dont l'importance tient à la fois à la nécessité d'une analyse des conditions locales de la mise en œuvre de la politique nationale et à l'indispensable contribution à l'élaboration des modalités de l'action du bureau national.

La situation politique est caractérisée par une rapide mutation de la nature de l'intervention de l'État et des politiques publiques et par une prégnance de l'immédiateté érigée en dogme de l'action publique. Dans un contexte qui évolue aussi profondément et aussi rapidement, notre syndicat doit s'adapter sous peine de se trouver dépassé.

En produisant des analyses de fond très argumentées permettant de rester à l'offensive sur les grands thèmes qui traversent le débat public et de faire entendre la voix des personnels de direction lorsque l'un de ces thèmes

fait irruption dans l'actualité, sans être contraints à une attitude défensive.

En diversifiant notre politique de communication. En valorisant et en modernisant les outils traditionnels tels « Direction » qui constituent un apport essentiel au niveau de la réflexion syndicale. Mais également en nous inscrivant, de façon offensive, dans l'utilisation des moyens modernes de communication qui répondent à l'exigence d'une plus grande réactivité dans la diffusion de nos positions et à celle d'une meilleure interactivité avec les personnels de direction dont beaucoup se réclament de cette nouvelle culture du débat.

UNE FORMATION QUI PREND EN COMPTE CES MUTATIONS, DANS UNE PERSPECTIVE PROFESSIONNELLE ET SYNDICALE

Pour traduire efficacement en réalités les attentes d'une profession que nous avons largement construite, il est nécessaire que notre syndicat sache assurer la relève des cadres syndicaux, valoriser la compétence des syndiqués, transmettre l'expérience et l'expertise acquises.

La commission aura donc pour mission de mettre en place un plan de formation qui permette aux syndiqués de mieux participer à l'action et à la réflexion syndicales tout en confortant leur professionnalisation, élément essentiel de la crédibilité de nos cadres et adhérents face à la hiérarchie et à nos différents interlocuteurs, internes et externes.

Il est nécessaire de poursuivre l'effort important qui a été fourni en le complétant par des ateliers d'échanges d'expériences permettant à nos cadres de confronter et d'enrichir leur pratiques dans la conduite de l'action syndicale.

LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL

Le SNPDEN inscrit résolument son action dans le cadre d'une vision fédérale et confédérale et considère la grande division du syndicalisme français comme un facteur d'affaiblissement pour faire entendre la voix des salariés, des fonctionnaires, des demandeurs d'emploi et des retraités. Le congrès de Biarritz a, sur ce point, adopté une importante motion qui constitue le cadre dans lequel s'inscrira notre action.

Il faut toutefois souligner que même si les négociations entre la CGC et l'UNSA ont échoué, en raison du refus d'une majorité de la CGC de rompre avec son syndicalisme spécifique d'encadrement, le problème posé reste

entier. Dans le cadre de la rénovation du dialogue social, nous devons nous positionner sur la recomposition du mouvement syndical.

Cela correspond aussi à notre volonté de contribuer au regroupement syndical pour être en mesure de peser efficacement dans les négociations, notamment statutaires et salariales et pour contribuer au renforcement de l'unité d'action des confédérations dont l'actualité récente a montré toute l'importance.

Il paraît donc nécessaire de continuer à contribuer à la recherche des ouvertures possibles, dans le respect de nos valeurs.

Cela passe par une capacité d'action renforcée du SNPDEN et par un débat impliquant largement tous ses adhérents.

Cette démarche ne peut, en effet, être perçue, sans dommage, comme un simple rapprochement d'appareils. C'est en termes de capacité d'action et de possibilité d'établir un rapport de forces que se situent les enjeux pour nous.

DANS UNE SOCIÉTÉ QUI SE RECOMPOSE, LA LAÏCITÉ PREND UN SENS NOUVEAU ET LE COMBAT POUR LA PROMOUVOIR UNE ACUITÉ PARTICULIÈRE

Ce combat ne relève pas d'une posture idéologique sectaire ou d'une attitude dogmatique.

Le SNPDEN s'était engagé avec fermeté et conviction lors du débat sur le port des signes religieux à l'école ; il est pour beaucoup dans la promulgation de la loi du 15 mars 2004.

Elle garantit 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.

Refusant les communautarismes et le différentialisme qui créent des clivages, elle défend au contraire une vision de l'École comme creuset du vivre ensemble.

Or du discours du Latran à l'accord avec le Vatican, en passant par le silence du Président sur le port du voile à l'École et son approbation même des propos de Barack Obama sur ce sujet ce sont autant d'éléments qui participent à la construction d'une politique que nous refusons qui valorise la dualité scolaire et encourage le différentialisme.

La commission vie syndicale proposera donc au bureau national d'organiser une campagne nationale pour promouvoir notre conception de la laïcité.

citée articulée autour d'un axe local et d'un axe national.

UNE PRÉSENCE À CONFIRMER ET À AMPLIFIER AU NIVEAU INTERNATIONAL

Le SNPDEN avec son expertise, son niveau de réflexion sur la pratique du métier, les valeurs d'éthique professionnelles sur lesquelles il s'appuie prend maintenant toute sa place au niveau international par l'intermédiaire de notre fédération et de l'IE (Internationale de

l'Éducation, forte de 30 millions d'enseignants et autres personnels de l'éducation, par le biais de 384 organisations réparties dans 169 pays et territoires), au niveau européen par l'intermédiaire du CSEE.

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

Le secrétaire national vie syndicale et Laurence Colin sont membres

du bureau national d'ESHA (European School Heads Association) au nom du SNPDEN.

Nous sommes convaincus qu'au plan international, les questions d'occupation de l'espace sont déterminantes pour l'influence des idées. Notre présence nous paraît donc indispensable dans tous les endroits où l'on parle des personnels de direction.

LA COMMISSION VIE SYNDICALE



La commission - Vie syndicale - de gauche à droite: Florence Delannoy, Marc Perrier, Pascal Charpentier, Isabelle Gonzales, Joël Olive, Jocelyne Pionnier, Gwenael Surel, Hélène Hemet, Amadou Simal, Patrick Falconnier.

Ce sont donc des chantiers particulièrement importants qui attendent la commission vie syndicale qui entend les traiter dans le cadre d'un travail en équipe, meilleur garant de la richesse des débats et de l'efficacité des décisions arrêtées.

Joël OLIVE, secrétaire national.
Patrick FALCONNIER, secrétaire général adjoint, coordonnateur des commissaires paritaires
Isabelle GONZALES, aide à l'animation et à la communication locales, organisation et suivi des stages
Marc PERRIER aide à l'animation et à la communication locales, suivi de la syndicalisation, accueil des lauréats concours
Florence DELANNOY communication, site et *Direction*
Hélène HEMET FREBY International

Gwenael SUREL laïcité
Pascal CHARPENTIER organisation et suivi de l'influence, suivi des structures syndicales de proximité
Amadou SIMAL, organisation et suivi des stages
Jocelyne PIONNIER relations avec l'UNSA

1. Textes de référence:
Direction 161- Août septembre 2008- La vie syndicale p 25 à 29
Direction 169 - juin 2009 - Motions « vie syndicale » du congrès de Biarritz, pages 68 et suivantes



Philippe
VINCENT

Allons-nous enfin vers des tournants décisifs ?

Quelques mois après notre congrès de Biarritz et alors que le processus de Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) suit de manière finalement fort erratique son cours depuis maintenant plus de vingt deux mois, nous sommes contraints de constater qu'à ce jour bien des interrogations demeurent sur les évolutions statutaires à venir pour l'encadrement dans la Fonction publique d'État.

LE CONSTAT ET LES PROPOSITIONS

Élaborées pour répondre à la feuille de route fixée par le Président de la République, les mesures envisagées dans le cadre de la RGPP ne font pour l'essentiel que reprendre nombre de constats déjà réalisés par diverses analyses précédentes : extrême diversité des corps et des statuts, multiplicité foisonnante des régimes indiciaires et indemnitaires, faiblesse des évolutions de carrière, étanchéité forte entre les corps et les emplois, etc. De fait, tout ou presque avait déjà été écrit et donc « était sur la table » selon l'expression consacrée.

Adossées à une volonté typiquement « libérale » de faire sauter ces « carcans », les propositions contenues dans les projets gouvernementaux visent à simplifier les statuts et à améliorer le pilotage général de la Fonction Publique pour en rendre, entre autres, les emplois, en particulier d'encadrement, plus attractifs. Sur ces bases, promotion des recrutements par contrat, flexibilité des emplois, mobilité renforcée, rémunération individualisée à la performance, PFR, sont préconisées pour mieux répondre, nous explique-t-on, aux attentes présumées des fonctionnaires.

On voit bien qu'au travers de ce plan de travail, qui passera obligatoirement par une refonte globalisée des filières professionnelles et des cadres statutaires,

c'est un possible « big bang » qui peut toucher très prochainement et de façon majeure un paysage figé depuis maintenant plus d'un demi-siècle. La volonté réaffirmée par le Président de la République dans son discours devant le Congrès de donner du souffle à une éventuelle reprise économique en continuant à tailler dans les dépenses de fonctionnement et l'annonce de 13 000 suppressions de postes dans le cadre du budget 2010 ne peuvent que colorer encore plus en gris un futur déjà bien assombri.

LES MANDATS DU SNPDEN

Pour ce qui concerne notre statut et nos carrières nos mandats de congrès sont clairs. Le maintien d'un corps unique, la suppression de la deuxième classe, le refus d'un emploi fonctionnel, la gestion privilégiée des avancées de carrière, la priorité donnée à l'indiciaire, l'amélioration continue des ratios de promotion et du classement des établissements, un système garanti de retraite par répartition sont les amers qui devront baliser notre navigation.

C'est en référence à ces repères que nous avons abouti à un statut puis, qu'au terme d'avancées successives, nous avons obtenu progressivement mais très régulièrement des avancées matérielles et financières pour les personnels de direction.

C'est l'action du SNPDEN qui a conduit à réduire les écarts de rémunération entre chefs et

adjoints, entre différentes catégories d'EPL. C'est la force syndicale d'une organisation majoritaire qui a permis qu'aujourd'hui 52 % des personnels de direction soient en 1^{re} ou hors classe (cf. page XLCI *Direction* 158). Ce sont notre détermination et notre pugnacité qui ont fait qu'actuellement on passe en moyenne en 1^{re} classe après 7 à 8 ans de carrière alors qu'il fallait en gros le double de temps il n'y a encore que quelques années pour effectuer le même parcours. C'est l'impact positif du SNPDEN qui permet qu'en 2009 on cumule autant de promotions en hors classe dans une seule académie importante qu'on en avait au total au plan national, il y a seulement 10 ans.

Ambitieux dans ses propositions pour le corps, solide sur ses principes et ses mandats, déterminé dans la conduite de son action sous des formes appropriées aux situations, c'est le SNPDEN qui a apporté la pierre angulaire à la construction progressive de l'édifice statutaire de notre profession. C'est aussi sur ces valeurs qu'il poursuivra son combat pour que les réformes à venir consolident les acquis précédents.

LE SNPDEN DANS LA NÉGOCIATION

Le gouvernement Fillon se fait fort d'avoir développé le dialogue social avec les syndicats et d'avoir porté, selon sa propre expression, les relations avec les organisations

représentatives à un nouveau niveau et sous des formes réactualisées. Il est vrai que dans le débat ouvert sur les évolutions statutaires envisageables pour la Fonction publique, la concertation a été engagée. Pour autant, il semble que l'on soit resté au milieu du gué.

