

Direction

n° 270

octobre/novembre 2020

**BILAN
DE RENTRÉE:
ENQUÊTE
AUPRÈS
DES PERDIR**

**MOBILITÉ
2021 :
LE CALENDRIER &
NOS CONSEILS**

**ANNÉE
2020-2021,
UN NOUVEAU
CHEMIN ?**

Syndicat national des personnels de direction
de l'Éducation nationale



Sommaire

6
ÉDITO

10
LE SNP DEN
DANS LES MÉDIAS

14
LE POINT SUR...

19
ENQUÊTE DE RENTRÉE

23
PÉDAGOGIE

29
CARRIÈRE

38
VIE SYNDICALE

40
TRIBUNE LIBRE

42
CHRONIQUE JURIDIQUE

46
NOS PEINES

I-XII
CAHIER CENTRAL
STATUTS ET
RÈGLEMENT INTERIEUR



19

ENQUÊTE DE RENTRÉE

Cette année encore, le SNP DEN a adressé une enquête auprès de tous les personnels de direction, qui y ont répondu de manière massive. C'est un bilan de ce questionnaire que nous vous proposons dans ce numéro. Covid-19, vacances apprenantes, moyens et état d'esprit de nos collègues, le bilan d'une rentrée très particulière.



25

UNE ANNÉE DE CONGRÈS POUR LE SNP DEN

Cette année scolaire est aussi marquée par les élections internes à notre syndicat, qui trouveront un aboutissement en mai 2021, lors du congrès de La Rochelle. Après les propositions de modifications, vous trouverez un rappel des statuts et du règlement intérieur, regroupés dans notre cahier central.



29

LA MOBILITÉ : UN BILAN ET DES ÉTAPES À NE PAS MANQUER

Nos commissaires paritaires vous accompagnent dans votre démarche. Un bilan du mouvement passé et les perspectives du mouvement à venir vous guident pour une mutation réfléchie et réussie. Enfin, un calendrier synoptique vous résume ce qu'il ne faut pas rater.

INDEX DES ANNONCEURS

ALISE	2
INDEX EDUCATION	4-5
MAIF	9
CASDEN	13
INCME	17
INCB TURBOSELF	52

Un nouveau chemin ?



Philippe VINCENT
Secrétaire général

Une nouvelle rentrée, à peine 5 mois après la précédente, dans un contexte historique et sanitaire exceptionnel qui a placé les personnels de direction dans une situation inédite et sans doute durable. Une crise persistante qui interroge l'organisation même de l'Éducation nationale, à tous ses échelons. Comment intégrer les nouveaux modèles d'enseignement innovants ?

Comment repenser la communication entre le ministère et les acteurs de terrain ? Comment retrouver la confiance des personnels de direction, brisée par des semaines de cacophonie ? Comment, enfin, se positionner syndicalement et ne pas succomber aux appels à la contestation colérique voire violente ? Il nous faut peut-être découvrir de nouveaux chemins... ou arpenter ceux que nous connaissons bien.

Alors qu'au sortir de l'année scolaire dernière, nous avions le secret espoir que, non seulement, le pire était derrière nous, mais que nous pourrions même en cette rentrée retrouver le fonctionnement habituel de nos établissements, nous sommes bien obligés de collectivement déchanter.

Hélas non, le virus n'a pas disparu à la belle saison comme les optimistes nous l'annonçaient, souvent bien trop sûrs de leur fait ! Hélas non, nous ne pourrions pas nous passer de mesures internes, souvent contraignantes et peu agréables, de protection sanitaire. Eh hélas oui, nous allons d'évidence devoir nous habituer à la gestion, dans nos EPLE, d'une crise longue, là où nous étions à peine formés à la gestion d'une crise courte et là où nous avons aussi bien vu les difficultés à gérer les aléas d'une crise à épisodes.

Dans ce contexte incertain, le président de la République, faisant sienne la formule consacrée « À toute chose, malheur est bon », a invité le pays à se saisir de cette situation inédite de crise pour tirer quelques leçons salutaires de notre histoire sociale récente et nous inviter à prendre un nouveau chemin. Une formule actualisée et généralisée du fameux « rebondir » qui, gimmick de vocabulaire, avait envahi bien des discours il y a quelques années au même titre que « faire sens » ou « positiver ».

En dépit de l'absence d'inventivité de cette orientation politique « newdealesque », acceptons pourtant

le principe, qu'effectivement, notre nation ne peut rester éternellement enfoncée dans l'enfermement, le repli et le marasme et que, si nous devons engager des moyens conséquents faits de dizaines de milliards d'euros pour nous en sortir au plus vite, autant le faire avec des progrès certains et des dispositions durables.

Quel sera alors spécifiquement ce nouveau chemin pour notre système éducatif ? Sans être devin, gageons qu'il devrait à minima se parcourir entre quatre grandes bornes kilométriques. La nécessité de se plier à une incontournable priorité sanitaire, avec pour nous, des contraintes organisationnelles plus ou moins fortes dont le caractère coercitif pourra peser sur le quotidien de nos établissements, voire parfois l'empêcher comme l'an dernier. Ensuite, les besoins

nous allons d'évidence devoir nous habituer à la gestion, dans nos EPLE, d'une crise longue, là où nous étions à peine formés à la gestion d'une crise courte

de réduire ou compenser les dégâts scolaires et/ou éducatifs et sociaux en tous genres que nous allons découvrir chez nos élèves dès cette reprise. Puis, l'utile prise en compte de l'émergence récente de nouvelles formes d'enseignement et de relations pédagogiques nées des obligations distancielles du confinement. Et enfin, chose à laquelle la mémoire de forme multiséculaire de notre institution nous avait bien mal préparés,

une gestion permanente, au caractère bien plus prégnant et bien plus élevé, des notions de risque et de priorité dans le pilotage de nos établissements.

Il faudra donc bien que notre ministre, s'il veut lui aussi se mettre sur cette route en partie neuve, s'organise pour prendre l'ensemble de ces paramètres en considération (et j'en oublie certainement bien d'autres!), s'il entend que notre écosystème éducatif

Quel sera alors spécifiquement ce nouveau chemin pour notre système éducatif?

puisse s'adapter à ce nouveau paradigme et ne soit pas dans l'incapacité de faire face, avec réactivité et efficacité, aux répliques sismiques virales, si ce n'est certaines, au moins fort probables.

Mais ce nouveau chemin sera-t-il aussi emprunté par notre ministre dans ses relations de déplacement au long cours avec les personnels de direction? Car le moins que l'on puisse dire est que la voie est pour le moment bien mal pavée!

Une nouvelle fois, mais, ce coup-ci ensemble et d'une seule voix, les trois organisations syndicales représentatives des personnels de direction, et le SNPDEN-UNSA

en tête, ont redit à Jean-Michel Blanquer combien nos collègues étaient lassés, désabusés, éreintés, en proie au doute et en perte de sens, voire en colère et ce le plus souvent contre leur ministre lui-même. Monsieur Blanquer a dit entendre ce constat, vouloir le prendre en compte et y apporter remèdes et solutions, tout en considérant, qu'au moins pour la partie fatigue, il s'agissait là d'une forme de normalité attendue dans une situation qui nous demandait autant d'efforts dans la durée.

Ce constat commun fait en GNPD rue de Grenelle fin août, devant un important aréopage ministériel et administratif a, une fois de plus, permis de mettre en évidence les trois griefs les plus courants faits par les personnels de direction au ministre. La lenteur de la prise de décision associée à des diffusions trop tardives, la versatilité des mesures et leur inadéquation récurrente, le choix prioritaire d'une communication grand public via les médias sont les reproches qui reviennent le plus souvent dans l'expression des collègues. À cela s'ajoute le sentiment d'un manque chronique de connaissance de nos conditions réelles d'exercice du métier et donc de reconnaissance de notre action. Et cerise amère sur le gâteau, vient se greffer sur cet ensemble, le fonctionnement erratique des échelons hiérarchiques académiques intermédiaires fait d'anticipations inadaptées, d'interprétations hasardeuses, de réécritures inutiles et d'injonctions infantilissantes qui ont, au final, le don de mettre globalement la profession à cran.

Une nouvelle fois, mais, ce coup-ci ensemble et d'une seule voix, les trois organisations syndicales représentatives des personnels de direction, et le SNPDEN-UNSA en tête, ont redit à Jean-Michel Blanquer combien nos collègues étaient lassés, désabusés, éreintés, en proie au doute et en perte de sens, voire en colère et ce le plus souvent contre leur ministre lui-même.

Cet état de fait et ce constat sévère se traduisent par ce qui ressemble fort à une rupture nette avec notre corps et, élément aggravant quand on sait combien cet élément est une priorité du MEN, une perte de confiance dans la parole ministérielle. Nous avons donc demandé au ministre de prendre des initiatives majeures et fortes, pour qu'en sus du travail de dialogue social en cours qui devrait porter ses fruits à court et moyen terme, il tente de renouer le lien distendu avec la profession. Car outre des mesures nécessaires à venir, dont certaines constitueront des avancées conséquentes ou des progrès notables, on voit bien que c'est sur les mentalités ou les esprits que Jean-Michel Blanquer doit agir s'il veut arriver à modifier l'opinion à son égard dans nos rangs et « renverser la table » avec les personnels de direction. Espérons que notre message clair et unanime, mais impatient, sera passé puisque le ministre a affirmé l'avoir reçu « 5 sur 5 » pour reprendre sa propre expression devant nous.

Mais du coup, le SNPDEN devra-t-il alors lui aussi prendre un autre chemin et adopter, du fait de ces multiples modifications de notre environnement et de nos pratiques professionnelles, d'autres modalités d'actions syndicales? Ici ou là, et souvent en fonction de la plus forte pression exercée sur eux par les niveaux académiques, nos collègues réclament des formes plus démonstratives d'action. Si l'on peut, compte tenu des fortes tensions ressenties, comprendre

Nous avons donc demandé au ministre de prendre des initiatives majeures et fortes, pour [...] qu'il tente de renouer le lien distendu avec la profession.



ce besoin d'exprimer avec force un mal-être sous la forme d'une catharsis libératoire, devons-nous pour autant considérer que

Il faut aussi mesurer les risques que nous fait courir ce recours à la simple déploration

donner un cadre à nos syndiqués pour crier « ASSEZ » ou « STOP » soit suffisant en soi ?

Quand on y réfléchit à deux fois, on voit aisément les limites de ce type de mono-réponse syndicale. Outre que la seule dénonciation des insuffisances diverses de nos tutelles, de leur incapacité à appréhender nos contraintes professionnelles ou de leur impossibilité à mettre en place des formes de gouvernance plus collaboratives et plus respectueuses, ne suffit bien évidemment pas à engendrer des modifications de comportements ou de pratiques qui soient sources d'améliorations effectives, il faut aussi mesurer les risques que nous fait courir ce recours à la simple déploration.

Risques de dérives populistes, risques de fuite en avant, risques de récupération, accrues par le fait que nous sommes considérés comme des cadres raisonnables et responsables du fait de nos emplois, sont parmi les dommages collatéraux possibles de ces tentations multicontestatrices.

Le SNPDEN, parce qu'il est ce qu'il est, et parce qu'il s'est construit et développé sur un ADN autre, se doit de conserver la crédibilité de ses choix en mettant en œuvre une double contrainte. D'une part l'obligatoire expression de l'état d'esprit réel de la profession à un temps T, et ceci afin de rester en prise directe avec elle et ne pas apparaître comme une technostucture déconnectée.

C'est parce que notre diagnostic sera précis, solide et cohérent [...] que notre analyse pourra être prise en considération et que nos demandes et propositions apparaîtront sans conteste justes et légitimes.

Mais d'autre part, la nécessité tout aussi impérieuse de déterminer ce qui constitue les bases d'une insatisfaction majoritaire, de

nous n'entendons pas changer de cap [...] Car nous avons la certitude d'être sur la bonne voie et, qu'une fois de plus, notre action paiera.

préciser les manques ou les inadaptations qui perturbent l'exercice de nos directions, bref de générer un consensus sur ce qui fait masse ou priorité en termes de revendications pour en faire notre *corpus* de mandats. C'est à cette seule et double condition que le SNPDEN pourra maintenir la crédibilité qui est la sienne, tout autant auprès de ses adhérents ou sympathisants, qu'auprès de nos interlocuteurs de tous ordres. C'est parce que notre diagnostic sera précis, solide et cohérent sur nos conditions de travail, sur nos rémunérations, sur la gouvernance, sur le paritarisme, entre autres sujets nous concernant, que notre analyse pourra être prise en considération et que nos demandes et propositions apparaîtront sans conteste justes et légitimes. Et donc susceptibles d'être satisfaites !

Sans doute est-ce un chemin tortueux et pentu mais, après des décennies de syndicalisme de direction, nous avons collectivement fait la preuve qu'avec conviction et détermination, force parfois aussi, nous savions exactement exprimer, convaincre et obtenir avancées et progrès pour tous et chacun. Alors, oui, sans doute y a-t-il encore du chemin à parcourir et vraisemblablement cet itinéraire ne sera-t-il pas toujours couvert de pétales de rose mais, non, nous n'entendons pas changer de cap, le chant des sirènes fut-il enjôleur. Car nous avons la certitude d'être sur la bonne voie et, qu'une fois de plus, notre action paiera. Et puisque cette année scolaire sera celle de notre congrès national, ce sera à l'ensemble de nos adhérents, bilan fait et perspectives arrêtées, de revalider cette feuille de route.

Excellente année scolaire à vous, en espérant que les embellies tant souhaitées soient enfin rapidement au rendez-vous ! ■



Le SNPDEN dans les médias

Le recensement médiatique détaillé ci-après porte sur la période du 1er juin au 31 août 2020. Une période de 3 mois, interrompue par les vacances scolaires, avec, en toile de fond, la consigne syndicale, lancée à la suite de la conférence nationale du SNPDEN du 19 juin, d'une période de déconnexion professionnelle totale du 14 juillet au 24 août pour des « vacances reposantes ». Un repos bien mérité pour la profession qui a subi une année particulièrement éprouvante et difficile. Cette trêve estivale a par conséquent impacté le nombre de citations du SNPDEN dans les médias, certes en baisse par rapport aux statistiques des 3 mois précédents, mais qui reste cependant important puisque le syndicat a tout de même répondu à 207 sollicitations sur cette période.

UN MOIS DE JUIN ACTIF

Après un mois d'avril et de mai actifs, avec respectivement 160 et 102 citations (cf. *Direction 269* page 15), le mois de juin s'est déroulé sur le même schéma avec 138 citations enregistrées, et un rythme particulièrement soutenu puisqu'il ne s'est quasiment pas passé un jour sans une demande d'interviews de médias. Record pour la journée du 15 juin où le syndicat (élus nationaux et régionaux) a été sollicité par les journalistes 20 fois sur cette seule journée.

La période estivale a été un peu plus calme, avec pour le mois de juillet 32 citations, essentiellement dans la première quinzaine, et pour le mois d'août, 37 citations, surtout du 20 au 31 août.

LE CORONAVIRUS ET SON IMPACT SUR LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES, TOUJOURS EN TÊTE DES SUJETS

Sans surprise, compte tenu de la reprise de l'épidémie, le thème du Covid-19 et de son impact sur le fonctionnement des établissements est resté le thème n° 1 sur lequel le syndicat a été interrogé du 1^{er} juin au 31 août, à raison de 143 citations sur les 207 répertoriées, soit 69 % des citations sur la période considérée.

En juin, les interviews ont essentiellement porté sur la réouverture des établissements et les modalités de retour des élèves en classe, les aménagements des protocoles sanitaires et les difficultés des chefs





Valérie FAURE

Chargée de la documentation au siège

d'établissement à les appliquer, les injonctions contradictoires des autorités académiques pour accueillir le maximum d'élèves, l'absence ou le décrochage de certains professeurs et le « prof bashing », le décrochage scolaire...

« C'est quasiment impossible d'accueillir en masse. On peut au mieux accueillir un tiers des effectifs. » Philippe Vincent, secrétaire général du SNPDEN, estime que la volonté du gouvernement de massifier le retour à l'école n'est pas réalisable. (Plateau de RMC le 3 juin)

Dans une interview accordée au journal Marianne, Philippe Vincent [...] affirme que ce nouveau protocole sanitaire ne permettra toujours pas le retour en classe de tous les élèves. « Nos simulations montrent que les nouvelles précautions permettront de recevoir 20 à 24 élèves par classe, alors qu'ils sont entre 25 et 30 en temps normal », explique-t-il. [...] Le SNPDEN a aussi demandé à ses adhérents de ne pas se précipiter quant à la mise en œuvre du nouveau protocole sanitaire, et affirme : « il est donc essentiel de les laisser décider localement, avec pragmatisme et sens des responsabilités, de ce qui sera réalisable ou pas dans les établissements d'ici le 22 juin. » Le syndicat salue la réactivité des enseignants et les directeurs d'établissements, qui ont déjà modifié par trois fois leur organisation pour respecter au mieux les décisions du gouvernement. Ils devront de nouveau s'organiser pour accueillir les élèves au mieux, à moins de trois semaines de la fin de l'année scolaire. (CNews.fr 17 juin)

Ensuite, en juillet et août, les interviews ont essentiellement porté sur la fin de l'année scolaire et le défi de la rentrée de septembre, avec la reprise de l'épidémie, les modalités d'accueil des élèves, le problème de leur brassage inévitable, le port du masque et les moyens de contrôle et de sanctions à ce sujet, et plus globalement sur la complexité d'appliquer les règles sanitaires de distanciation (notamment

dans des espaces spécifiques tels que la cantine, les internats...) et la capacité des chefs d'établissement à s'adapter.

« Le plus compliqué à gérer, pour l'établissement comme pour les élèves, c'est encore leur présence discontinue et le non-brassage des groupes sur place », se souvient Philippe Vincent, secrétaire général du Syndicat national des personnels de direction de l'Éducation nationale et proviseur de lycée à Marseille. (Le Point, 7 août)

« Il y a des choses simples dans certains établissements et très compliquées dans d'autres, en fonction de la configuration des lieux », rappelle Florence Delannoy, proviseure du lycée international Montebello de Lille et secrétaire générale adjointe du SNPDEN-UNSA, qui plaide pour que les chefs d'établissement aient au maximum « les mains libres » dans l'organisation de leur rentrée. « On a l'habitude de s'adapter en continu, c'est ce qu'on a fait pendant le confinement » rappelle-t-elle. (Le Monde, 20 août)

« À partir du moment où on veut tous les élèves à l'école, la distanciation sociale et le non-brassage des élèves deviennent impossibles » (Philippe Vincent, Le Monde, 22 août)

L'ÉPUISEMENT ET LE RAS LE BOL DE LA PROFESSION : SUJET N° 2

En dehors du thème important du Covid-19 et de son impact sur le fonctionnement des établissements, le second thème sur lequel le SNPDEN a été sollicité est celui du métier et des conditions de travail des personnels de direction, à raison de 33 citations.

Les médias se sont ainsi fait l'écho de l'épuisement de la profession suite à cette année scolaire difficile, au cours de laquelle les per-



Didier Georges
Principal du collège La Grange aux Belles
Délégué syndical SNPDEN
Paris
Nouveau protocole sanitaire



BRUNO BOBKIEWICZ
PROVISEUR CITE SCOLAIRE HECTOR BERLIOZ-VINCENNES (VAL-DE-MARNE)
SECRETARE NATIONAL SNPDEN



sonnels de direction ont dû, pour assurer la continuité du service public scolaire dans ce contexte inédit, faire face aux ordres et contre-ordres, injonctions à répétitions et parfois contradictoires, aux consignes tardives et annonces ministérielles privilégiant les médias avant les acteurs de terrain !

Interrogé à plusieurs reprises, le SNPDEN a pu alors relayer l'état de fatigue, de démotivation, d'exaspération, voire de colère, rarement atteint des collègues sur le terrain, qui s'est alors accompagné d'un sentiment majoritaire de défiance vis-à-vis de l'institution, jugée responsable de l'accroissement de la difficulté d'exercice au quotidien du métier.

Les quelques citations ont porté sur les actions du syndicat (courrier au ministre, demande d'audience, journée morte...), sur le ras le bol et l'insatisfaction de la profession, sur le manque de reconnaissance de l'institution, et plus récemment, sur le boycott pour certains personnels de direction des réunions de rentrée avec les recteurs...