Lorsque l'on examine les projets sur le paritarisme et la refonte du rôle des CAP, les textes prônant le renforcement d'une part variable de la rémunération basée sur la performance individuelle via l'instauration de la PFR, le décret sur la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) qui met à mal le principe même du déroulement de carrière, on peut être cependant amené à douter du caractère avéré « *d'une culture de la négociation à tous les niveaux et sur tous les sujets* ».

Oui, nous sommes ouverts à des négociations visant à faire évoluer le statut de l'Encadrement la Fonction publique. Mais ces changements nécessaires ne devront pas se faire au détri-

ment du service public et sur la seule base d'une logique productiviste qui aboutirait à des régressions sociales pour les personnels.

Oui nous sommes prêts à poursuivre des contacts avec la direction de l'Encadrement et le cabinet du nouveau ministre. Oui, nous sommes prêts à signer un accord (cf. notre courrier du 9 juin dans *Direction* 170 pages 13/14) permettant de nouvelles avancées pour l'ensemble du corps des personnels de direction. Mais non, nous ne sommes pas disposés à conduire la profession à une gestion libérale et décentralisée de nos carrières, basée sur le seul principe d'une logique de performance et de comptabilité des résultats qui ferait l'impasse sur le contexte de plus en plus complexe et incertain dans lequel nous sommes amenés à opérationnaliser nos missions.

Dans ce processus annoncé et confirmé de réforme et eu égard aux modifications possibles pour notre statut

et nos fonctions, le SNPDEN sera disponible pour une réflexion, des concertations, des négociations. Mais il le sera, fort de sa volonté collective, pour apporter à tous les personnels de direction un statut renouvelé à la hauteur des fonctions qu'ils exercent et exerceront.

C'est le SNPDEN qui a seul voulu et porté la construction de notre métier et le développement d'un cadre statutaire de progrès. Nos collègues, en confortant sa capacité d'action lors des élections professionnelles de décembre 2008, lui ont donné dans le même temps les moyens d'être un partenaire incontournable dans le dialogue social annoncé. Ses cadres et adhérents en déterminant des mandats de congrès sans ambiguïté lui ont tracé des objectifs stratégiques définis et des capacités à agir renouvelées. C'est sur ces bases que les personnels de direction pourront ensemble tirer profit de la refondation prévue des cadres statutaires de la Fonction publique.

LA COMMISSION CARRIÈRE



La commission - Carrière - de gauche à droite: Jean-Marc Philippe, Laurence Poncet, Laurence Colin, Patrick Falconnier, Philippe Girardy, Christel Boury.

Philippe VINCENT,
secrétaire national,
Philippe GIRARDY,
retraite et droits sociaux ;
Laurence COLIN,
développement de la carrière et statut, CAPA et CAPN ;

Laurence PONCET,
développement de la carrière et statut ;
Christel BOURY,
entrée dans la fonction et formation des personnels de direction ;
Jean-Marc PHILIPPE,
Mobilité et fonction publique.



Philippe
GIRARDY

Retraités, futurs retraités Votre place est au SNPDEN !

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 l'UNSA et au sein de la FGR.

Lors de notre congrès de Biarritz et des CSN précédents, nos « grands » anciens, ceux qui ont fait de notre syndicat ce qu'il est aujourd'hui (Robert Bourgeois, Albert Dejean, Pierre Bousquet, J.-J. Roméro etc.) ont montré, par leur présence et leur participation active tout l'attachement qu'ils portent à notre organisation. Qu'ils en soient remerciés, et qu'ils servent d'exemple à tous les retraités, présents ou futurs.

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

Les questions que pose à notre société l'allongement de la vie ne doivent pas masquer la réalité : le vrai problème des retraites, c'est le chômage doublé du sous-emploi des seniors. N'oublions pas que la réforme des retraites de 2003 a été amorcée par la réforme Balladur de 1993 pour les retraites du secteur privé. Dès lors, les discours des gouvernements qui se sont succédés ont préparé les esprits à la réforme : ils ont appelés tous les travailleurs des secteurs public et privé et plus récemment des régimes spéciaux à partager les sacrifices au nom de l'équité par l'alignement des régimes les plus favorables sur les moins généreux.

Au nom d'une pseudo-équité, la situation de tous les agents de la Fonction Publique va être bouleversée.

LE RENDEZ-VOUS 2008 PRÉVU PAR LA LOI DE 2003 N'A PAS APAISÉ NOS CRAINTES

En allongeant la durée de cotisation, en conservant les mécanismes de pénalisation

notamment la décote pour les carrières incomplètes, en ne restituant pas les avantages familiaux, en menaçant lourdement les pensions de réversion, les mesures prises par la réforme 2003 se durcissent et touchent lourdement les pensions à venir des actifs. Elles complexifient chaque situation, elles engagent 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 dans ses différents rapports, 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 n'a pas, à notre sens, apporté les bonnes réponses.

Ces pistes de réflexion nous incitent à des actions – qui nous engagent en tant que syndicaliste et citoyen pour interpeller la classe politique et nous adresser à l'opinion publique. Nous avons été partie prenante dans toutes les différentes manifestations. Nous continuons à être vigilants dans les négociations et ne manquons pas de faire valoir les positions du SNPDEN dans les différentes instances.

L'avenir de nos pensions de retraites reste au premier plan de l'action syndicale. Grâce au travail des retraités dans les académies, le Congrès de Biarritz a voté à l'unanimité une motion forte qui nous engage et qui demeure plus que jamais d'actualité.

- *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.*

Elle rappelle avec force notre attachement au maintien de la budgétisation des pensions, véritable traitement continué correspondant au métier exercé et aux responsabilités assumées au service de l'État.

Elle demande 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.

L'actualité nous donne à penser que de lourdes menaces pèsent sur les pensions de réversion et les avantages familiaux, et l'âge de départ en retraite. Son report de 60 à 65/67 ans à été évoqué, au prin-

temps 2009, au plus haut niveau de l'ÉTAT.

Les positions du SNPDEN sont relayées tant au sein de l'UNSA-Retraité(e)s qu'au bureau national exécutif de l'UNSA-Éducation et de la FGR/FP.

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 « **Le courrier du retraité** », une revue mensuelle claire et très documentée.

C'est en restant syndiqués 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), et désigner ceux qui vous représenteront dans les instances syndicales (Bureau Départemental et Académique, CSN, congrès etc.).
5. N'hésitez pas à utiliser le service de vos représentants nationaux en adressant au siège une correspondance à leur intention.

À 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 ».

Restez au SNPDEN.



Pascal
BOLLORÉ

Commission métier

Secrétaire national, chargé de la commission métier et des questions juridiques

Ce numéro de *Direction* permet traditionnellement à tous les adhérents de notre organisation syndicale - et au-delà à l'ensemble des personnels de direction - de s'informer sur les positions du SNPDEN. Lorsqu'il vous parviendra, l'année scolaire 2009 -2010 aura commencé. Formons le vœu que celle-ci nous épargne les nombreuses difficultés que les personnels de direction ont éprouvé et ont dû surmonter au cours de l'année passée.

Les derniers mois ont été marqués par une actualité riche pour la commission métier et l'ensemble de notre syndicat.

Le Congrès de BIARRITZ d'abord, au mois de mai - sur le thème « *Autonomie et égalité : demain le service public d'éducation* », décliné pour la commission métier sous la question « *quelles conditions pour un pilotage efficace de l'autonomie ?* » - a constitué un moment important pour la vie du SNPDEN. Il nous a permis au travers de nos débats d'engager des réflexions collectives sur les évolutions du système éducatif et de préciser nos positions sur les sujets liés à l'exercice du métier de personnel de direction. Il nous permet d'affirmer à nouveau, en termes clairs, les enjeux de l'avenir de celui-ci, ainsi que ceux de l'EPLÉ que nous dirigeons. Les évolutions de l'un comme de l'autre sont toujours étroitement liées.

Un texte d'orientation essentiel a été adopté par le congrès, c'est un mandat important pour les trois prochaines années.

L'EXERCICE DU MÉTIER DE PERSONNEL DE DIRECTION DANS LE CADRE D'UN EPLE AUTONOME

Ce texte s'inscrit dans la réflexion que nourrit le SNPDEN sur l'exercice du métier depuis de nombreuses années.

Il est dans une continuité dont l'élément fondateur est le « *référentiel de métier* » du « *protocole* » signé le 16 novembre 2000, entre le ministre de l'Éducation et le SNPDEN, mais aussi le « *livre blanc* » de janvier 2004, rédigé par notre organisation, ou le « *relevé de conclusions* » signé avec le ministre, le 24 janvier 2007, à la suite de la manifestation organisée par le seul SNPDEN le dimanche 26 novembre 2006.

Dans ces différentes parties, le « *relevé de conclusions* » traite successivement de l'exercice du métier, de la formation initiale et continue, du temps de travail et de la reconnaissance professionnelle. Une « *charte des pratiques de pilotage* » est annexée au relevé. La rédaction de ces textes est un acte fort qui engage, dans le cadre de la continuité de l'État, les ministres successifs de l'Éducation nationale et qui s'impose aux échelons hiérarchiques inférieurs.

Ils impliquent aussi un changement dans la nature des rapports que les personnels de direction entretiennent avec leurs autorités hiérarchiques, afin de développer une véritable culture partagée de l'encadrement supérieur

associant personnel de direction, corps d'inspection, pour asseoir une meilleure efficacité du service public d'éducation et faire définitivement disparaître la pratique de l'injonction.

L'EPLÉ bénéficie d'une autonomie qui lui a été accordée par la loi de décentralisation de 1985 et dont le décret du 30 août 1985 précise le contour administratif, financier et pédagogique. Cette autonomie ne saurait impliquer la mise en concurrence des établissements, mais doit 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.

Faire vivre efficacement cette autonomie de l'EPLÉ, c'est :

- Une « *Charte de pilotage* », qui précise justement et clairement que l'EPLÉ est 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 impliquer l'EPLÉ pour l'exercice de toutes les activités qui ne se rattacheront pas aux missions définies par la charte. Celle-ci est :
 - ancrée sur la reconnaissance de l'EPLÉ, de son statut juridique, de son conseil d'administration avec ses compétences propres et celles du chef d'établissement - auquel l'État délègue sa représentation - à la tête de l'exécutif au travers de la

- présidence du conseil d'administration, évoluant vers la présidence d'un établissement public.
- basée sur un changement de management, sans injonction a priori et sur une gestion autonome avec contrôle a posteriori. Un changement fondamental doit conduire à reconnaître les EPLE comme des partenaires à part entière et non des structures déconcentrées du rectorat et encore moins du ministère, ni des « *administrations* » des collectivités territoriales.
- **Un conseil d'administration**, organe véritablement décisionnel qui ignore pressions et injonctions envers son exécutif afin de faire voter ces instances dans le sens souhaité par des hiérarchies intermédiaires, comme si l'EPLE était justement un service déconcentré de l'État.
- **Refuser toute injonction ou annonce médiatique**, qui ne correspond pas à une réflexion approfondie, comme mode de fonctionnement du système. Dans l'EPLE, il y a un temps pour l'instruction, la consultation du conseil pédagogique, de la commission permanente, du conseil d'administration, la mise en œuvre, qui doit être respecté. Il en est de même pour toute expérimentation.
- **Renforcer l'encadrement de l'EPLE**. 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'EPLE composée du chef et du ou des chef(s) d'établissement(s) 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. C'est tout l'enjeu de la constitution de pôles administratifs opérationnels dont les missions prioritaires doivent être au service de l'EPLE et non pour la sous-traitance des services déconcentrés.
- **Une contractualisation**, qui pourrait être imaginée conjointe, entre les services de l'État et la collectivité, qui serait nécessairement pluriannuelle et garantirait les moyens de l'autonomie.