« Les chefs d'établissement n'en peuvent plus, et s'apprêtent à le faire savoir. Le SNPDEN-UNSA, syndicat majoritaire parmi les directions des collèges et lycées, devrait envoyer lundi un courrier au ministre de l'Éducation pour demander une audience en urgence. « La profession est aujourd'hui dans un état de fatigue, de démotivation, d'exaspération voire de colère rarement sinon jamais atteint », dénonce Philippe Vincent, son secrétaire général. Mouvements sociaux - contre la réforme des retraites, du lycée ou du bac - puis gestion des conséquences de la crise sanitaire... Provoiseurs et principaux sont sur le front depuis des mois. Et, assure leur syndicat, l'épuisement professionnel s'accompagne à présent d'un « sentiment majoritaire de défiance » vis-à-vis de l'institution. Les collègues lui reprocheraient des modes de gouvernances injonctifs, coercitifs, voire vexatoires. D'où cette mise en garde adressée à Jean-Michel Blanquer : si rien n'est fait, des conflits sociaux sont à craindre. » (Journal du dimanche, 21 juin)

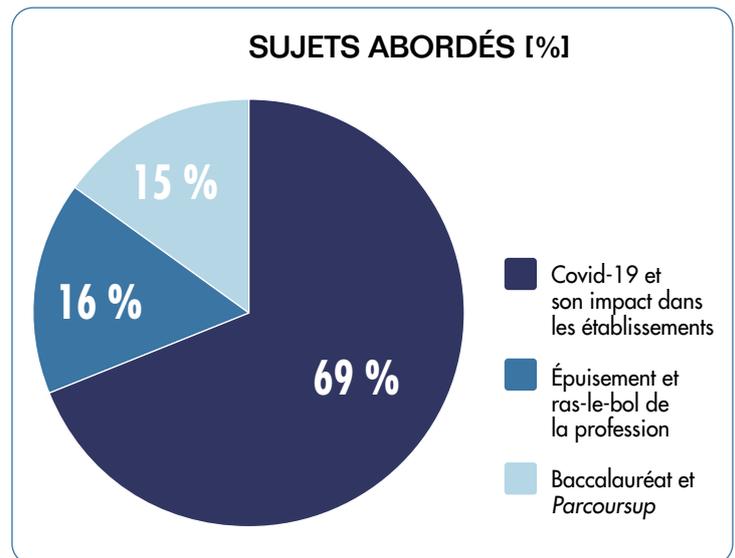
« Pour rendre compte de l'état de fatigue et d'exaspération de notre profession et soutenir l'action syndicale en cours, le SNPDEN-UNSA donne pour consignes à ses adhérents de faire du jeudi 25 juin une journée professionnelle « morte ». En conséquence, il conviendra de ne répondre, sous aucune forme, à aucune sollicitation institutionnelle quelconque et à limiter au maximum son action aux plus strictes nécessités liées au fonctionnement habituel des EPLE durant toute cette journée et ce, en dehors de la gestion de situations d'urgence, mettant en cause la sécurité des biens et des personnes. » (Expresso du Café pédagogique, 24 juin)

Ce recensement est effectué à partir des remontées médias connues, directement traitées par le siège, et celles transmises par les membres de l'exécutif syndical national, les secrétaires académiques et départementaux. Il s'agit donc de statistiques *a minima* et pas forcément exhaustives, mais qui donnent une tendance de la présence du syndicat dans les médias ! ■

L'ÉDITION EXCEPTIONNELLE DU BACCALAURÉAT

Le 3^e sujet sur lequel le SNPDEN a été interviewé, en étroite corrélation avec la crise sanitaire, est celui du baccalauréat à raison de 31 citations, soit 15 % des sollicitations médias sur la période.

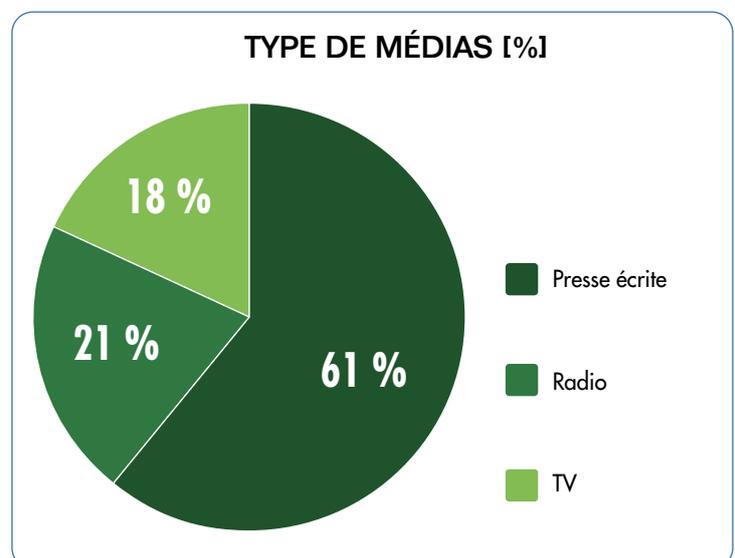
Ces interviews ont essentiellement porté sur l'organisation du baccalauréat et les conditions exceptionnelles d'obtention du diplôme sur la base du contrôle continu, la question de l'affichage des résultats, la valeur du diplôme, le tutorat mis en place pour les élèves susceptibles d'aller au rattrapage, les couacs de *Parcoursup*, les problèmes de places dans l'enseignement supérieur, la transformation des E3C en évaluations communes...



LA PRESSE ÉCRITE, TOUJOURS EN TÊTE DES SUPPORTS

Toujours en tête des supports médias, la presse écrite a repris sur la période 126 citations du SNPDEN sur les 207 répertoriées, ce qui représente près de 61 % des citations médias (59 % sur la période précédente).

Le poids de la présence du syndicat sur les ondes reste quasi identique avec 43 passages (soit près de 21 % contre 22 % sur la période précédente), tout comme à la télévision, avec 38 passages (soit un peu plus de 18 % contre 19 % sur la période précédente).



Le point sur...

Une synthèse de nos positions et de notre action sur les dossiers d'actualité

Carrière

GESTION DU MOUVEMENT : PLUS JAMAIS CELA !

Quelques jours après le 1^{er} tour des mutations, le SNPDEN a pu diffuser à ses adhérents un mouvement reconstitué à 96 %. Bravo et encore merci à toutes celles et ceux qui ont participé à ce bel effort collectif. MAIS..., comment en sommes-nous arrivés là ?

Le SNPDEN-UNSA a toujours défendu la transparence pour tous les collègues, et poursuit sa mobilisation pour un aménagement de bon sens des nouvelles règles de fonctionnement du paritarisme. Si certaines instances étaient effectivement devenues caricaturales,

Le paritarisme des personnels de direction a toujours fonctionné dans un esprit constructif,

avec l'objectif d'améliorer le mouvement pour tous. Les incohérences et le manque de sens de ce premier opus du mouvement « nouvelle formule » étaient tels qu'il a généré une très grande insatisfaction. Les académies qui ont organisé en amont des rendez-vous de dialogue social ont, seules, un peu limité les dégâts. Dans le cadre de notre cahier des charges, nous avons interpellé le ministre sur ce sujet, et son courrier du 21 août (cf. *Lettre de direction 933*) ouvre des perspectives.

TENACE ET EFFICACE

Depuis la rentrée 2019, le SNPDEN s'est mobilisé pour une amélioration de nos carrières. Des négociations, c'est long, c'est difficile, et il faut garder le cap. Alors les collègues, à juste titre, s'impatientent. C'est après que Philippe Vincent, accompagné de tous les secrétaires académiques, s'est rendu au ministère, que

Les négociations se sont ouvertes, sur la base de notre cahier des charges

qui rassemble nos revendications sur tous les aspects de la carrière. Une enveloppe pour une revalorisation indemnitaire des personnels de direction nous a été enfin communiquée, et nous avons fait des propositions pour que la situation de l'ensemble du corps soit prise en compte afin que chacun y gagne. Nous avons de plus obtenu des rendez-vous sur les thèmes des missions et conditions de travail des personnels de direction, de la rémunération et de l'évaluation, du recrutement et de la formation.

Le ministre a pris des engagements à notre égard :

- conduire rapidement à son terme le chantier ouvert des améliorations salariales,
- porter devant la Fonction publique une proposition ambitieuse pour la hors classe,

- faire suite à notre demande d'examen de solutions alternatives à la disparition des CAPN,
- reporter l'examen de la question de l'évaluation des adjoints par les chefs,
- rechercher un dispositif global de sauvegarde pour les déclassements d'EPLÉ à la rentrée 2021,
- activer un groupe de travail autour du numérique « administratif » au service du pilotage des EPLE,
- ouvrir un chantier « encadrement » pour les perspectives de carrière,
- activer un groupe de travail « communication entre le ministère et les personnels de direction » au quotidien et en cas de crise,
- activer un groupe de travail « autonomie et pilotage de l'EPLÉ » en repartant de la charte des pratiques de pilotage de 2007.





Florence DELANNOY,
Secrétaire générale adjointe

ENFIN, DES ENGAGEMENTS PRÉCIS ET CHIFFRÉS

Le courrier de Jean-Michel Blanquer, daté du 21 août, et adressé au SNPDEN-UNSA s'inscrit en réponse à nos demandes concernant les rémunérations et les promotions, avec cette fois un calendrier et un chiffrage précis – d'ailleurs en hausse pour le régime indemnitaire. Il contient aussi une annonce sur les taux de promotions qui devraient atteindre, sur un temps relativement bref, un niveau record. Mais, ce courrier – et c'est là son objet premier – concerne également les conditions d'exercice de notre métier.

Nous obtenons enfin que certaines questions essentielles, qui perturbent depuis des années le fonctionnement des EPLE et notre quotidien professionnel, soient abordées.



Il en est ainsi, en particulier, de l'environnement numérique professionnel, au cœur de la plupart des difficultés auxquelles nous sommes confrontés, année après année. De même, l'autonomie, les missions des établissements, la lisibilité des calendriers de gestion seront traitées dans le cadre d'une « charte des pratiques de pilotage » actualisée. Elle ne l'avait pas été depuis 2007.

En matière de perspectives professionnelles, le Ministre s'engage aussi sur davantage de fluidité entre les corps d'encadrement. Cela va dans le sens des mandats syndicaux sur la construction d'un corps d'encadrement supérieur dont nous sommes porteurs. Enfin, en réponse à un autre de nos courriers, sur les désastreuses conséquences de la disparition du paritarisme, le ministre demande à la DGRH de lui faire des propositions d'évolution pour prendre en compte nos demandes.

Lors du GNPD réuni le lundi 24 août, nous avons à nouveau martelé le constat d'une profession désabusée, découragée, insatisfaite, et donc souvent en colère, et avons réaffirmé au Ministre, avec nos collègues, que ses engagements formels envers le SNPDEN constituaient des pistes solides pour aller dans la bonne direction, mais qu'il fallait des avancées conséquentes dans des délais rapides, tant les attentes multiples étaient fortes.

Aussi, c'est bien cette année, avec notre congrès de mai 2021, que nous devons peser tous ensemble pour rappeler à notre Ministre et à tous les échelons intermédiaires noyés parfois dans une technocratie impuissante, le rôle essentiel des personnels de direction dans le fonctionnement, le pilotage et la modernisation de notre institution.