- **Des conventionnements obligatoires** pour toutes les actions se situant hors du cadre opérationnel de l'EPLE. Ces dispositifs ne peuvent se satisfaire d'un protocole mais doivent être cadrés par une convention contractualisée, présentée pour validation au conseil d'administration.

Par ailleurs, si l'affirmation de l'autonomie de l'EPLE ne doit pas être un obstacle dans la réflexion sur l'élaboration d'EPLE multisites, la création de ceux-ci - tels qu'ils sont définis dans la charte de pilotage - ne peut cependant pas se confondre avec des regroupements arbitraires d'établissements visant à créer des entités pouvant aller jusqu'à 3000 élèves et plus.

LA VIOLENCE À L'ÉCOLE

L'actualité de fin d'année a aussi été riche en termes de succession d'annonces présidentielles ou ministérielles, tout particulièrement dans le domaine « *sécuritaire* ».

Notre retour de congrès a, en effet, été marqué par la problématique de la violence à l'école qui a occulté toutes les autres questions du système éducatif. Un nouveau plan de lutte contre les violences à l'école donc a été élaboré dans un climat émotionnel. Un de plus sans qu'aucun des précédents n'ait fait l'objet du moindre bilan.

Passées les premières annonces ministérielles visant à l'installation de portiques de détection dans tous les établissements, les mesures présentées ensuite s'inscrivent dans une volonté affichée de « *sanctuarisation* » des établissements.

Différentes dispositions ont été évoquées, qui sont au cœur de l'exercice de notre métier :

- Élaboration de « *diagnostics de sécurité* ». Philippe Tournier Secrétaire Général a rappelé, lors de la table ronde au ministère, que ceux-ci doivent être conduits dans des conditions techniquement sérieuses, non seulement avec les forces de police, évidemment, mais aussi, si nécessaire, en faisant appel à du conseil en sécurité aujourd'hui quasi inexistant au sein de l'Éducation nationale ; ces diagnostics étant destinés à déboucher sur des plans associant, sous forme de conventions tripartites, l'État, les collectivités et les établissements. Diagnostics pour ensuite envisager, en fonction des situations locales, toutes les mesures nécessaires

pour assurer la sécurisation des établissements. C'est seulement alors que pourraient s'imaginer des dispositifs techniques (entrées sécurisées, portiques, caméras...) ou juridiques spécifiques dès l'instant où ils répondent à une attente et à un consensus au niveau local. Même si bien évidemment et malheureusement aucun système aussi performant soit-il ne protégera d'un acte incontrôlable d'un individu frappé de « folie ».

- Création d'Équipes Mobiles Académiques (EMA) pour des interventions en cas de situation de crise et pour la formation des personnels
- Instauration controversée d'une habilitation spéciale « *pour faire ouvrir les sacs et cartables, de constater l'infraction si l'élève détient une arme et de la confisquer définitivement si nécessaire* », destinée aux personnels de direction et CPE, qui seraient spécifiquement formés à cette pratique...
- Cette habilitation devait être préparée par un amendement à la proposition de loi « renforçant la lutte contre les violences de groupes et la protection des personnes chargées d'une mission de service public », déposée par M. Estrosi. Texte prévoyant aussi une circonstance aggravante si un agent de l'établissement fait l'objet de violence du fait de sa fonction y compris à l'extérieur de l'établissement et de faire de l'intrusion dans un établissement scolaire, qui relève aujourd'hui d'une contravention, un délit pénal, tout particulièrement si elle s'exerce en bande¹.
- Nos multiples interventions sur « l'habilitation » n'ont sans doute pas été étrangères au fait qu'elle ne soit plus prévue dans la proposition de loi et ne relèverait éventuellement plus que d'un décret.

D'autres mesures, d'ailleurs pour certaines envisagées préalablement à ce plan, sont aussi évoquées. Il en est ainsi de la révision de la procédure disciplinaire dans les EPLE pour gagner en « *souplesse, rapidité et efficacité* ». C'est également le cas du « *Code de la paix scolaire* », dont la rédaction fut initialement confiée à un magistrat de Paris - qui n'avait pas jugé bon de rencontrer les organisations représentatives des personnels de direction - et qui relève maintenant du recteur Philip, de Montpellier. Le but de ce « *code* » serait que les règles de vie et de comportement dans tous les collèges et les lycées, soient mieux expliquées...

La priorité de « *sanctuarisation* »

s'est trouvée ensuite quelque peu malmenée par une autre communication présidentielle sur l'ouverture des lycées hors temps scolaire – week-end et vacances scolaires – pour des activités sportives ou culturelles.

Aucune concertation n'a précédé cette annonce, malgré les implications particulièrement lourdes en termes de fonctionnement des établissements – le coût pourrait être de plus de 5 millions d'euros par jour pour les 2 500 lycées sur la base de 10 personnels

pour assurer l'encadrement, l'accueil... La question de la responsabilité se pose tout particulièrement, et l'on se souviendra de l'affaire du « *panneau de basket du lycée de Saint-Denis* », où un élève se livrant à une « *activité sportive* » non autorisée, non encadrée et dans un espace interdit d'accès avait été tué par la chute d'un panneau de basket...

Le SNPDEN continuera à être tout particulièrement vigilant quant à certaines

de ces mesures et à leurs conséquences dans le quotidien de notre métier.

Avec sa fédération, l'UNSA-Éducation, le SNPDEN, principal syndicat de personnels de direction, poursuivra son action déterminée, afin que les décisions à venir s'inscrivent dans un contexte qui garantit aux adjoints, aux principaux, aux proviseurs le meilleur exercice de leurs missions et de leurs responsabilités.

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

LA COMMISSION MÉTIER



La commission - Métier - de gauche à droite : Joël Lamoise, Lydia Advenier, Alain Ouvrard, Michel Richard, Pascal Bolloré, Dominique Faure, Jean Faller.

Lydia ADVENIER,
pôle administratif, assistance au chef d'établissement
Joël LAMOISE,
systèmes d'information et environnement numérique de travail, relations avec les académies
Jean FALLER,
suivi de la charte de pilotage, modes de « gouvernance » de l'EPL, relations avec les organes déconcentrés de l'État
Dominique FAURE,
EPL multisites, réseaux d'établissement et partenariats entre établissements
Alain OUVRARD,
collectivités territoriales (conventionnements, relations avec les associations représentatives : AMF, ADF, ARF), « sûreté des établissements »

Afin d'améliorer sa connaissance des spécificités locales la commission souhaite pouvoir s'appuyer sur un réseau de correspondants académiques « *métier* » sous la responsabilité des secrétaires académiques.

1 « Le fait de pénétrer ou de se maintenir dans l'enceinte d'un établissement d'enseignement scolaire sans y être habilité en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ou y avoir été autorisé par les autorités compétentes est puni d'un an d'emprisonnement et de 7 500 euros d'amende. Lorsque le « délit d'intrusion » est commis par une personne porteuse d'une arme, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende. Toute agression d'un enseignant ou de son entourage est considérée comme « une circonstance aggravante ».

ÉTAT DES LIEUX DES DOSSIERS À L'ISSUE DU CONGRÈS DE BIARRITZ

PÔLE ADMINISTRATIF, ASSISTANCE À LA DIRECTION, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE AU TRAVAIL

Dès le congrès de Nantes en mai 2002, la problématique des pôles administratifs est posée en tant que telle. Le SNPDEN s'appuyant sur l'analyse et les travaux de la commission métier, n'a cessé de porter cette revendication des personnels de direction qui réclament les moyens de travailler dans des conditions qui, si elles ne sont confortables, sont au moins correctes !

Lors des CSN de mai 2003, de novembre 2004, de mai 2005, le SNPDEN démontre que la complexification des tâches rend indispensable la présence de personnels hautement qualifiés au sein de pôles administratifs renforcés. De la présence effective de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises, dépend le bon accomplissement des missions confiées aux personnels de direction pour diriger efficacement les EPLE qui leur sont confiés.

Le SNPDEN dénonce une organisation administrative de l'EPLE, identique à celle du lycée impérial d'il y a 200 ans, qui ne permet plus de répondre aux missions assignées. Les personnels de direction demandent que l'évolution des structures soit concrètement accompagnée. Ils proposent aussi des solutions adaptées à notre époque par la création de pôles administratifs, opérationnels, dirigés par un secrétaire général, sous l'autorité du chef d'établissement, et comprenant des personnels administratifs de catégorie B en nombre suffisant dont les compétences requises permettraient d'appréhender les tâches complexes qui apparaissent de plus en plus.

Les congrès de Toulon en 2004 et de Dijon en mai 2006, comme le CSN mai 2007, rappellent cette question qui non seulement n'est toujours pas réglée mais qui se dégrade : car la construction de pôles administratifs n'a toujours pas vu le jour, malgré les engagements ministériels encore récents et la charte de pilotage avec son relevé de conclusions signé en janvier 2007 qui les officialise (en prévoyant de « Simplifier et sécuriser le fonctionnement administratif de l'EPLE. Constituer progressivement de véritables pôles administratifs opérationnels dans les EPLE »).

A contrario, le redéploiement de moyens administratifs à effectif constant, géré dans le cadre de barèmes globalisés, altère davantage le fonctionnement des EPLE.

Et même si en février 2008, Philippe Guittet demande lors d'une rencontre au Ministère avec P-Y. Duwoye que cette discussion soit poursuivie en présence des représentants d'A & I, il n'y a toujours pas eu débat autour de la requalification des emplois.

C'est aussi pour cette raison que lors du congrès de Biarritz de mai 2009, toutes les académies évoquent les difficultés rencontrées par l'absence des pôles administratifs nécessaires au bon fonctionnement des établissements. Et dix d'entre elles ont même porté des motions explicites comme à Aix Marseille, Besançon, Bordeaux, Créteil, Dijon, La Réunion, Lille, Limoges, Poitiers, et c'est d'ailleurs à Reims que l'on empruntera le raccourci succinct mais pragmatique qui charge le SNPDEN « d'obtenir la mise en place effective du pôle administratif de l'EPLE ». La tâche de la commission métier du bureau national nouvellement élu, dans la continuité et avec la même ténacité que ses prédécesseurs, sera d'aboutir enfin à la reconnaissance de cette nécessité mais surtout à sa satisfaction !

Lydia ADVENIER

EPLE MULTISITES, RÉSEAUX D'ÉTABLISSEMENTS ET PARTENARIATS ENTRE ÉTABLISSEMENTS

Les « EPLE multisites » ne sont pas une question qui a fait l'objet d'un débat au congrès. Nous y avons fait allusion lors de la motion concernant les relations avec les collectivités territoriales ; quelques questions se sont posées sur la définition de territoires pertinents... sans aller plus loin.

En revanche, la motion concernant « l'EPLE du socle commun » a fait débat et cette idée recoupe les questions des EPLE multisites :

Objectifs et finalités ?
Pertinence pédagogique ?
Pertinence des territoires ?
Organisation administrative et juridique ?
Quel équilibre entre les différentes collectivités territoriales, l'état, l'EPLE ?
Quelles conséquences pour les personnels ?

Dominique FAURE

SYSTÈMES D'INFORMATION ET ENVIRONNEMENT NUMÉRIQUE DE TRAVAIL

Si ce dossier n'a pas été abordé en commission métier du congrès néanmoins, plusieurs académies en ont évoqué des éléments dans leurs motions. Pour exemple, l'académie de Dijon : « *L'informatique enfin, avec sa cohorte de logiciels pas toujours aboutis, mais de plus en plus exigeants et qui au final font du temps notre pire ennemi* ». ou l'académie de Paris : « *nous attendons toujours les réunions tripartites annoncées (EPLE, rectorats, région) sur la maintenance informatique ou les ENT (Environnements Numériques de Travail)* ».