« METTRE EN ŒUVRE EST TOUJOURS PLUS DIFFICILE »

(Jean-Michel Blanquer, sur Europe 1, lundi 16 juin)

À la mi-juin, le président de la République annonçait envisager d'accélérer le retour à l'école pour tous les élèves. Cela nécessitait évidemment l'allègement du protocole sanitaire, et des précisions sur certains points (hygiène, masques, nettoyage des locaux...), sur le fonctionnement des services de restauration ou de transports scolaires ou sur les obligations de service des personnels. Devant le continuel décalage entre déclarations médiatiques et instructions officielles, le SNPDEN a recommandé à ses adhérents de ne pas se précipiter pour modifier en urgence et de fond en comble les organisations en place, dont les modalités avaient d'ailleurs été adoptées par leur conseil d'administration. Alors qu'annonces et contre-annonces se succédaient,

Nous avons revendiqué la possibilité de décider localement, avec pragmatisme et sens des responsabilités, de ce qui était réalisable ou pas dans les établissements.

Malgré certaines injonctions locales, nous avons réaffirmé l'incompatibilité, sur le terrain, entre annonces politiques volontaristes et contraintes sanitaires légales!

EXAMENS : POURQUOI FAIRE SIMPLE ?

Nous nous sommes félicités de la mesure exceptionnelle qui décidait de la prise en compte du contrôle continu pour le DNB et le baccalauréat... Enfin! Cependant, une fois cette mesure de bon sens prise, les esprits compliqués et sans doute les lobbys de tout poil sont parvenus à rendre compliqué ce qui aurait dû être simple (et lisible pour les familles!). Les personnels de direction, comme d'ailleurs les services des examens eux-mêmes, ont été en outre victimes d'une gestion nationale des examens pour le moins chaotique. Certes, la période était inédite,

I semblait, vu du terrain, que chaque choix visait la plus grande complication possible.

Jamais la bureaucratie n'a paru si pesante, tandis que les établissements faisaient montre d'une agilité impressionnante pour répondre à l'inédit de la situation. Cadences insupportables, nombreuses questions laissées sans réponse ou aux réponses vagues, délais intenable... et relances quotidiennes. À cela, se sont ajoutés une multitude d'outils inefficaces et/ou qui dysfonctionnent : accès aux sites, docuthèque, bordereaux, livrets, découpage de la note de français au DNB...

Ordres et contrordres, applications informatiques défaillantes et délais intenable, ont placé nos collègues en situation de « craquer ».

Était-il ainsi bien normal :

- de devoir, en collège, inventer des notes d'épreuves terminales du DNB en fractionnant arbitrairement des moyennes annuelles pour les transformer en notes fictives de sous-épreuves, et dont la saisie reposait sur des secrétariats déjà très sollicités ?
- de devoir, en lycée professionnel, faire avec des ajouts de consignes ou modalités à géométrie variable venant des DEC et des corps d'inspection aboutissant à des saisies multiples des notes du contrôle continu dans des documents différents (bordereaux, tableaux, récapitulatifs pour les jurys...)?
- de devoir, en lycée général et technologique, alors que les décisions avaient été prises depuis 2 mois, attendre des bordereaux envoyés en PDF, disponibles très tardivement, et avec moins de 10 jours pour reporter des notes et effectuer les saisies dans Lotanet ?

Les enjeux que représentent les examens pour nos élèves et leurs familles ont généré un stress considérable, laissant sur nous seuls reposer la responsabilité, par exemple, de l'ajournement des candidats (pour les livrets de voie professionnelle non signés...)

Le SNPDEN a adressé au ministre un courrier récapitulatif des difficultés rencontrées, et a appelé tous les personnels de direction à ne pas travailler en urgence le week-end pour tenter de répondre à des délais intenable.

Le SNPDEN-UNSA rappelle le sens de ses mandats : pour le DNB, la prise en compte du seul contrôle continu et la suppression des épreuves terminales, qui permettraient une évaluation juste et cohérente du niveau des élèves quant aux attendus du socle commun pour les prochaines sessions ; pour le baccalauréat général, une poursuite de la simplification annoncée.



JEUDI 25 JUIN, JOURNÉE MORTE TRÈS MÉDIATISÉE

Les annonces ministérielles faites en direct via les médias, les informations qui parviennent à la dernière minute, les consignes et demandes incohérentes, voire contradictoires, les enquêtes inutiles et chronophages ont fini par créer un contexte insupportable pour nos collègues.

Cette situation d'épuisement professionnel s'accompagne aussi d'un sentiment majoritaire de défiance vis-à-vis de notre institution,

responsable pour beaucoup de nos syndiqués, d'accroître, par des modes de gouvernance injonctifs, coercitifs voire vexatoires, la difficulté d'exercice au quotidien de notre métier, là où devraient plutôt se mettre en place confiance, accompagnement et soutien.

Sur la base des retours unanimes faits par les représentants académiques, la conférence syndicale nationale du SNPDEN du 19 juin a fait le constat d'une profession dans un état de fatigue, de démotivation, d'exaspération, voire de colère, rarement atteint, et a arrêté plusieurs modalités d'action :

- demande d'audience en urgence au Ministre pour présenter une plateforme revendicative, et mise en place d'une journée « morte » des personnels de direction, le jour de notre audience,
- consigne syndicale de non-réponse aux enquêtes visant à alimenter une politique du chiffre,
- période de déconnexion professionnelle totale du 14 juillet au 24 août pour des « vacances reposantes ».

Il est indispensable pour chacun d'entre nous de se ménager des temps de repos, et de lever le pied pour se prémunir de l'épuisement professionnel (« BURN OUT »), car au titre des critères de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité), toutes les conditions sont aujourd'hui réunies pour que le risque soit réellement élevé.

Pédagogie

RÉFORME DU BACCALAURÉAT : DES AVANÇÉES... INSUFFISANTES

Le SNPDEN-UNSA a apporté son soutien à une réforme du baccalauréat dans une perspective de simplification des examens terminaux, au profit d'un contrôle continu des enseignements tout au long de l'année. Or, loin de la simplification attendue, force est de constater que

Les E3C qui s'ajoutent à des épreuves terminales, ont surtout généré davantage de lourdes complexités dans les procédures.

Il en a résulté une charge de travail supplémentaire en lycée qui découle du transfert des missions des services académiques des examens vers les établissements pour la gestion des sujets, le choix et la convocation des correcteurs ainsi que pour la correction des copies. Plus encore, les conditions de passation de ces premières E3C, par les nombreux dysfonctionnements rencontrés en amont, comme par les regrettables incidents, parfois jusqu'à d'inadmissibles violences, qui en ont émaillé le déroulement en janvier et février, ne permettent pas d'envisager leur maintien en l'état.

Les quelques évolutions apportées en cette rentrée sont loin de nous satisfaire. Pour le SNPDEN-UNSA, une nouvelle approche doit être mise en œuvre qui s'inscrit dans une vraie démarche d'évaluation en contrôle continu portant sur les 6 trimestres de première et de terminale.

ÉVALUATIONS ET TESTS DE POSITIONNEMENT : ENFIN UN MINIMUM DE FLUIDITÉ ?

Le CSN de janvier 2020 avait entendu la colère d'une grande partie des collègues suite à la mise en place des évaluations de la rentrée 2019. Les modalités (code de « défense nucléaire », temps de passation trop long...), le rendu, et l'utilité même de ces opérations chronophages pour tous, avaient fait l'objet de discussions vives en commission pédagogique, qui les avait remontées ensuite au ministère. Le SNPDEN a porté ce constat devant la DGESCO et la DEPP le 17 juin 2020.

Des évolutions techniques devraient découler de cette rencontre :

- simplification des mots de passe,
- deux séquences de 50 minutes chacune,
- nombre d'items réduit,
- moins de vidéos dans les tests, des formats de questions consommant moins de bandes passantes...
- simplification des réponses des élèves par un menu déroulant...
- rendu aux familles plus lisible.

À l'heure où vous lirez ces lignes, nous saurons si les promesses ont été tenues. Hélas, on nous annonce dans le même temps une généralisation de ces évaluations à tous les niveaux.

Nous continuons à nous interroger sur les objectifs visés et leur pertinence,

notamment en lycée : elles sont peu, voire pas, utilisées par les professeurs, et redondantes par rapport à l'évaluation des compétences du socle déjà évaluées en fin de 3^e. Nous savons que l'empilement est une spécialité de notre grande maison : pourquoi faire efficace quand on peut faire trop et inutile ?

Vie syndicale

UNE ÉVOLUTION DES STATUTS

Des modifications sont prévues et seront présentées au CSN de décembre 2020. Elles concernent l'adoption d'une charte de l'él(u)e SNPDEN, qui rappelle les engagements déontologiques et éthiques de l'él(u)e SNPDEN dans son action syndicale et confirment notre participation à la composante « personnel d'encadrement » du Centre Henri-Aigueperse de notre fédération, l'UNSA. Le Centre Henri-Aigueperse, centre de recherches, de formation et d'histoire sociale de l'UNSA-Éducation est un outil au service de l'UNSA-Éducation et de la diffusion des valeurs syndicales portées par la Fédération depuis près de neuf décennies.

Enfin, nous avons choisi de donner plus de souplesse à notre fonctionnement interne, tirant en cela les leçons de la situation exceptionnelle que nous avons vécue. ■



La rentrée... vue par les PerDir

Lors de sa conférence de presse du 9 septembre 2020, le SNPDEN-UNSA a pu décrire avec acuité ce qu'il en était de la rentrée scolaire 2020, s'appuyant pour cela sur les résultats de l'enquête adressée à tous les personnels de direction dès la première semaine de l'année scolaire 2020-2021

Dans un contexte très particulier et difficile à bien des égards, ce sont plus de 1 600 personnels de direction qui ont répondu à ce questionnaire. Ce sont donc des résultats particulièrement représentatifs qui ont pu être portés à la connaissance des médias et que nous vous donnons à voir dans ce numéro de Direction.

Évidemment, la gestion de la crise sanitaire est en toile de fond de nos préoccupations mais le taux de mécontentement, les insatisfactions liées à la gestion du Ministère ou, plus simplement, l'état d'esprit de la profession sont, à cette rentrée, à des niveaux inquiétants!

LA GESTION MINISTÉRIELLE DE L'ANNÉE 2019-2020 : UNE INSATISFACTION MANIFESTE!

Dans un contexte éminemment complexe et qui a mis les personnels de direction en tension, les avis sur les derniers 6 mois ne laissent que peu de place au doute : nous sommes dans une situation de mécontentement fort, dans laquelle les griefs sont nombreux, redondants et ancrés dans le vécu des personnels de direction.