Développement : Les systèmes d'information dans la charte de pilotage : des prescriptions encore peu appliquées, *Direction 170*, juillet/août 2009, page 24.

Joël LAMOISE

SUIVI DE LA CHARTE DE PILOTAGE, MODES DE « GOUVERNANCE » DES EPLE, RELATIONS AVEC L'ÉTAT DÉCONCENTRÉ

Qu'est-ce que l'établissement dans la gouvernance de l'acte éducatif ?
_ Peu de chose.
Que doit-il être ?
_ Tout.
Que veut-il être ?
_ Quelque chose.

Le pillage éhonté du célèbre pamphlet de l'abbé Sieyès résume pourtant assez bien la problématique actuelle. L'acte éducatif, principale dépense de la Nation dans son ensemble, mobilise des millions d'hommes et de femmes, des centaines de services, des centaines d'organismes divers. Bref un ensemble gigantesque dont la complexité et la gouvernance varient rapidement dans le temps et l'espace.

S'agissant de l'enseignement secondaire, l'événement majeur a été la création de l'EPLE et son corollaire, l'autonomie qui aujourd'hui gêne beaucoup de monde bien qu'elle soit prônée comme une panacée. L'État et ses services déconcentrés qui conservent la nostalgie d'une gestion verticale du système, mais surtout qui s'aperçoit - avec horreur - que l'autonomie de l'EPLE est un obstacle « objectif » à son action hiérarchique. D'où les tentatives fréquentes de contournement ou de pression sur les personnels de direction.

Pour ce qui est des collectivités territoriales, surtout depuis la loi de 2004, la situation, curieusement, est comparable, principalement pour ce qui est des conseils généraux qui, sont souvent tentés (parce qu'au fond c'est plus simple) par un centralisme tout ce qu'il y a de classique.

Et il est vrai que tout projet de mesure nouvelle, collective, tout contrat de chauffage, d'entretien, de maintenance, de gestion, d'embauche de tout type de personnel, se heurte à la nécessité d'obtenir l'accord de conseils d'administration parfois imprévisibles.

Ainsi l'établissement se trouve-t-il à la croisée des intérêts et des volontés politiques. Sans doute plus que l'élève, il est au centre désormais de l'acte éducatif et aucune réforme, aucune mesure nouvelle ne peut sérieusement être mise en œuvre sans réelle adhésion de la communauté scolaire. Cette adhésion de la communauté scolaire est elle-même difficile à obtenir puisqu'elle résulte souvent de la synthèse d'opinions contradictoires, ou de majorités d'idées fluctuantes. Il appartient donc au chef d'établissement, lui-même au centre de l'établissement pour assurer le fonctionnement harmonieux de l'ensemble, de dépenser des trésors d'habileté et de diplomatie pour éviter les blocages et assurer son rôle de représentant de l'État ou d'exécutant des décisions du conseil d'administration. Mais cela ne pose bien entendu aucun problème car nous sommes tous exceptionnels...

Une réflexion sur la gouvernance de l'établissement dans la perspective de la mise en place d'une présidence devra donc mettre en place des dispositifs destinés à :

- permettre à la représentation nationale et au gouvernement de mettre en place les réformes qu'elle est fondée à décider,
- assurer aux collectivités, les moyens de réaliser les missions que la loi leur impose,
- garantir à l'EPL, une marge de manœuvre lui permettant de réaliser ses objectifs en s'adaptant aux circonstances locales.

Cela passe par une gouvernance moderne de la part de nos tutelles qui ne passe pas par l'injonction et la sujétion, mais par la concertation préalable et la contractualisation pluriannuelle et surtout une vraie coordination entre les collectivités et les rectorats ou les IA. Enfin pour réaliser l'ensemble de

ces objectifs - qui peuvent être contradictoires - il faut à la tête des établissements une équipe de direction indépendante des diverses communautés qui composent la « communauté scolaire » et un corpus réglementaire, destiné à éviter les blocages, qui permette d'équilibrer les pouvoirs entre l'État, la collectivité, le conseil d'administration et le chef d'établissement.

Jean FALLER

COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, CONVENTIONNEMENTS, RELATIONS AVEC L'AMF, L'ADF, L'ARF, SÛRETÉ DES ÉTABLISSEMENTS

Mise en œuvre très différente sur les territoires. Impossible à définir au niveau national

- Rendre compte a posteriori.
- L'autonomie : c'est une contractualisation qui pourrait devenir conjointe entre les services de l'État et la collectivité territoriale qui serait pluriannuelle et garantirait les moyens (humains et financiers) de l'autonomie.
- Processus qui permettrait d'étendre à la collectivité territoriale l'engagement de respecter la charte de pilotage. Pour cela, négociations nationales entre syndicats représentatifs des personnels direction et associations des collectivités territoriales.
- Manque de régulation entre EPLE, collectivités territoriales et services déconcentrés État.
- Investissement par les collectivités territoriales de compétences nouvelles hors du cadre des lois de décentralisation.
- Réaffirmer l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement auprès des agents transférés.
- Mettre en place un observatoire des pratiques (cf. celui de la charte de pilotage) entre EPLE et collectivités territoriales
- Généraliser les commissions (cf. groupe Blanchet) avec les collectivités territoriales (élus locaux et les services)

Congrès - Commission pédagogie – collectivités territoriales

- Observer les réactions/actions des conseils généraux quant aux effets de l'assouplissement de la carte scolaire.
- Position des régions sur l'évolution de la carte des formations/réforme

du professionnel – choix des implantations dans le public y compris en apprentissage ?

- Conditions matérielles de l'accueil des élèves handicapés ?

Circulaire de rentrée – collectivités territoriales

- Développement des espaces numériques
- Repérage des collèges les plus dégradés avec les conseils généraux pour fermeture si situation irréversible.

Congrès - Commission métier – sûreté

- Réponses adaptées aux besoins spécifiques de chaque EPLE
- Distinguer les besoins hors présence des élèves – responsabilité de la collectivité territoriale (financement, équipement, surveillance, interventions de professionnels) - missions ne relevant pas du métier des personnels de direction

Circulaire de rentrée - sûreté

- Refus de la violence - tolérer aucune atteinte aux personnels – utilisation des procédures pénales.
- Généralisation des plans de prévention (cadre du CESC) – diagnostic de sécurité avec partenaires
- Signature de conventions départementales

Alain OUVRARD



Pascal
BOLLORÉ

La cellule juridique

Le numéro de Direction que vous avez entre les mains est accompagné d'un fascicule comprenant les premières pages du Recueil des chroniques de la Cellule Juridique. Le volume complet (environ 450 pages), couvrant la période 2000-2008, et incluant une compilation des textes réglementaires essentiels, sera accessible en ligne¹. Une édition « papier », mise à jour, sera disponible au cours du premier trimestre 2010². Nous espérons que cet ouvrage, qui recense les problématiques au cœur de notre métier de personnel de direction, sera une aide à l'exercice de celui-ci...

LA CELLULE JURIDIQUE UNE ORGANISATION NOUVELLE POUR LA RENTRÉE



La cellule juridique en réunion
en juillet 2009

La cellule juridique - de gauche à droite: Philippe Marie, Marcel Peschaire, Pascal Bolloré, Christine Legay, Bernard Vieilledent.

Le mode de fonctionnement dont s'est doté la Cellule juridique depuis 2000 connaîtra une certaine évolution, notamment par l'arrivée de nouveaux intervenants.

Outre les questions générales les membres de la cellule juridique suivront plus particulièrement certains dossiers.

Bernard VIELLEDENT,

assurera la coordination de la Cellule juridique et supervisera également la chronique juridique.

Philippe MARIE,

sera responsable d'une veille juridique, et des relations avec les adhérents.

Jean-Daniel ROQUE

s'occupera plus particulièrement de la responsabilité des personnels de direction.

Christine LEGAY,

prendra en charge le suivi de la mise à jour du recueil juridique (et de l'espace juridique sur le site).

Marcel PESCHAIRE,

membre de l'Observatoire National de la Sécurité des établissements scolaires, au titre du SNPDEN, aura la responsabilité des questions d'hygiène et de sécurité au travail.

La cellule juridique du SNPDEN continuera de se saisir des :

- thèmes d'actualité ;
- questions de fond ;
- questions des adhérents (celles présentant un intérêt général seront toujours publiées) ;
- dossiers thématiques ou fiches techniques (Conseil de discipline, PPMS, dossiers : Procédures disciplinaires, Voyages Scolaires, Logements de fonction...)

En plus de ces productions, les membres de la cellule juridique répondront aux diverses demandes d'intervention : stages de formation syndicale, articles et réponses à la presse, participation à des groupes de travail ou à la formation dans les académies.

Lors des réunions régulières, selon le calendrier ci-après, seront examinés des thèmes généraux et des questions transmises par les adhérents ou relayées par les secrétaires académiques ou départementaux. Suivra, la publication dans *Direction* d'un compte rendu exhaustif intégrant les références réglementaires ou jurisprudentielles.

Hors réunion, sont également publiés des articles de fond sur des questions particulières.

Calendrier des réunions de la cellule juridique

Jeudi 24 septembre 2009
 Jeudi 15 octobre
 Mardi 24 novembre
 Mercredi 16 décembre
 Mardi 26 janvier 2010
 Jeudi 11 mars
 Mercredi 5 mai
 Mardi 1er juin
 Mardi 6 juillet

Chronique juridique

La cellule juridique s'est réunie les 11 juin et 1er juillet 2009, en présence de Pascal Bolloré, Christine Legay, Philippe Marie, Marcel Peschaire, Jean-Daniel Roque et Bernard Vieilledent.

QUESTIONS DES ADHÉRENTS

1. UN COLLÈGUE NOUS INFORME de sa situation suite à sa nomination, à la rentrée 2007, de principal de collège, chargé de plus, à titre transitoire, à compter de la même date de la direction d'un autre collègue (par arrêté ministériel).

Le 15 décembre 2008, le recteur de l'académie lui notifie la révision du montant de l'indemnité sur la base du décret n° 71-847 du 13 octobre 1971, substituant l'application de l'article 3 (« indemnité d'annexe ») à l'article 6 (qui vaut indemnité « pour établissement annexe »)... bien évidemment la différence financière est substantielle : 1 500 €.

Nous ne pouvons qu'être surpris de l'interprétation locale donnée à un arrêté ministériel, mais aussi de la lenteur de l'administration à s'apercevoir d'une prétendue erreur.

L'argumentaire du rectorat ne repose sur aucun fondement, sinon une vague « annonce » par lettre du recteur, de la modification du statut de l'établissement annexe, en l'absence de tout arrêté modificatif. Or l'inspecteur d'académie lui-même dans un courrier confirme « l'attente d'une clarification réglementaire » concernant cet établissement.

La « décision » du recteur pénalise financièrement le collègue, ceci en l'absence de toute base réglementaire.

Invitons les services académiques à une lecture attentive de l'arrêt du conseil d'État COULIBALY n° 306484 en date du 6 mars 2009.

Cet arrêt du Conseil d'État se situe dans le prolongement de sa jurisprudence TERNON. La haute juridiction considère « que, sous réserve de dispositions législatives ou réglementaires contraires, et hors le cas où il est satisfait à une demande du bénéficiaire, l'administration ne peut retirer ou abroger une décision expresse individuelle créatrice de droit que dans le délai de 4 mois suivant l'intervention de cette décision et si elle est illégale ».