Bruno BOBKIEWICZ
Secrétaire national
en charge de la communication

La gestion
de la crise
sanitaire par
le ministère

70 %
d'avis négatifs

La gestion
des examens

68 %
d'avis négatifs

LES VACANCES APPRENANTES :

DES EFFETS D'ANNONCE, UNE COMMUNICATION MUSCLÉE... MAIS UNE RÉALITÉ MOINS FLATTEUSE...

Quand les personnels de direction attendent des réponses concrètes, une communication ministérielle qui ne les oublie pas et des moyens à la hauteur de la crise traversée, il leur est proposé le dispositif « Vacances apprenantes » qui ne s'est pas mis en place aussi massivement que le Ministre l'attendait.

Dispositif « Vacances apprenantes »

25 %
des personnels
l'ont mis en place

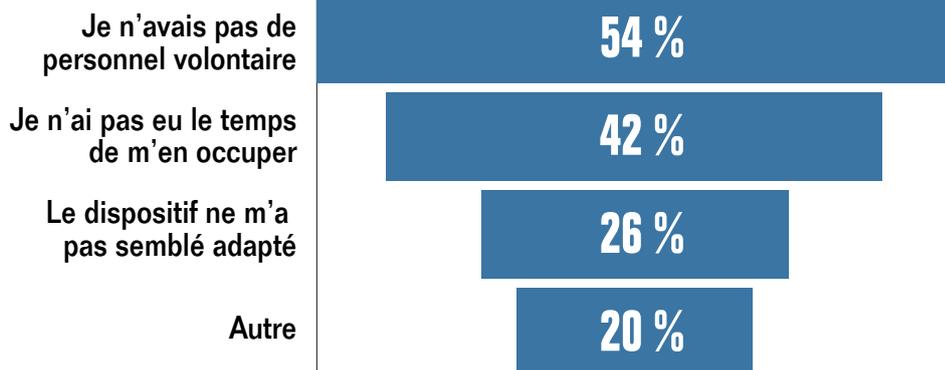
LES INDEMNITÉS COVID-19

Ces indemnités, symboles de l'accompagnement financier du Ministère, n'avaient, au début du mois de septembre, pas encore été touchées par plus des 2/3 des personnels de direction.



POURQUOI JE N'AI PAS MIS EN PLACE LES VACANCES APPRENANTES ?

(plusieurs réponses possibles)



69 %

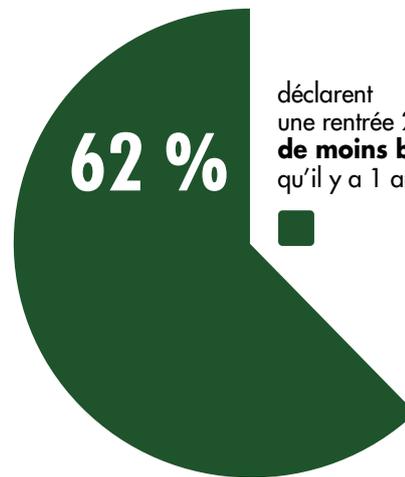
des personnels n'ont pas touché d'indemnité Covid-19

Si la situation sanitaire est venue compromettre lourdement le vécu des collègues sur le terrain, il ne faut pas exclure que l'organisation administrative de cette rentrée n'a pas compensé ce contexte! Au contraire, les personnels de direction réalisent un constat amer, loin de la « rentrée techniquement réussie » soulignée par le Ministre.



Pour 40 %

des perdre, la nomination des personnels **est moins satisfaisante** que l'an passé



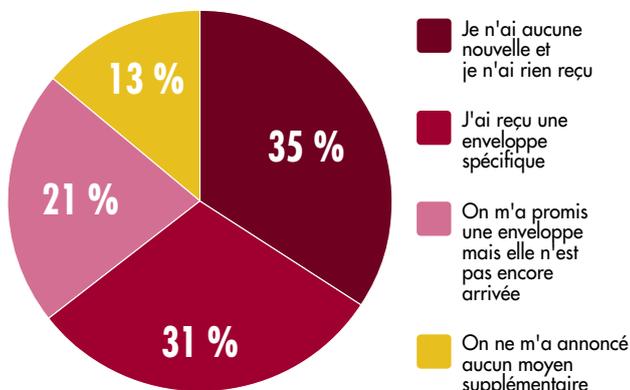
62 %

déclarent une rentrée 2020 **de moins bonne qualité** qu'il y a 1 an

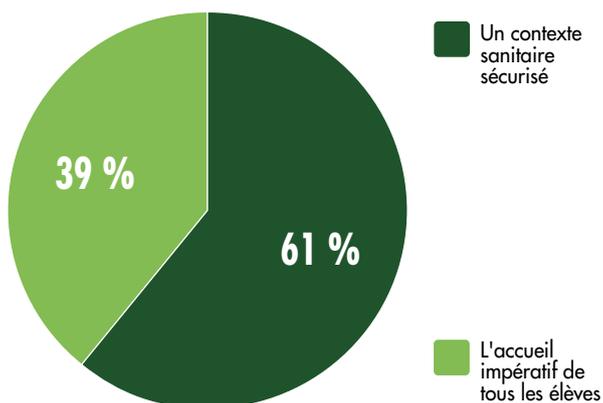
QUELS MOYENS HORAIRES POUR L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES POST-COVID ?

Le Ministère a promis une enveloppe de 1.5 million d'heures supplémentaires pour accompagner les élèves, tributaires de la crise toujours en cours... Encore faut-il que cette enveloppe arrive au plus près des besoins, c'est-à-dire dans les établissements! Au moment où nous écrivons ces lignes, seul 1/3 des établissements disposent de cette délégation d'heures, alors que c'est dès la rentrée que les élèves ont besoin d'aide.

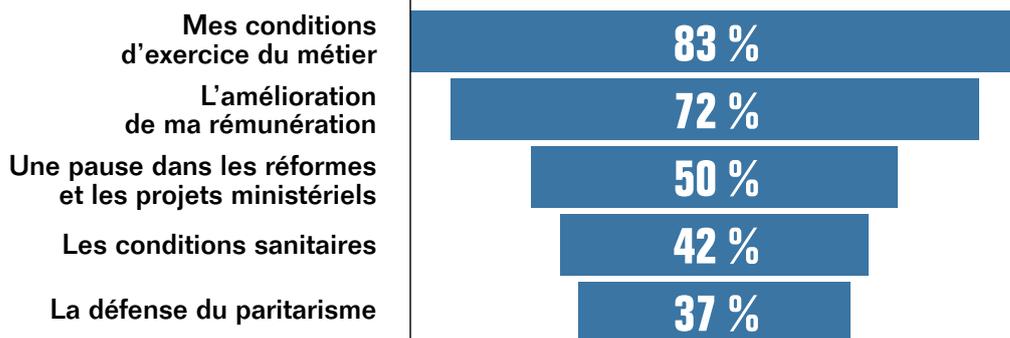
LES HEURES POST-COVID ?



QUELLES PRIORITÉS POUR CETTE RENTRÉE 2020 ?

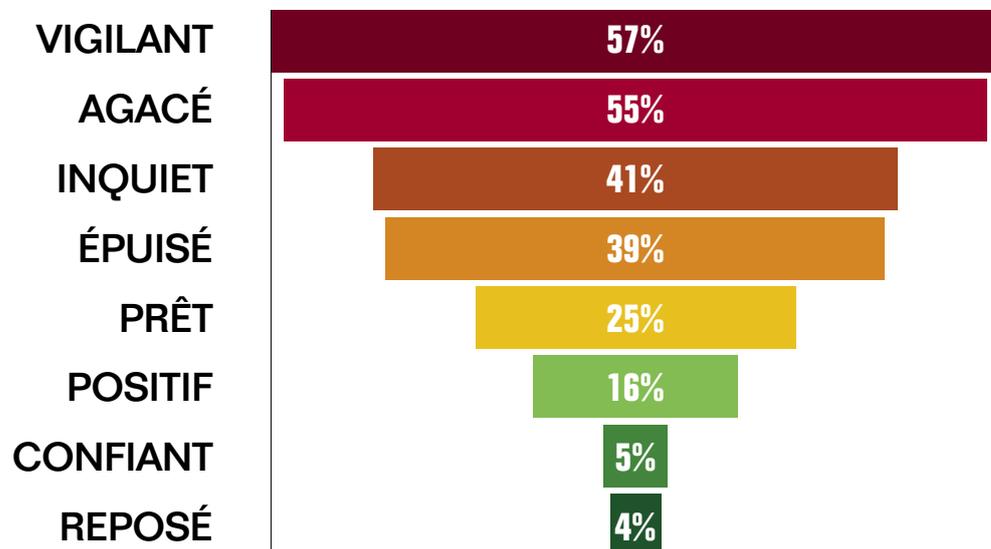


SUJETS DE PRÉOCCUPATION DE LA RENTRÉE 2020



QUEL EST L'ÉTAT D'ESPRIT DE LA PROFESSION À CETTE RENTRÉE?

Entre contexte sanitaire exceptionnel et rentrée techniquement délicate, les personnels de direction éprouvent déjà, quelques jours à peine après la reprise, des difficultés importantes à aborder leur avenir immédiat avec sérénité... ■



Une conférence de presse de rentrée bien suivie par les médias

Organisée le 9 septembre dernier, la conférence de presse du SNPDEN autour des thèmes d'actualité de cette rentrée a accueilli 13 journalistes au Lycée Dorian à Paris. L'occasion pour le secrétariat national de présenter à la presse les chiffres clés des résultats de notre enquête de rentrée conduite auprès des directions des collèges et lycées, et de donner ainsi une photographie du terrain et du ressenti de la profession en cette rentrée.

France Info, France Bleu, BFMTV, AEF Info, ToutEducat, Le Café Pédagogique, Le Monde, Les Echos, Le Parisien, Le JDD, Ouest-France ont repris des éléments de cette conférence.