2. UN ADHÉRENT, NOUS DEMANDE s'il peut bénéficier d'une réduction d'impôt concernant les dépenses en faveur des économies d'énergie et du développement durable, pour sa résidence secondaire qui nous dit-il deviendra sa résidence principale à la retraite.

Comme nous l'avons déjà écrit, dans le fascicule relatif aux logements de fonction, ceci n'est pas possible, parce que bénéficiant d'un logement de fonction par nécessité de service.

1 Accès réservé aux adhérents
 2 Les modalités d'acquisition seront précisées ultérieurement.

REMISE DE CLÉS À LA COLLECTIVITÉ TERRITORIALE



Jean Daniel ROQUE

ATTENTION: DANGER!

« *Attention danger* » est un panneau souvent apposé devant un bâtiment en chantier.

Mais cela peut être également un avertissement utile devant la dernière production des services du département du Rhône, déjà « épinglés » plusieurs fois dans cette chronique pour leurs initiatives aussi pointilleuses qu'insuffisamment préparées.

La dernière concerne les travaux conduits par le Conseil général pendant la période estivale. Il est prévu la signature d'un document lors de la remise des clés. Pourquoi pas? Mais encore faudrait-il ne pas ajouter à ce constat trop de dispositions rapidement écrites et inacceptables quant au fond!

Les deux premiers alinéas du modèle envoyé ne soulèvent pas d'objection de fond, même s'il vaudrait mieux utiliser le terme de « procès-verbal » plutôt que celui d'attestation, viser l'ensemble du Code de l'éducation plutôt qu'un décret (...abrogeant précisément le décret visé...) et parler de « conséquences » plutôt que de « conditions ».

Mais au troisième alinéa, pourquoi ajouter l'incise « en l'absence du chef d'établissement »? Du moment que les clés ont été remises par l'établissement et prises en charge par le conseil général, celui-ci devient responsable des locaux, que le chef d'établissement soit présent ou non (car il peut être présent mais non en service: par exemple de passage entre deux déplacements).

Quant au 4^e alinéa... il soulève plusieurs questions. Puisque le Département a accepté la remise des clés et, selon le 3^e alinéa, « assure la responsabilité de l'ouverture et de la fermeture des locaux », cette responsabilité inclut celle de veiller à la sécurité: à écrire cet alinéa, il faut remplacer « en outre » par « notamment ». Mais un tel alinéa est-il nécessaire, surtout s'il est précisé qu'il s'agit des services du département ou des entreprises qu'il a commandés? Ou alors cet alinéa voudrait-il exclure la responsabilité du département pour toute intervention autre que précisément ces deux là? Auquel cas, nos observations rejoindraient celles portant sur le dernier alinéa: pourquoi vouloir fixer d'ores et déjà les responsabilités respectives et ne pas s'en remettre à l'appréciation des tribunaux... qui, en toute hypothèse, ne considéreront nullement leur compétence comme liée par un tel document?

De deux choses l'une: soit il s'agit simplement d'un procès-verbal de remise de clefs, qui témoigne de l'accord des parties et donne jour et heure précises à cet acte, et les deux premiers alinéas suffisent, soit il s'agit d'une convention de partage de responsabilités, et elle nécessite une concertation préalable, un examen plus approfondi des textes en vigueur et de la jurisprudence, et ne saurait se limiter à cette proposition.

Bref, la cellule juridique ne peut que conseiller aux collègues de ne pas signer un tel document, et au minimum de s'en tenir aux deux premiers alinéas.



Attestation de remise de clés entre l'EPLE et le Département du Rhône

Vu la loi 2004-809 du 13 août 2004 (art. 79) relative au transfert de compétences de l'État vers les Départements

Vu le décret 85-924 du 30 août 1985 relatif aux EPLE, modifié par le décret du 19 mars 2008

À la demande du Département, et à des fins de réalisation de travaux d'entretien à la charge du propriétaire, il est nécessaire d'assurer la remise des clés du collège (nom) sis à (commune). Le présent document vise à attester de ladite remise et à en fixer les conditions.

Par la présente, les parties attestent de la remise ce jour des clés et codes d'alarme de l'EPLE au Département du Rhône pour la période allant du (date de début) au (date de fin).

Durant cette période, et en l'absence du chef d'établissement, le Département assurera, sous sa propre responsabilité, l'ouverture et la fermeture des locaux, ainsi que l'arrêt et la remise en route des alarmes.

Le Département veillera en outre à la sécurité et l'hygiène de l'EPLE pour ce qui relève directement ou indirectement de l'activité de ses services au sein de cet établissement, ou de toute entreprise qu'il ferait intervenir dans l'EPLE.

Durant toute cette période, le chef d'établissement reste responsable de l'EPLE dans le cadre juridique visé en exergue. Néanmoins, en cas de dommage, le Département sera subrogé dans cette responsabilité, dès lors qu'il y aurait des conséquences pécuniaires ou autre.

Fait à:(commune),
le(date)

Le Principal:

Le Département:
(ou par délégation le gestionnaire) représenté par le Directeur de l'Unité Territoriale



Bernard
LEPREUX

La rémunération

Petit nota bene : cet article contient de nombreuses références à des numéros de Direction plus anciens. Ils sont tous consultables et téléchargeables sur le site du SNPDEN : www.snpsden.net dans la rubrique « Direction ».

LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

La rémunération principale d'un personnel de direction comprend deux parties calculées en points d'indice :

1. L'INDICE LIÉ AU GRADE

L'indice lié au grade et à l'échelon du personnel qui dépend de son ancienneté dans le corps, de son mode d'accès au corps et des tableaux d'avancement auxquels le personnel a pu être inscrit.

Échelonnement indiciaire de la hors classe		Échelonnement indiciaire de 1 ^{re} classe		Échelonnement indiciaire de 2 ^e classe	
ÉCHELON	INM AU 1 ^{er} NOVEMBRE 2006	ÉCHELON	INM AU 1 ^{er} NOVEMBRE 2006	ÉCHELON	INM AU 1 ^{er} NOVEMBRE 2006
6 ^e A3	963	11 ^e	821	10 ^e	696
6 ^e A2	916	10 ^e	783	9 ^e	662
6 ^e A1	881	9 ^e	734	8 ^e	617
5 ^e	821	8 ^e	684	7 ^e	567
4 ^e	783	7 ^e	635	6 ^e	539
3 ^e	734	6 ^e	593	5 ^e	504
2 ^e	696	5 ^e	554	4 ^e	475
1 ^{er}	658	4 ^e	518	3 ^e	448
		3 ^e	478	2 ^e	420
		2 ^e	436	1 ^{er}	395
		1 ^{er}	400		

2. LA BONIFICATION INDICIAIRE (BI).

La bonification indiciaire qui est dépendante de la fonction (chef ou adjoint) et de la catégorie de l'établissement :

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

Un fonctionnaire ne peut voir la partie de son salaire liée au grade diminuer (sauf sanction disciplinaire) Par exemple, des mesures sont prises, à l'entrée dans le corps des personnels de direction 2^e classe pour les

enseignants déjà hors classe. Ils peuvent ainsi conserver les avantages de leur indice qui est supérieur à 696, INM du dernier échelon de la 2^e classe.

Quant à la bonification indiciaire (BI), elle 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. Lorsqu'un établissement est déclassé, une clause dite de sauvegarde permet aux collègues en poste de conserver la BI précédente pendant 3 ans. 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 déclasserment 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 déclasserment de l'établissement, étaient âgés d'au moins soixante ans ».

Lors d'une mutation dans un établissement de catégorie inférieure, une clause dite de pénibilité peut aussi s'appliquer, sous certaines conditions. C'est l'article 3 du décret du 11 avril 1988, modifié par le décret du 17 août 2005 : « Les chefs d'établissement et les adjoints en fonctions en cette qualité

depuis trois ans au moins dans un établissement classé en 3^e ou 4^e catégorie, mutés sur leur demande dans le même emploi dans 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 la mutation ».

ATTENTION, LA CLAUSE DE SAUVEGARDE ET CELLE DE PÉNIBILITÉ NE S'APPLIQUENT QU'À LA BI MAIS PAS À LA NBI NI AUX INDEMNITÉS: ISS, IRD, RÉSIDENCE!

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-après).

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

VALEUR MENSUELLE BRUTE DU POINT : 4,5934 € AU 1^{er} JUILLET 2009 (ET THÉORIQUEMENT 4,6072 € AU 1^{er} OCTOBRE 2008)

LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE EST LE PRODUIT DE L'INDICE PAR LA VALEUR DU POINT D'INDICE. Elle fait l'objet d'une retenue pour pension civile dans la limite de l'INM 1058 (appelée entre nous butoir du 1058).

LA BONIFICATION INDICIAIRE ET LES CONGÉS

L'arrêt en Conseil d'État n° 267479 pris le 17 juin 2005 précise : « Il résulte de ces dispositions que la bonification indiciaire versée sous la forme de l'indemnité prévue à l'article 8 ne constitue pas un élément du traitement. En revanche, elle n'a pas pour autant le caractère d'une indemnité attachée à l'exercice des fonctions. Elle constitue, eu égard à son objet et à ses modalités de calcul, une indemnité accessoire au traitement au sens de l'article 37 du décret du 14 mars 1986 relatif notamment aux congés de maladie des fonctionnaires. Dès lors qu'en vertu des dispositions combinées du troisième alinéa de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État et du deuxième alinéa de l'article 37 de ce décret du 14 mars 1986, un fonctionnaire placé en congé de longue maladie conserve l'intégralité de son traitement auquel s'ajoutent les avantages familiaux et la totalité des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais, cette indemnité prévue par l'article 8 du décret du 11 avril 1988 est maintenue en cas de congé de longue maladie ».

Il résulte donc bien de cet arrêt que la bonification indiciaire doit être versée au collègue en CLM même si celui-ci est remplacé (cela est le cas dans quelques académies mais certaines continuent à la supprimer en cas de remplacement).

LES RÉMUNÉRATIONS COMPLÉMENTAIRES

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 136*, page 44 l'article « supplément de pension NBI ». La NBI, bien qu'exprimée en points d'indice, n'entre pas dans le calcul de l'indice de rémunération car elle ne compte pour la retraite que pour le nombre d'années de perception. Son apport est calculé après le calcul de la pension liée à l'indice de rémunération.

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. Les adjoints perçoivent une IRD égale à la moitié de celle du chef d'établissement. Les Chefs d'établissement sans adjoint perçoivent une IRD majorée de 50 % (*cas particulier des cités scolaires : cette indemnité n'est pas versée dès qu'il existe un poste d'adjoint sur l'un des établissements*). Ces indemnités sont, revalorisées en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice :

CHEF ÉTABLISSEMENT	ISS	IRD	IRD MAJORÉ
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	238,16 €	92,91 €	139,37 €
4 ^e cat LP et collègue	238,16 €	92,91 €	139,37 €
4 ^e cat LEGT	293,47 €	95,54 €	143,31 €
4 ^e exceptionnelle	404,67 €	172,42 €	258,63 €

ADJOINT ÉTABLISSEMENT	ISS	IRD
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	238,16 €	46,46 €
4 ^e cat LP et collègue	238,16 €	46,46 €
4 ^e cat LEGT	293,47 €	47,77 €
4 ^e exceptionnelle	404,67 €	86,21 €

DIRECTEUR D'ÉREA	ISS	IRD
	238,16 €	92,91 €

(valeurs au 1^{er} juillet 2009)

RÉGIME DE RETRAITE ADDITIONNELLE (En abrégé: RAFF)

La cotisation au régime additionnel est basée sur les indemnités perçues (dans la limite de 20 % du traitement indiciaire annuel brut). Pour les personnels de direction, il s'agit donc de l'ISS, de l'IRD, les primes exceptionnelles et les avantages en nature. 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 (cf. page 53).

COMMENT LIRE VOTRE « BULLETIN DE PAYS » ?

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 ».

- | | |
|---|---|
| (1) indice nouveau majoré | (12) Indemnité de sujétion spéciale ZEP |
| (2) Traitement brut | (13) Indemnité d'établissement annexe |
| (3) Pension civile | (14) CSG non déductible |
| (4) Traitement brut NBI | (15) CSG déductible |
| (5) Pension civile NBI | (16) Remboursement de la dette sociale |
| (6) Indemnité de résidence | (17) Cotisation retraite additionnelle |
| (7) Supplément familial de traitement | (18) Contribution solidarité |
| (8) Indemnité compensatrice | (19) MGEN |
| (9) Avantage en nature | (20) Montant imposable du mois |
| (10) Indemnité de sujétion spéciale | |
| (11) Indemnité de responsabilité de direction | |

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).

« 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 ⑥ (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} juillet 2009 : 4,5934 €

$$\text{②} = \text{①} \times 4,5934 \text{ €}$$

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 $732 \times 4,5934 \text{ €} = 3362,37 \text{ €}$

③ PENSION CIVILE

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

$$\text{③} = \text{②} \times 0,0785$$

Dans l'exemple précédent, la retenue pour pension civile s'élève à $3362,37 \times 0,0785 = 263,95 \text{ €}$

④ TRAITEMENT BRUT NBI

Le traitement brut NBI correspondant est donc le produit du nombre de point par 4,5934 €.

Par exemple, le traitement brut NBI pour un proviseur de 4^e catégorie est $60 \times 4,5934 \text{ €} = 275,61 \text{ €}$

⑤ PENSION CIVILE NBI

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

$$\text{⑤} = \text{④} \times 0,0785$$

et dans l'exemple précédent, la retenue pour pension civile se monte à $275,61 \times 0,0785 = 21,63 \text{ €}$

LE REVENU COMPLÉMENTAIRE

⑥ INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

Cette indemnité dont les modalités d'attribution sont fixées par l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985, était initialement destinée à compenser un coût de la vie plus élevé dans certaines zones géographiques.

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

Trois zones d'indemnité existent :

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

Le dernier classement des communes dans les trois zones a été fixé par circulaire FP/7 n° 1996 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001. Il est consultable sur le site : (le code d'accès doit être connu dans votre établissement : voir la gestion) <http://idaf.pleiade.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 : $732 \times 4,5934 \text{ €} \times 0,03 = 100,87 \text{ €}$

⑦ SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

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

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

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

La partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 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} mars 2008 :

LA RÉMUNÉRATION

NOMBRE D'ENFANTS À CHARGE	SFT MINIMUM INM < 449	SFT MAXIMUM INM > 717
1 enfant	2,29 €	2,29 €
2 enfants	72,05 €	108,69 €
3 enfants	178,92 €	276,63 €
par enfant (en sus du 3 ^e)	127,33 €	200,61 €

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 4,5934 x 0,03 = 96,38 €

Exemple 2 : Proviseur adjoint 1^{re} classe 8^e échelon lycée 4^e catégorie. : INM 764
SFT pour 3 enfants : 276,63 € (plafond)

⑧ INDEMNITÉ COMPENSATRICE (voir point (1))

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

$$\textcircled{8} = (\text{INM} - 1058) \times 4,5934 \text{ €}$$

L'indemnité ne participe pas au calcul de la pension mais est prise en compte pour la RAFFP.

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) x 4,5934 € = 5 x 4,5934 € = 22,97 €

⑨ AVANTAGE EN NATURE

Liés au logement de fonction, ils figurent maintenant sur les feuilles de paie, CSG, CRDS et retraite additionnelle RAFFP obligent. Le montant est constitué de la valeur locative (ou du forfait) et du montant des prestations en nature.

⑩ INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE

Elle dépend de la catégorie de l'établissement et de la fonction exercée, elle est versée mensuellement (lire plus haut, les indemnités). Elle est soumise à cotisation pour la RAFFP.

⑪ INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ DE DIRECTION

Elle dépend de la fonction exercée et de la catégorie de l'établissement. (lire plus haut, les indemnités). Elle est aussi soumise à cotisation pour la RAFFP.

⑫ INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIALE ZEP

Versée au chef et à l'adjoint dans les établissements classés en ZEP. Son montant est de **1 146,30 €/an - versée mensuellement soit 95,52 €/mois (au 1^{er} juillet 2009)**.

Une indemnité de sujétions spéciales RAR annuelle de 1 000 € a été annoncée en 2006 et confirmée dans le relevé de conclusions du 24 janvier 2007. Le texte figure dans le décret 2007-1682. Le texte annonce une modulation suivant la manière de servir et la performance de l'établissement à partir de 2008. Le SNPDEN est opposé à cette clause liée à la « performance ».

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 118 page 18)

LES RETENUES

⑭ CSG NON DÉDUCTIBLE

Elle est appliquée sur 97 % de la rémunération brute totale, soit :

$$R = 0,97 \times [\textcircled{2} + \textcircled{4} + \textcircled{6} + \textcircled{7} + \textcircled{8} + \textcircled{9} + \textcircled{10} + \textcircled{11} + \textcircled{12} + \textcircled{13}] \text{ au taux de } 2,4 \%$$

$$\textcircled{14} = R \times 0,024$$

⑮ CSG DÉDUCTIBLE

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

$$\textcircled{15} = R \times 0,051$$

⑯ REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE

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

$$\textcircled{16} = R \times 0,005$$

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 %.

$$A = \textcircled{6} + \textcircled{7} + \textcircled{8} + \textcircled{9} + \textcircled{10} + \textcircled{11} + \textcircled{12} + \textcircled{13}$$

$$\textcircled{17} = A \times 0,05$$

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 %

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

$$\textcircled{18} = B \times 0,01$$

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 % (2,9% pour les retraités) Le plafond de cotisation est égal à 104,79 €.

La cotisation du conjoint est de 60 % de celle de l'adhérent. Cotisation enfant : 6,00 € (moins de 20 ans) 15,92 € (+ de ans) ou 18,17 € (étudiant).

$$\textcircled{19} = [\textcircled{2} + \textcircled{4} + \textcircled{6} + \textcircled{8} + \textcircled{10} + \textcircled{11} + \textcircled{12} + \textcircled{13}]$$

x 0.025 cotisation adhérent plafonnée à 104,79 €

20 MONTANT IMPOSABLE DU MOIS

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

La GRIPA en 2009

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat introduite par le gouvernement dans la négociation sur les salaires de la fonction publique, est créée par le décret 2008-539 modifié par le décret 2009-567. Elle consiste en un versement d'une indemnité correspondant au différentiel entre l'inflation et la rémunération indiciaire d'un agent de la fonction publique et ce, sur une période de référence déterminée. Elle concerne tous les agents rémunérés hors échelle B (et donc les personnels de direction). Pour l'année 2009, les traitements indiciaires pris en compte sont ceux des 31 décembre 2004 et 31 décembre 2008. Si l'augmentation de traitement entre ces deux dates est inférieure à l'inflation sur cette période l'agent percevra l'indemnité G calculée comme suit : (TIB est le traitement indiciaire brut) :

$$G = \text{INM}2004 \times 52,7558 \times 1,079 - \text{INM}2008 \times 54,6791$$

La variation d'indice entre ces deux dates devra donc être nulle ou faible pour bénéficier de la mesure. Seront aussi concernés les collègues de 2^e, 1^{re} classe et hors classe qui ont atteint l'échelon terminal de ces classes, y compris ceux qui ont déjà bénéficié de cette mesure en 2008 (à la date de rédaction de l'article, cela n'était pas entièrement exclu par le décret mais la circulaire d'application n'était pas parue) La BI, qui est un élément accessoire du traitement, la NBI et toutes les autres indemnités sont exclues du calcul de cette nouvelle indemnité.

Le site de la DGAFP (www.fonction-publique.gouv.fr/article1013.html?artsuite=3) contient un simulateur permettant le calcul.

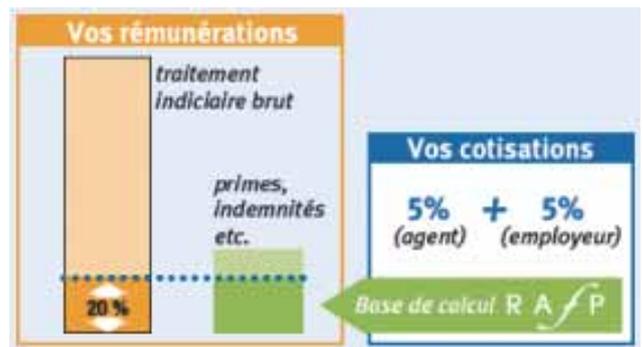
la rafp

La retraite additionnelle de la fonction publique

BL

CALCUL DE LA COTISATION.

- Le calcul de la cotisation repose sur une assiette :
- Le plafond de l'assiette est établi à 20 % du traitement indiciaire brut annuel.
- Le taux de cotisation est fixé à 10 % du montant de l'assiette : 5 % sont à la charge du fonctionnaire et 5 % sont à la charge de l'employeur.
- La cotisation à la charge des fonctionnaires est déductible de leurs revenus.
- À noter : la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa) est intégralement soumise à cotisations RAFFP, sans application du plafond de 20 %.



Exemple : Principal 1^{re} classe 10^e échelon dans un collège de 3^e catégorie dans une grande ville (taux maximum pour l'indemnité de résidence).

Le traitement indiciaire brut (incluant la BI puisqu'elle est comptabilisée pour la retraite) au 1^{er} juillet 2009 : INM + BI = 783 + 130 soit un salaire brut de 4 193,77 € le plafond est de 838,75 €

Les indemnités : ISS : 238,16 €, IRD : 92,91 €, IR : 131,33 soit 462,40 €.

La cotisation est donc calculée sur ce dernier montant. Elle est de 23,12 € pour le fonctionnaire et pour l'état (total : 554,88 € annuel pour les deux cotisations).

DROITS ACQUIS

La RAFF est un système de capitalisation par points. Chaque cotisation permet d'acquérir des points. La valeur d'acquisition est fixée annuellement par le conseil d'administration de la caisse.

EXERCICE	VALEUR D'ACQUISITION DU POINT
2009	1,04572
2008	1,03537
2007	1,03022
2006	1,01700 €
2005	1

Dans notre exemple : le collègue aura donc acquis $554.88/1.04572 = 530$ points (valeur arrondie)

Vous pouvez consulter votre propre compte en vous inscrivant sur le site : www.rafp.fr

CALCUL DE LA PRESTATION

À partir de l'âge de 60 ans et de votre départ en retraite, vous pourrez demander le versement de la retraite additionnelle. La forme de celle-ci dépend du nombre de points accumulés et de la valeur du point au moment du départ en retraite.

DATE D'EFFET	VALEUR DE SERVICE DU POINT
01/01/2009	0,04261
01/01/2008	0,04219
01/01/2007	0,04153
01/01/2006	0,0408
01/01/2005	0,04

MOINS DE 5125 POINTS : VERSEMENT EN CAPITAL

Celui-ci dépend, du nombre de points, de l'âge de départ en retraite (coefficient décroissant avec l'âge) et du coefficient de majoration (croissant avec l'âge).