EXTRAITS CHOISIS

« La gestion des cas de Covid-19 a « des déclinaisons territoriales différentes » »

« Il semblerait qu'il y ait des divergences d'appréciation sur ce qu'on appelle un cas contact et des déclinaisons territoriales différentes » sur les consignes des autorités pour gérer les cas de Covid-19, indique Philippe Vincent, secrétaire général du SNPDEN-UNSA, lors d'une conférence de presse le 9 septembre 2020. Le syndicat dévoile les résultats d'une enquête effectuée auprès des personnels de direction qui montre qu'ils sont « épuisés » et « insatisfaits de la gestion de la crise sanitaire par le ministère. » (Dépêche AEF du 9 septembre)

« On est sur le qui-vive, très attentifs [...] On sait que ça va arriver mais si ça arrive, a-t-on les moyens, les capacités de s'en sortir ? », interroge-t-il. « Nous n'étions ni formés, ni préparés pour être des gestionnaires de la crise sanitaire, c'est une nouvelle composante du métier », ajoute Philippe Vincent. « Les chefs d'établissement ne feront pas de chèque en blanc : ils ne lanceront pas la mise en service d'enseignants sur des groupes supplémentaires sans avoir la certitude de pouvoir les payer en heures supplémentaires », explique-t-il. » (BFMTV.com du 9 septembre)

La TVP entre dans sa deuxième année de mise en œuvre sur le terrain

La Transformation de la Voie Professionnelle, appelée TVP, a été initiée suite au rapport de la mission Calvez-Marcon en février 2018. Elle poursuit cette année sa mise en œuvre sur les classes de première professionnelle et de deuxième année de CAP. Six nouvelles familles de métiers complètent les trois déjà en place. Les mises en œuvre progressives s'opèrent depuis l'année 2018-2019. Nous vous présentons les différents axes et éléments établis à ce jour.



Olivier BEAUFRÈRE
Commission
Éducation & Pédagogie

LES GRANDES LIGNES DE LA TVP

Plus d'accompagnement dans les apprentissages et dans l'orientation

- En seconde, consolidation en français et mathématiques pour les élèves qui en ont besoin, et aide à l'orientation.
- En première, accompagnement personnalisé et réflexion sur le projet d'avenir.

Une meilleure préparation à la sortie du lycée, vers l'insertion professionnelle ou la poursuite d'études

- En terminale, accompagnement personnalisé et préparation à l'après-bac avec la mise en œuvre des modules de préparation à l'insertion professionnelle ou de préparation à la poursuite d'études.

De nouvelles manières d'apprendre, plus concrètes et tournées vers le monde professionnel

- En complément des périodes de formation en milieu professionnel et des enseignements professionnels, au lycée ou sur plateaux techniques existants, il y a la mise en place de la co-intervention et du chef-d'œuvre.

LES FAMILLES DE MÉTIERS

Quatorze familles de métiers sont et seront mises en place pour permettre d'acquérir en seconde les compétences communes aux spécialités concernées. Une trentaine de spécialités restent trop spécifiques pour rentrer dans une famille.

- **Rentrée scolaire 2019** : Métiers de la construction durable, du bâtiment et des travaux publics ; Métiers de la relation client ; Métiers de la gestion administrative, du transport et de la logistique.
- **Rentrée scolaire 2020** : Métiers des industries graphiques et de la communication ; Métiers des études et de la modélisation numérique du bâtiment ; Métiers de l'alimentation ; Métiers de la beauté et du bien-être ; Métiers de l'aéronautique ; Métiers de l'hôtellerie-restauration.
- **Rentrée scolaire 2021** : Métiers du Bois ; Métiers du pilotage d'installations automatisées ; Métiers de la maintenance ; Métiers de la réalisation de produits mécaniques ; Métiers du numérique et de la transition énergétique

LES PROGRAMMES

Les nouveaux programmes liés à la TVP présentent les répartitions horaires suivantes :

42 % pour les enseignements professionnels ;
33 % pour les enseignements généraux ;
25 % de formation en milieu professionnel.

LES TESTS DE POSITIONNEMENT

Depuis la rentrée de septembre 2018, les secondes professionnelles ont passé les tests de positionnement. En cette rentrée 2020, les secondes professionnelles et les élèves de CAP première année sont concernés par ces tests.

L'ACCOMPAGNEMENT ET/OU LA CONSOLIDATION

L'accompagnement personnalisé est, lui, proposé à tous les élèves sur la durée totale du cycle. Il est organisé dans le cadre d'un projet pédagogique d'équipe ; les élèves doivent travailler les apprentissages en lien avec les enseignements de discipline.

En seconde, la consolidation des enseignements en français et en mathématiques au bénéfice des élèves qui en ont besoin est la priorité. La consolidation personnalisée des acquis en français et en mathématiques est identifiée à l'issue des tests de positionnement en début d'année.

En CAP, les besoins pourront être identifiés à partir des notes obtenues au DNB et des tests.

En première, il laisse plutôt place à l'accompagnement à l'orientation.

En terminale, il sera tourné vers l'insertion professionnelle ou la poursuite d'études.

LA CO-INTERVENTION

En seconde à la rentrée 2019, puis pour les classes de première à la rentrée 2020, et les classes de terminale en 2021, il y a la mise en place d'heures de co-intervention entre enseignement général de lettres-histoire, maths-sciences et l'enseignement professionnel. L'objectif est d'articuler les enseignements généraux et professionnels pour favoriser la réussite des élèves.

En rendant plus concrets les enseignements généraux, en mettant en perspective les situations professionnelles et en rendant plus lisible le sens des enseignements, généraux comme professionnels, la co-intervention doit susciter ou accroître la motivation des élèves et favoriser leur engagement dans leur formation. Les professeurs d'enseignements généraux (français, mathématiques) et les professeurs d'enseignement professionnel assurent des cours ensemble pour permettre de travailler les enseignements généraux directement en lien avec le métier, avec la mise en œuvre des référentiels et des programmes dans le cadre d'un projet d'enseignement commun.

LE CHEF-D'ŒUVRE

À la rentrée 2019, le chef-d'œuvre a été mis en place en classe de première année de CAP. Il est étendu à la rentrée 2020 en 1^{re} professionnelle. À compter de 2021, toutes les classes seront concernées. La réalisation du chef-d'œuvre est basée sur le savoir, le savoir-être et le savoir-faire des élèves. Il est l'aboutissement d'un projet pluridisciplinaire qui peut être de type individuel ou collaboratif et qui met en œuvre les savoirs et les gestes du métier que les élèves ont acquis. La démarche de projet est importante. Son caractère pluridisciplinaire mobilise l'enseignement professionnel de spécialité et une ou plusieurs disciplines d'enseignement général en fonction du chef-d'œuvre travaillé. Les enseignants sont donc amenés à travailler à plusieurs pour encadrer la réalisation des chefs-d'œuvre. Il permet de développer des compétences contenues dans le référentiel. L'évaluation du chef-d'œuvre sera menée conjointement par un enseignant du « général » et un du « professionnel ». Elle sera formalisée par une présentation orale devant un jury et une note qui sera comptabilisée au titre d'une des épreuves du diplôme. Le chef-d'œuvre est une vitrine pour la famille de métiers.

LA 3^e « PRÉPA-MÉTIER »

La classe de 3^e Prépa-métiers a pour objectif d'accompagner les élèves volontaires dans la construction de leur projet d'étude, en particulier vers la voie professionnelle sous statut scolaire ou par apprentissage. Elle a remplacé la 3^e Prépa-pro. Ces classes sont implantées dans des collèges, des lycées professionnels et des lycées polyvalents. Outre les enseignements généraux, 180 heures d'enseignement seront dédiées à la découverte professionnelle des métiers et des formations. À cela s'ajoutent entre 1 et 4 semaines de stages d'observation en milieu professionnel et de périodes d'immersion dans les lycées professionnels ou les CFA.

LE PARCOURS CAP EN 1, 2 OU 3 ANS

L'idée générale est de réaliser une adaptation des parcours de formation. Le CAP 2 ans reste la règle. Les CAP 1 an et 3 ans sont des parcours adaptés. La 3^e année n'est pas un doublement de la 2^e année.

Il doit y avoir une construction et un pilotage pour accompagner les parcours de formation. L'EPL est au cœur de ce pilotage avec l'ensemble des équipes. Une réflexion sur une organisation modulaire est possible. Il s'agit de différencier les contenus et processus d'apprentissage, les productions et les résultats attendus, les environnements physiques, d'adapter les durées des PFMP.

DES CURSUS ENTRE APPRENTISSAGE ET STATUT SCOLAIRE

Les formations professionnelles peuvent être préparées ainsi : par voie scolaire dans un lycée professionnel, par voie d'apprentissage dans les centres de formation d'apprentis publics ou privés (CFA) ou dans les unités de formation par apprentissage (UFA). Des passerelles entre l'apprentissage et la voie scolaire sont créées dans tous les lycées professionnels afin de proposer des cursus adaptés et de permettre une passerelle d'un statut à l'autre.

LES CAMPUS D'EXCELLENCE

Les campus d'excellence des métiers regroupent des établissements d'enseignement secondaire et d'enseignement supérieur, de formation initiale ou continue. Ils sont construits autour d'un secteur d'activité d'excellence correspondant à un enjeu économique national ou régional soutenu par la collectivité et les entreprises.

LES ÉLÉMENTS ATTENDUS EN 2020-2021

Le SNPDEN-UNSA siège en qualité de personnalité qualifiée au comité de suivi de la TVP.

VOICI DES ÉLÉMENTS EN COURS DE PRÉPARATION

- **La bibliothèque BRIO « Banque de Ressources et d'Idées pour la réalisation du chef-d'Œuvre »**
Il s'agit d'une bibliothèque d'appui, ayant pour but l'aide à la réflexion, le partage d'expérience, le retour des projets pour offrir une visibilité. Cette application, en cours de développement informatique, devrait être accessible à la fin octobre 2020.
- **Conférence des diplômés**
Elle sera mise en place et déclinée dans les académies afin de travailler sur une orientation par fléchages, par repérage et coloration des futures formations. Elle pourra répondre à des besoins locaux pouvant aller jusqu'à la délivrance d'un label. Elle sera partagée entre les académies, les collectivités territoriales et les branches professionnelles. Des formations en cours d'évolutions seront ciblées comme, par exemple, les diplômes énergétiques, le numérique et le service à la personne.
- **États généraux du numérique**
La voie professionnelle aura sa place dans les états généraux du numérique préparés en ce début d'année scolaire et organisés à Poitiers au début du mois de novembre 2020.
- **De nouveaux campus d'excellence**
Le nombre de campus d'excellence devrait passer à 200 au cours de cette année scolaire.
- **Les certifications intermédiaires**
Les diplômes intermédiaires (BEP) devraient devenir une certification par compétences en cours de parcours (année de première). Les textes sont en instance de parution pour une mise en œuvre sur cette année scolaire.

LES RESSOURCES ET POINTS D'APPUI

De nombreux documents sont réalisés et disponibles dans M@gistère. Les guides d'accompagnement *vademecum* sont consultables sur le site « Éduscol ». Des Newsletters sont envoyées régulièrement. Des ressources sont relayées sur les sites académiques et plateformes. La banque de ressources BRIO pour le chef-d'œuvre est en attente. ■

Congrès de La Rochelle : préparation

Conformément à nos textes (S52, R43), nous avons porté à la connaissance des adhérents, depuis plusieurs semaines et en respectant le délai minimal de 3 mois avant la tenue du CSN et du congrès, les modifications envisagées du Règlement Intérieur et des statuts du SNPDEN, qui seront présentées lors de ces instances. Après le site, après l'hebdo et après la lettre de direction, vous les retrouvez ici.

Le cahier central qui suit présente les Statuts et le RI actuellement en vigueur.

Pour les modifications du RI, elles seront présentées au CSN de décembre 2020. Elles concernent l'article R18 avec l'adoption d'une charte de l'élu(e) SNPDEN et l'article R33 avec la participation à la composante [personnel d'encadrement] du Centre Henri-Aigueperse de notre fédération. La Charte de l'Élu(e) SNPDEN, après adoption par

l'ESN, sera présentée à la CN puis au CSN. Elle rappelle les engagements déontologiques et éthiques de l'élu(e) SNPDEN dans son action syndicale. Pour la modification des statuts, elle concerne l'article S54 qui anticipe une situation exceptionnelle telle que celle que nous avons eue à connaître avec le confinement dû au COVID. Pour

celle-ci et conformément à l'article S52, il faut que cette proposition soit adoptée par le CSN avant d'être votée au Congrès de La Rochelle. Voilà pourquoi ces propositions de modifications ont déjà fait l'objet d'une diffusion en juillet pour un vote en décembre 2020 pour le Règlement Intérieur, puis en mai 2021, pour les statuts.

Modification du Règlement Intérieur lors du CSN de décembre 2020

TEXTE ACTUELLEMENT EN VIGUEUR

3 TITRE TROISIÈME : DES INSTANCES SYNDICALES

SECTION III LES INSTANCES NATIONALES

C. L'EXÉCUTIF SYNDICAL NATIONAL (ESN)

ARTICLE R18

5. L'exécutif syndical national adopte son règlement intérieur et le communique au CSN.

PROPOSITION DE MODIFICATION

3 TITRE TROISIÈME : DES INSTANCES SYNDICALES

SECTION III LES INSTANCES NATIONALES

C. L'EXÉCUTIF SYNDICAL NATIONAL (ESN)

ARTICLE R18

5. L'exécutif syndical national adopte son règlement intérieur et la charte de l'élu SNPDEN et les communique au CSN.

5 ^{BIS} TITRE CINQUIÈME ^{BIS} :
LE CENTRE DE RECHERCHE
ET DE FORMATION

ARTICLE R33

Le SNPDEN a vocation à créer un centre de recherche et de formation qui comprendra un comité de direction et un comité scientifique. Ses missions seront de :

- créer des livrets ou des fiches techniques sur des sujets professionnels liés à la formation initiale ou continue des personnels de direction ;
- rédiger des documents de synthèse ou d'approfondissement sur des sujets d'actualité en débat dans le système éducatif ;
- gérer des publications ;
- organiser des colloques, séminaires, et autres conférences à destination des personnels de l'Éducation nationale ;
- organiser des formations en direction des personnels de direction ;
- organiser des recherches sur des thèmes liés au fonctionnement du système éducatif ;
- contribuer au développement d'outils multimédia destinés à diffuser les publications et travaux de celui-ci. Ces développements sont réalisés au sein de la cellule Information et Communication de l'exécutif syndical national.

5 ^{BIS} TITRE CINQUIÈME ^{BIS} :
LE CENTRE DE RECHERCHE
ET DE FORMATION

ARTICLE R33

Le SNPDEN a vocation à participer à la composante [personnel d'encadrement] du centre Henri-Aigueperse de sa fédération. Cette composante a pour objet de :

- créer des livrets ou des fiches techniques sur des sujets professionnels liés à la formation initiale ou continue des personnels de direction ;
- rédiger des documents de synthèse ou d'approfondissement sur des sujets d'actualité en débat dans le système éducatif ;
- gérer des publications ;
- organiser des colloques, séminaires, et autres conférences à destination des personnels de l'Éducation nationale ;
- organiser des formations en direction des personnels de direction ;
- organiser des recherches sur des thèmes liés au fonctionnement du système éducatif ;
- contribuer au développement d'outils multimédia destinés à diffuser les publications et travaux de celui-ci.
- La nomination du délégué adjoint à l'encadrement de cette composante sera proposée par l'ESN et celle-ci fera l'objet d'une information au Conseil d'administration du Centre Henri-Aigueperse.

Modification des Statuts lors du congrès de La Rochelle

6 TITRE SIXIÈME :
DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION V
DISPOSITION TRANSITOIRE ET FINALE

ARTICLE S54

- Les présents statuts s'appliquent dans leur totalité dès la fin du vote du congrès ordinaire de 2015. Le bureau national élu devient Exécutif Syndical National (ESN).

6 TITRE SIXIÈME :
DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION V
DISPOSITION TRANSITOIRE ET FINALE

ARTICLE S54

- Dans le cas d'une situation qui empêcherait ou limiterait le fonctionnement normal du syndicat et de ses instances, l'ESN prendra toutes les dispositions nécessaires au fonctionnement de notre syndicat après avis de la Conférence Nationale et de la Commission Nationale de Contrôle. L'ESN mettra en œuvre tous les moyens de communication et d'échanges disponibles pour maintenir une information rapide, efficace et réciproque entre les instances et avec les adhérents. Ces dispositions dérogatoires ne pourront être que transitoires et feront l'objet d'un rapport présenté devant la CN et le CSN, rapport qui sera partie intégrante du rapport d'activité voté lors du congrès suivant.

Statuts du syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale (SNPDEN-UNSA)

1 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-UNSA), ci-après désigné SNPDEN.
- Il est affilié à la fédération UNSA-Éducation, membre de l'UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes).
- 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 et au sein de l'encadrement de l'éducation nationale ;
 - 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 ;
 - promeut l'égalité femme-homme dans toutes ses instances ;
 - combat les thèses fondées sur le racisme et la xénophobie.

- À l'égard de ses adhérents, il a pour objet :
 - de représenter et de défendre leurs intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux ;
 - d'assurer et de développer entre eux des liens de solidarité actifs et durables ;
 - d'assurer leur information, de les conseiller et de les assister dans tous les aspects du métier et de la carrière ;
 - de contribuer à leur formation ;
 - de permettre aux personnels de direction stagiaires et aux retraités d'avoir, chacun à leur niveau, un suivi spécifique.

ARTICLE S3

- Le syndicat est indépendant de tout groupement politique, philosophique ou confessionnel. Il s'interdit tout prosélytisme de cette nature.
- Il peut adhérer, sur décision du conseil syndical national (CSN), à une organisation de retraités.
- Il peut participer, sur décision du conseil syndical national (CSN), à d'autres organisations.

ARTICLE S4

- Le syndicat a le droit d'ester en justice après décision de l'exécutif syndical national (ESN).

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

- Le SNPDEN a le devoir de participer à tous les niveaux de l'UNSA-Éducation, membre de l'UNSA.
- Il le fait sur la base des mandats définis dans ses propres instances.
- Il organise une consultation sur les rapports d'activité et financier fédéraux.

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.

2 TITRE DEUXIÈME : LES ADHÉRENTS

ARTICLE S10

- Peuvent adhérer au SNPDEN :
 - les personnels en activité, en congé, en disponibilité ou en détachement constituant le corps des personnels de direction ;
 - les personnels retraités 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 et retraité reçoit la carte fédérale et les publications du SNPDEN et de l'UNSA-Éducation.

ARTICLE S12

- En adhérent 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.
- En cas de démission, de radiation ou d'exclusion, l'adhérent est tenu de remettre au syndicat tous les mandats qu'il détient.

3 TITRE TROISIÈME : LES INSTANCES SYNDICALES

ARTICLE S14

Dans ses instances il assure une représentation de tous les syndiqués, chefs d'établissement, chefs d'établissement adjoints, actifs et retraités, femmes et hommes, selon les dispositions inscrites au règlement intérieur.

SECTION I LES INSTANCES LOCALES

A. LA SECTION DÉPARTEMENTALE

ARTICLE S15

- Dans chaque département, les membres du syndicat sont groupés en une section départementale qui établit son règlement intérieur dans le respect des principes généraux de représentativité définis à l'article S14 ainsi que 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 élit en son sein le secrétaire départemental et le secrétaire départemental adjoint.
- Elle élit ses représentants au conseil syndical académique.

ARTICLE S16

- Le secrétaire départemental et le bureau ont pour mission :
 - d'animer la vie syndicale départementale dans le cadre des mandats régionaux et nationaux ;
 - de participer aux instances et activités de l'UNSA-Éducation départementale ;
 - d'assurer les liaisons intersyndicales départementales ;
 - d'assurer la représentation du syndicat auprès de l'autorité académique et des collectivités territoriales compétentes ainsi qu'auprès des diverses instances et organismes départementaux ;
 - 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 S17

- La section départementale :
 - peut présenter ses conclusions sur les questions mises à l'étude par l'exécutif syndical national ;
 - vote des textes ou motions qui sont transmis à la section académique et le cas échéant, pour information, à l'exécutif syndical national (ESN).

B. LA SECTION ACADÉMIQUE

ARTICLE S18

- Dans chaque académie, l'ensemble des adhérents du syndicat constitue la section académique.
- Elle élit, conformément à l'article S14, lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès ordinaire, après appel de candidatures auprès des adhérents, ses représentants au conseil syndical académique (CSA).
- Elle élit, conformément à l'article S14, les délégués au congrès qui viennent compléter la délégation académique déjà constituée par les membres de droit titulaires du conseil syndical national (CSN).

ARTICLE S19

- La section académique est réunie en assemblée générale académique (AGA) qui a pour mission :
 - d'informer les adhérents sur la vie du syndicat, ses actions en cours ou à venir ;
 - de définir les mandats du conseil syndical académique (CSA) et d'en apprécier les résultats ;
 - de proposer des textes ou motions, des conclusions aux questions mises à l'étude par l'exécutif syndical national (ESN) afin qu'ils soient repris et étudiés par le congrès ou le conseil syndical national (CSN).
- L'assemblée générale académique vote le règlement intérieur organisant la vie syndicale dans l'académie lequel doit être en conformité avec les statuts du SNPDEN et le règlement intérieur national.

C. LE CONSEIL SYNDICAL ACADÉMIQUE (CSA)

ARTICLE S20

- Le conseil syndical académique comprend, dans le respect des principes généraux de représentativité définis à l'article S14 :
 - les membres de droit : secrétaires départementaux, membres de l'exécutif syndical national, commissaires paritaires nationaux exerçant dans l'académie, membres de droit du CSN, commissaires paritaires académiques, membres du CTA ;
 - les membres élus par les sections départementales ;
 - les membres élus par la section académique.