Dans notre exemple, en prenant comme hypothèse d'un départ à 62 ans avec un capital point de 2650 points (5 ans environ de cotisation) et en utilisant la valeur du point en 2009, le calcul sera :

$$C = 2650 \times 0,04261 \times 1,08 \times 24,62 = 3002,40 \text{ €}$$

PLUS DE 5125 POINTS : VERSEMENT D'UNE RENTE

La rente annuelle dépend du nombre de points, de l'âge de départ (coefficient de majoration) et de la valeur du point. Dans notre exemple, le collègue part 4 ans plus tard (avec environ 600 points annuel) soit 5400 points. Le calcul pour l'âge de 66 ans donne donc (en pratique la valeur du point aura augmentée mais on ne peut la calculer).

$RA = 5400 \times 0,04261 \times 1,29 = 296,82 \text{ €}$ annuels soit 24,73 € de retraite additionnelle mensuelle.

changement de résidence

Indemnité de changement de résidence

B. L.

LES TEXTES DE RÉFÉRENCES :

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

- Déménagement sur le territoire métropolitain ou à l'intérieur d'un DOM*, 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 une COM (dans les deux sens)*, décret 98-844, arrêté du 26 novembre 2001 (FPPA0100138A)
- Déplacement lié 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 trans-

port 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. Voir les textes correspondants.

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) quelle 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 du 16 septembre 2004 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.

MOTION Congrès de Biarritz

La clause de mobilité est inscrite dans le statut des personnels de direction. Le congrès demande qu'en raison de cette obligation, l'abattement de 20 % de l'indemnité des frais de changement de résidence soit supprimé, demande la revalorisation de ces mêmes indemnités et la révision du mode de calcul.

Il revendique aussi que ce remboursement intervienne en cas de mutation après 3 ans au moins dans un poste au lieu des 5 ans requis actuellement

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 première 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 provisionnaire (deuxième poste de sa carrière) qui mute au bout de 4 ans ne bénéficie d'aucune indemnité.

À noter : ces dispositions sont parfois encore refusées par certains rectorats. Par contre, des collègues ont pu obtenir gain de cause en citant ce texte. Il ne faut pas hésiter à s'y référer !

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 restrictions), 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.

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

$I = 1137,88 + 0,07 \text{ (VD)}$ si $VD > 5000$,
 I = Montant de l'indemnité forfaitaire exprimé en euros,

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

D = Distance kilométrique séparant les deux résidences administratives, d'après l'itinéraire le plus court par la route.

Situation des départs en retraite : L'indemnisation accordée à l'occasion d'un déménagement à l'intérieur de la résidence administrative (ou considéré comme tel) pour occuper ou libérer un logement concédé par nécessité absolue de service est calculée sur la base d'une distance kilométrique fixée forfaitairement à 5 kilomètres.

- **Prise en charge des frais de transport des personnes.**

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

À 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 290) 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 MÉTROPOLE 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.

Limité au moyen le moins onéreux ou, 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.

c. DÉMÉNAGEMENT D'UN TOM VERS LA MÉTROPOLE ET RÉCIPROQUEMENT

(concerne la Polynésie, la Nouvelle Calédonie et Wallis et Futuna).

(Les déménagements vers ou en provenance des DOM, ou entre TOM ou à l'intérieur d'un TOM sont concernés par ce paragraphe).

- **Prise en charge des frais de transport du mobilier.**

$I = 365,88 + (0,07 \times VD)$ si VD est inférieur ou égal à 110000,

$I = 564,07 + (0,04 \times VD)$ si VD est supérieur à 110000.

Pour le conjoint ou toute personne à charge, est ajoutée la même indemnité divisée par 2.

Avec,
 I calculé en euro.

D est la distance orthodromique ou l'itinéraire le plus court calculé par la route.

V est le volume en m³ défini forfaitairement (14 pour l'agent, 18 pour le conjoint, 3,5 par personne à charge).

Une indemnité supplémentaire est ajoutée dès que le changement de résidence s'effectue entre deux lieux non reliés par la route ou entre plusieurs îles d'un même territoire.

- **Prise en charge des frais de transport des personnes** (voir ci dessus pour les DOM).

- **Départ à la retraite** (voir ci dessus également).

Pour tous les cas particuliers et même pour préciser les cas évoqués ici, il y a intérêt à consulter attentivement les textes cités en référence.

Toutes les indemnités citées ci dessus sont, bien sûr, conditionnées à l'accomplissement effectif du déménagement (notamment pour les familles) dans des délais très précis. Certaines prévoient aussi une clause de remboursement en cas de prise de disponibilité ou de démission rapprochée.

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.

L'ÉCHEC DES RÉFORMES

Alain Bournazel – Editions
Arnaud Franel – 220 pages



À l'initiative du Président de la République, le gouvernement a mis en chantier en 2008 deux grandes réformes, celle du système éducatif et celle de la formation professionnelle continue, qui se sont toutes deux soldées par un échec. La première s'est « *enlisée dans les sables de la contestation* » alors que la seconde ne dépasse pas le stade « *des réaménagements ponctuels* ».

À travers cet ouvrage, l'auteur, Alain Bournazel tente ainsi d'analyser les raisons de ces échecs, qu'elles soient méthodologiques, historiques, économiques ou politiques, et cherche à interpeller le lecteur sur le bien fondé de telles réformes, qui finalement ne sont peut-être que des pseudo réformes se répétant et s'empilant, sans aborder les bonnes questions, et finalement sans réunir les vrais acteurs !

L'auteur ne se contente pas de cette analyse des dysfonctionnements, mais il ouvre également certaines pistes pour « *en finir avec le serpent de mer des réformes qui se reproduisent en servant d'alibi à l'absence de réformes* » et propose des solutions se situant du côté de l'éducation tout au long de la vie.

L'auteur : Alain Bournazel, ancien élève de l'ENA, ancien contrôleur général, est un spécialiste des questions d'éducation et de formation professionnelle.

GUIDE PRATIQUE DES RETRAITES

Guislain Lobry – Nicolas Neiertz - Editions Berger-Levrault – Collection Les indispensables (2^e édition) - juin 2009 - 344 pages



Ce guide pratique des retraites dans les trois fonctions publiques permet notamment aux gestionnaires des ressources humaines de mieux appréhender les étapes clés de la constitution d'une retraite durant toute l'activité d'un fonctionnaire : constitution des droits à pension, liquidation, évolution de la pension versée... Il vise également à faire du fonctionnaire l'acteur de sa propre retraite et le guide dans ses choix individuels.

Cette nouvelle édition intègre notamment les dispositions législatives, réglementaires et les jurisprudences les plus récentes parmi lesquelles la loi 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009, le rapport sur les pensions dans la Fonction publique annexé au projet de loi de finances pour 2009 et la réforme des régimes spéciaux de retraite de 2007.

L'ouvrage propose notamment des tableaux concrets, cas pratiques et exemples de calculs, ainsi qu'un glossaire et un index détaillé permettant au lecteur un accès rapide à l'information.

Les auteurs : Administrateurs civils hors classe, anciens chefs du Bureau des rémunérations, des pensions et du temps de travail de la Direction générale

de l'Administration et de la fonction publique, Guislain Lobry et Nicolas Neiertz ont été successivement responsables de la rédaction juridique des dispositions relatives à la fonction publique de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites et de leurs textes d'application.

DEVENIR PERSONNEL DE DIRECTION

SCEREN-CRDP de Montpellier/
CNED – Collection Atouts pour réussir – juin 2009 - 258 pages



Cet ouvrage s'adresse aux candidats au concours de recrutement des personnels de direction, et à tous ceux qui sont concernés par le pilotage de EPLE.

Il se compose de 3 parties distinctes. La première propose une découverte du métier de chef d'établissement scolaire, des responsabilités qui y sont attachées et des compétences qu'il requiert.

La seconde partie est consacrée à la préparation aux différentes épreuves du concours : constitution du dossier de candidature, méthodologie et exemples de dossiers traités pour l'épreuve écrite, conseils pour l'oral...

Quant à la 3^e partie, elle propose une sélection bibliographique, sitographique et documentaire ainsi qu'une présentation du contenu et de l'utilisation du cédérom accompagnant l'ouvrage. Ce dernier contient l'histoire, l'organisation et l'administration du système éducatif.

livres

Nos peines



Nous avons appris avec peine le décès de Jean Pierre BOSIA, proviseur honoraire du lycée Jean-Paul Sartre de BRON, membre du Bureau national du SNPDES de 1978 à 1984.

Nous nous associons au deuil de la famille.

Se retrouver dans le SNPDEN

AUX NOUVEAUX COLLÈGUES COMME AUX ANCIENS...

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

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

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

Le SNPDEN représente plus de 9 000 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 national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
- ➔ au conseil d'administration de l'ONISEP (1 siège)
- ➔ 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.

Juin 2007

- 4 sièges sur 4 à la commission consultative des directeurs d'EREA (2 tit., 2 suppl.)
- 2 sièges sur 2 à la commission consultative des directeurs d'ERPD (1 tit., 1 suppl.)

Juin 2007

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

Décembre 2008

- 8 élus sur 11 à la CAPN des personnels de direction

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

Envoyez votre adhésion à
SNPDEN - adhésions,
21 rue Béranger,
75003 PARIS



Prévoyance — Secours décès

UNE AIDE FINANCIÈRE IMMÉDIATE POUR VOS PROCHES

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

FAIRE FACE AUX PREMIERS FRAIS FINANCIERS

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre**: la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 1 068,00 €, 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 1 068,00 €.

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 2008-2009.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2008-2009 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 1 068,00 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours/décès dans ce numéro).

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

SNPDEN - ADHÉSIONS, 21 Rue Béranger - 75003 PARIS

Paiement par chèque :

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

Prélèvement bancaire :

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

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

En cas de choix de ce mode de paiement, faire parvenir l'adhésion et l'autorisation de prélèvement au siège. Le premier prélèvement sera effectué le 5 du mois suivant l'adhésion et 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.**

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, le calcul se fait à partir du revenu principal (titre de pension).

VALEUR ANNUELLE DU POINT D'INDICE AU 1^{er} JUIN 2009 — 55,12 €

	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	126,78 €	128,30 €	42,77 €	139,74 €	141,26 €	47,09 €
	551 à 650	148,83 €	150,35 €	50,12 €	161,79 €	163,31 €	54,44 €
	651 à 719	170,88 €	172,40 €	57,47 €	183,84 €	185,36 €	61,79 €
	720 à 800	181,90 €	183,42 €	61,14 €	194,86 €	196,38 €	65,46 €
	801 à 880	190,17 €	191,69 €	63,90 €	203,13 €	204,65 €	68,22 €
	881 à 940	206,71 €	208,23 €	69,41 €	219,67 €	221,19 €	73,73 €
	941 à 1020	223,24 €	224,76 €	74,92 €	236,20 €	237,72 €	79,24 €
	supérieur à 1020	242,54 €	244,06 €	81,35 €	255,50 €	257,02 €	85,67 €

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	1 898 €	84,52 €	28,68 €	97,48 €	33,00 €
	1 899 €	2 239 €	99,22 €	112,18 €	37,90 €
	2 240 €	2 477 €	113,92 €	126,88 €	42,80 €
	2 478 €	2 756 €	121,27 €	134,23 €	45,25 €
	2 757 €	3 032 €	126,78 €	139,74 €	47,09 €
	3 033 €	3 238 €	137,81 €	150,77 €	50,76 €
	3 239 €	et au-delà	148,83 €	161,79 €	54,44 €

Fiche d'adhésion 2009/10

Adhérez en ligne !

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 2009/10

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...

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

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

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

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

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

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

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR
4 2 5 3 9 1

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

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

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

TITRE PREMIER : PRINCIPES GÉNÉRAUX

SECTION I BUT ET OBJET

Article S1

- Il est constitué un **Syndicat National des Personnels de Direction de l'Éducation Nationale (SNPDEN)**
- Le siège du syndicat est fixé à PARIS.

Article S2

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

Article S3

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

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

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

Article S4

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

SECTION II VIE INTERNE

Article S5

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

Article S6

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

Article S7

- « *Tout adhérent du SNPDEN a 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

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

Article S9

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

TITRE DEUXIÈME : DES ADHÉRENTS

Article S10

- Peuvent adhérer au SNPDEN :
 - les personnels en activité, en congé, en disponibilité ou en détachement constituant aux termes du décret du 11 décembre 2001 le corps des personnels de direction ;
 - les personnels pensionnés issus du même corps (après 1988) ou occupant un emploi similaire (avant 1988) au moment de leur admission à la retraite ;
 - les personnels stagiaires recrutés par la voie des concours dès lors qu'ils ont été déclarés admis
 - les personnels recrutés par voie de détachement

- les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude
- les personnels faisant fonction sous réserve qu'ils remplissent les conditions leur permettant soit de se présenter au concours, soit d'envisager d'accéder au corps des personnels de direction par la voie de la liste d'aptitude.
- L'adhésion de toute autre catégorie de personnel est subordonnée à une décision du congrès.
- L'appartenance au SNPDEN exclut toute appartenance à un autre syndicat ou groupement de forme syndicale.

Article S11

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

Article S12

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

Article S13

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

TITRE TROISIÈME : DES INSTANCES SYNDICALES

SECTION I LES INSTANCES LOCALES

A. LA SECTION DÉPARTEMENTALE

Article S14

- « Dans chaque département, les membres du syndicat sont groupés en une section départementale qui établit son règlement intérieur dans le respect des règlements intérieurs national et académique. Elle élit, lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès ordinaire, après appel de candidatures auprès des adhérents, un bureau qui l'administre et qui désigne en son sein le secrétaire départemental et le secrétaire départemental adjoint. Elle élit ses représentants au conseil syndical académique ».

Article S15

- Le secrétaire départemental et le bureau ont pour mission :
 - d'assurer la représentation du syndicat auprès de l'inspecteur d'académie et du conseil général ainsi qu'auprès des diverses instances et organismes départementaux;
 - d'assurer les liaisons inter-syndicales 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 inter-syndicales;
 - * de mettre en œuvre les actions définies au plan national et au plan académique;
 - * d'assurer la représentation du syndicat auprès du recteur et du conseil régional, ainsi qu'auprès des diverses instances et organismes régionaux;
 - * de faire face aux mesures d'urgence que peut imposer une situation grave.

Article S22

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

SECTION II LES INSTANCES NATIONALES

A. LE CONSEIL SYNDICAL NATIONAL

Article S23

- « A l'échelon national, le SNPDEN est administré par le Conseil Syndical National, instance d'élaboration des mandats entre deux congrès.
 - Le Conseil Syndical National comprend :
 1. Des membres de droit :
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDEN adhérent au SNPDEN;

- les anciens secrétaires généraux du SNPDES et du SNPDLP adhérent au SNPDEN;

2. Des membres élus au niveau national :

- les membres du BN,
- les commissaires paritaires nationaux titulaires et suppléants;

3. Des membres élus 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, avec ses suppléants, au scrutin de liste majoritaire à deux tours, par liste entière sans panachage, par le congrès réuni en séance ordinaire ou extraordinaire.
- Les deux premières listes arrivées en tête restent seules en lice au second tour si ce dernier est nécessaire. En cas de pluralité de listes, l'attribution des sièges se fait au premier ou au second tour de scrutin :
 - pour moitié à la liste ayant obtenu la majorité,
 - pour l'autre moitié à la proportionnelle au plus fort reste entre les listes qui peuvent prétendre à deux sièges au minimum. La représentation des listes se fait conformément au règlement intérieur. Le secrétaire général est

désigné par le vote majoritaire du congrès en faveur de la liste qu'il a présentée. En cas de défaillance d'un membre du Bureau national ou du secrétaire général, il est procédé à leur remplacement conformément au règlement intérieur (voté au congrès de Biarritz en mai 2009).

Article S34

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

Article S35

- Le Bureau National est chargé :
 - de la mise en application des décisions du congrès et du Conseil Syndical National ;
 - de la préparation des congrès, des réunions du Conseil Syndical National et des commissions de travail ;
 - de la diffusion de l'information ;
 - de la représentation du syndicat, particulièrement auprès du ministère de l'Éducation nationale et des autres administrations centrales ;
 - de la désignation de ses représentants auprès des différentes organisations ou instances nationales ou internationales ;
 - de la gestion des biens, meubles et immeubles, utilisés par le syndicat ;
 - de l'établissement de la liste des candidats aux élections professionnelles nationales.
- Il se réunit au moins une fois par mois sur convocation du secrétaire général.

Article S36

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

D. LA COMMISSION NATIONALE DE CONTRÔLE

Article S37

- La Commission Nationale de Contrôle comprend cinq membres.

Article S38

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

E. LA COMMISSION DE VÉRIFICATION DES 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. À 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 par le congrès en 1994, en 1998, en 2000, en 2002, en 2004, en 2006 et à Biarritz en 2009)

règlement intérieur

Règlement
intérieur

Modifié au CSN de novembre 2006,
mai 2007, mai 2008 et mai 2009

TITRE PREMIER :
PRINCIPES
GÉNÉRAUX

Article R1

- Le siège du syndicat est fixé à 75 003 Paris, 21 rue Béranger. Il peut être déplacé sur proposition du bureau national par décision du Conseil Syndical National.

Article R2

- Les catégories représentées en tant que telles dans les instances syndicales sont les suivantes :

1. Chefs d'établissement :
 - Proviseur de lycée ;
 - Proviseur de lycée professionnel ;
 - Principal de collège ;
 - Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté
2. Chefs d'établissement adjoints :
 - Proviseur adjoint de lycée.
 - Proviseur adjoint de lycée professionnel.
 - Principal adjoint de collège
 - Directeur adjoint chargé de SEGPA.
3. Les pensionnés et les personnels en CFA issus des emplois ci-dessus.

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

Article R3

- La place des femmes et des hommes dans le syndicat :**
- Dans les instances syndicales et les représentations syndicales élues, départementales, académiques et

nationales, il est prévu une participation du sexe le moins représenté au moins proportionnelle à son nombre au niveau considéré.

TITRE DEUXIÈME :
DES ADHÉRENTS

Article R4

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

Article R5

- La radiation est prononcée le 15 janvier de chaque année scolaire dès lors que le montant de la cotisation annuelle n'a pas été acquitté.

Article R6

- La réintégration d'un membre exclu ne peut être décidée que par la Commission Nationale de Contrôle sur demande de l'intéressé et après avis de l'instance qui avait proposé l'exclusion.

TITRE TROISIÈME :
DES AFFAIRES
FINANCIÈRES

Article R7

- La cotisation syndicale est annuelle. Elle est versée en une fois ou par prélèvements automatiques à la demande de l'intéressé. Elle doit être acquittée dès le début de chaque année scolaire, au plus tard le 15 janvier de l'année en cours.

Article R8

- Conformément à l'article S42 des statuts, la cotisation est fixée comme suit :
Pour les actifs :
➤ 2,3 fois la valeur du point de base pour les INM inférieurs à 551

- 2,7 fois la valeur du point de base pour les INM entre 551 et 650
- 3,1 fois la valeur du point de base pour les INM entre 651 et 719
- 3,3 fois la valeur du point de base pour les INM entre 720 et 800
- 3,45 fois la valeur du point de base pour les INM entre 801 et 880
- 3,75 fois la valeur du point de base pour les INM entre 881 et 940
- 4,05 fois la valeur du point de base pour les INM entre 941 et 1020
- 4,4 fois la valeur du point de base pour les INM supérieurs à 1020, l'INM de référence prenant en compte le grade, la BI et éventuellement la NBI.
- Pour les pensionnés et personnels en CFA : La cotisation est fixée aux deux tiers de la cotisation des actifs.
- Pour les stagiaires de 1^{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 5 suppléants en conformité aux dispositions des articles R2 et R3 tant au niveau des titulaires que des suppléants.

- 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 titulaires et suppléants issus du conseil syndical national ne peut être inférieur à 26.

- 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.

- En cas de défaillance d'un membre du Bureau national pour cause de démission, de perte de la qualité d'adhérent ou de décès, il est procédé à son remplacement par un membre titulaire ou suppléant de la liste dont il est issu, désigné par la tête de liste.

6. En cas de pluralité de listes, chaque tête de liste constitue sa représentation au Bureau national dans le respect des articles R2 et R3.

Article R23

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

Article R24

Le Bureau National élargi.

- Le Bureau National élargi réunit le Bureau National et les secrétaires académiques; il élabore en particulier, au sein du CSN et pendant le congrès, les

propositions générales en matière d'action syndicale, et assure le suivi de leur application.

Article R25 La Commission Nationale de Contrôle

- Les membres de la Commission Nationale de Contrôle sont élus par le Congrès réuni en session ordinaire, au scrutin uninominal, parmi les candidatures proposées par les conseils syndicaux académiques.
- Ils sont choisis en dehors du Bureau National et des candidats figurant sur une liste au Bureau National.
- Une même académie ne peut être représentée que par un seul membre.
- Leur mandat ne peut être renouvelé qu'une fois.
- Il y a incompatibilité entre l'appartenance à la commission nationale de contrôle et l'appartenance à la commission de vérification des comptes.

Article R26

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

Article R27

- Siégeant en commission des conflits, la Commission Nationale de Contrôle ne peut être saisie que de conflits de nature syndicale.

TITRE CINQUIÈME : DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I LES COMMISSIONS PARITAIRES

Article R28

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

Article R29

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

SECTION II INFORMATION SYNDICALE

Article R30 Presse nationale

- Le bulletin du syndicat est publié par le Bureau National,

sous la responsabilité du rédacteur en chef, membre de celui-ci.

- Tous les articles à paraître sont soumis à l'appréciation du Bureau National qui décide ou non de leur parution. En cas de refus de parution, l'auteur de l'article en sera informé dans les meilleurs délais par le secrétariat administratif national.

Article R31

- Toutes les modalités de publication d'un bulletin académique ou départemental doivent être définies par le règlement intérieur académique ou départemental.

SECTION III DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article R32 Dispositions transitoires

1. À titre transitoire, pour une période expérimentale de deux ans, la part des cotisations syndicales reversée aux académies par le trésorier national s'effectue de la façon suivante :

- 50 % des sommes sur le nombre d'adhérents.
- 50 % sur le critère géographique avec des modulations qui tiendront compte de la configuration de certaines académies.

- Cette part est calculée sur la base des cotisations constatées au 31 juillet de l'année écoulée. Les sommes excédentaires constatées au compte financier arrêté au 31 décembre sont réparties comme suit :

- Un fonds de réserve académique à hauteur d'une année de fonctionnement
- Un fonds de réserve national constitué à des fins de solidarité et pour des actions d'envergure nationale.

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

- La Commission de vérification des comptes et la Commission nationale de contrôle, élues en 2004 voient leur mandat prorogé d'une année.

- La numérotation des articles du règlement intérieur modifié est révisée en fonction des modifications retenues.

Article R33 Dispositions applicables à l'académie de Corse

- Par dérogation à l'article S23 des statuts, la représentation au Conseil Syndical National est assurée par le secrétaire acadé-

mique 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 extramétropolitaine, 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.