ARTICLE S21

- Le CSA élit notamment 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.

ARTICLE S22

- Sous réserve des dispositions de l'article S49, le conseil syndical académique a pour mission :
 - de mettre en œuvre les mandats définis au plan national et au plan académique ;
 - d'animer la vie syndicale académique ;
 - de coordonner l'action des sections départementales ;
 - de participer aux instances et à l'activité de l'UNSA-Education ;
 - d'assurer les liaisons intersyndicales académiques ;
 - d'assurer la représentation du syndicat auprès du recteur et de la collectivité territoriale compétente ainsi qu'auprès des diverses instances et organismes régionaux ;
 - d'établir la liste des candidats aux élections professionnelles académiques ;
 - de faire face aux mesures d'urgence que peut imposer une situation grave.

ARTICLE S23

- Le secrétaire académique reçoit et étudie les communications des adhérents qui s'adressent à lui pour des affaires personnelles et en assure le suivi.

SECTION II LES INSTANCES NATIONALES

A. LE CONSEIL SYNDICAL NATIONAL (CSN)

ARTICLE S24

- À 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 sous réserve d'une adhésion continue au SNPDEN depuis la fin de leur mandat :
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDEN ;
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDES et du SNPDL ;
2. des membres élus au niveau national :
 - les membres de l'exécutif syndical national ;
 - les commissaires paritaires nationaux titulaires et suppléants ;
 - les membres du CTM, titulaires et suppléants ;

3. des membres élus au niveau académique :
 - les secrétaires académiques ;
 - des délégués dont le nombre et le mode de désignation sont fixés par le règlement intérieur (RI), dans le respect des principes généraux de représentativité définis à l'article S14.

ARTICLE S25

- Le conseil syndical national prend, dans l'intervalle des congrès, et dans le respect des mandats de congrès, toute décision relative à l'action syndicale.

ARTICLE S26

- Le conseil syndical national se réunit en séance ordinaire au moins trois fois, entre deux congrès ordinaires.
- Il peut se réunir en séance extraordinaire sur convocation de l'exécutif syndical national, de la conférence nationale (CN) ou sur demande de la moitié des conseils syndicaux académiques représentant au moins le tiers des adhérents au plan national.

B. LE CONGRÈS

ARTICLE S27

- Le congrès se réunit tous les trois ans en session ordinaire.
- Le congrès définit les orientations qui engagent le syndicat et les actions qu'il aura à mener.
- Il procède à l'élection de l'exécutif syndical 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 S28

- Le congrès est formé de la réunion des membres du conseil syndical national et de délégués supplémentaires élus par les sections académiques dont le nombre et le mode de désignation sont fixés par le règlement intérieur, dans le respect des principes généraux de représentativité définis à l'article S14.

ARTICLE S29

- Sur proposition de l'exécutif syndical 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 l'exécutif syndical national.

ARTICLE S30

- Le congrès enregistre les votes des syndiqués :
 - sur le rapport d'activité de l'exécutif syndical national ;

- sur le rapport financier de l'exécutif syndical national.
- Ces rapports doivent être portés à la connaissance des adhérents au moins deux mois avant le congrès.

ARTICLE S31

- Pour chaque congrès il est constitué une commission d'organisation des débats dans le respect du S14.

ARTICLE S32

Le congrès peut être réuni en session extraordinaire, sur un ordre du jour précis :

- sur décision du conseil syndical national prise à la majorité qualifiée des deux tiers ;
- à l'initiative de la moitié des conseils syndicaux académiques, représentant le tiers des adhérents au plan national ;
- sur proposition de l'exécutif syndical national.

C. LA CONFÉRENCE NATIONALE (CN)

ARTICLE S33

La conférence nationale est composée de l'exécutif syndical national et des secrétaires académiques.

ARTICLE S34

- La conférence nationale est une instance chargée du suivi de la mise en application des décisions du congrès et du conseil syndical national.
- Elle est consultée, délibère, sur l'actualité syndicale et élabore en particulier, les propositions générales en matière d'action syndicale et assure le suivi de leur application.
- Elle doit être le relais d'informations entre les instances nationales et les instances académiques.

D. L'EXÉCUTIF SYNDICAL NATIONAL (ESN)

ARTICLE S35

- L'exécutif syndical national est élu au scrutin de liste majoritaire à un tour, par liste entière sans panachage, par le congrès réuni en séance ordinaire dans le respect des principes généraux de la représentativité définis à l'article S14.
- 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 conduisait.
- En cas de défaillance du secrétaire général, il est procédé à son remplacement conformément au règlement intérieur.

ARTICLE S36

- L'exécutif syndical national est chargé :

- de la mise en application des décisions du congrès et du conseil syndical national;
- de préparer les congrès, les réunions du conseil syndical national;
- de préparer les travaux de la conférence nationale;
- de diffuser l'information;
- de participer aux instances et à l'activité de l'UNSA-Éducation;
- d'assurer les liaisons intersyndicales nationales;
- de représenter le syndicat au plan national et international;
- de désigner ses représentants auprès des différentes organisations ou instances nationales ou internationales;
- d'établir les listes des candidats aux élections professionnelles nationales;
- de gérer les biens, meubles et immeubles, utilisés par le syndicat. L'acquisition ou la cession des biens immobiliers du syndicat est proposée par l'exécutif syndical national au conseil syndical national qui en décide après avoir entendu le rapport du trésorier national.

ARTICLE S37

Sur proposition du secrétaire général qui le dirige, l'exécutif syndical national désigne notamment en son sein :

- le ou les secrétaires généraux adjoints;
- les secrétaires nationaux en charge des commissions;
- le trésorier;
- le trésorier adjoint;
- le coordonnateur des commissaires paritaires;
- le chargé de communication;
- le rédacteur en chef du bulletin.

Le SG peut, après consultation de l'exécutif syndical national, désigner d'autres chargés de missions.

ARTICLE S38

Sur proposition du secrétaire général, l'exécutif syndical national peut associer des membres adhérents à ses activités, sans voix délibérative.

E. LA COMMISSION NATIONALE DE CONTRÔLE (CNC)

ARTICLE S39

- La commission nationale de contrôle comprend six membres élus, sur la base de la parité femme-homme, par le congrès réuni en session ordinaire, selon le mode de désignation fixé par le RI.
- La fonction de membre de la CNC est incompatible avec toute fonction exécutive nationale ou académique telle que prévue par le règlement intérieur.
- Les membres de la CNC ne participent aux travaux du CSN et du congrès qu'à ce titre et sans droit de vote.

ARTICLE S40

- La commission nationale de contrôle est chargée:
 - a. à son initiative:
 - de contrôler et 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 de chaque section départementale, par rapport aux statuts et règlement intérieur nationaux;
 - de l'alerte de l'exécutif syndical national sur tout sujet concernant les statuts et règlements intérieurs nationaux et académiques;
 - de l'alerte de tout conseil syndical académique sur son règlement intérieur et sur ses représentations;
 - b. à son initiative ou sur saisine d'une des parties concernées:
 - du règlement des conflits entre les instances statutaires ou entre ces instances et les adhérents;
 - de se prononcer sur l'exclusion d'un adhérent ou sur 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.

F. LA COMMISSION DE VÉRIFICATION DES COMPTES (CVC)

ARTICLE S41

- La commission de vérification des comptes comprend six membres sur la base de la parité femme-homme, élus par le congrès réuni en session ordinaire, selon le mode de désignation fixé par le RI.
- La fonction de membre de la CVC est incompatible avec toute fonction nationale ou académique telle que prévue par le règlement intérieur.
- Les membres de la CVC ne participent aux travaux du CSN et du congrès qu'à ce titre et sans droit de vote.

ARTICLE S42

- La commission de vérification des comptes est chargée:
 - de vérifier chaque année civile, en présence du commissaire aux comptes, les documents comptables;
 - de rendre compte de cette mission devant le congrès et une fois par an devant la conférence nationale;
 - d'alerter si nécessaire le secrétaire général et la conférence nationale.

4 TITRE QUATRIÈME : LES AFFAIRES FINANCIÈRES

ARTICLE S43

- Les ressources du SNPDEN sont constituées par:
 - les cotisations;
 - les subventions;
 - les recettes publicitaires et des produits dérivés;
 - les dons et legs.

ARTICLE S44

- 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 et à la cotisation due au titre fédéral.
- Une part de la cotisation est reversée aux sections académiques.

ARTICLE S45

- Chaque année l'exécutif syndical national adopte un budget prévisionnel.
- Le trésorier national rend compte chaque année, devant la conférence nationale, de l'exécution du budget.
- Le trésorier national gère sur mandat de l'exécutif syndical national les biens, meubles et immeubles, utilisés par le syndicat.

ARTICLE S46

- Le congrès se prononce sur le quitus à donner au trésorier national, après rapport de la commission de vérification des comptes.





5 TITRE CINQUIÈME : LA COMMUNICATION SYNDICALE

ARTICLE S47

- 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.
- L'exécutif syndical national met en œuvre tous les moyens de communication et d'échanges pour une information rapide, efficace et réciproque entre les instances et avec les adhérents.

ARTICLE S48

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



6 TITRE SIXIÈME : DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

ARTICLE S49

- Les dispositions particulières dérogeant aux présents statuts, y compris le mode de représentation au CSN et au congrès, applicables à la Corse, aux départements et région d'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte et La Réunion), aux autres collectivités (Nouvelle-Calédonie, Polynésie Française) et aux adhérents détachés et/ou en poste à l'étranger sont fixées par le règlement intérieur national.

ARTICLE S50

- Dans les régions regroupant plusieurs académies, une instance de concertation est obligatoirement constituée.
- Elle assure la représentation du syndicat auprès des collectivités territoriales 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.
- En cas d'évolution nationale de l'organisation des collectivités et/ou des services déconcentrés de l'État regroupant plusieurs échelons syndicaux une instance de concertation est obligatoirement constituée. Ses modalités de désignation et de fonctionnement seront fixées par le RI.

SECTION II PRESTATIONS ET SERVICES

ARTICLE S51

Des prestations économiques, culturelles ou sociales peuvent être mises à disposition des

adhérents selon les modalités fixées par le règlement intérieur.

SECTION III MODIFICATION DES STATUTS

ARTICLE S52

- Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un vote du congrès acquis à la majorité absolue des suffrages exprimés.
- Pour être recevable, toute proposition de modification, à l'initiative de l'exécutif syndical national ou d'une académie, doit résulter d'un vote majoritaire du conseil syndical national.
- Cette proposition de modification adoptée par le CSN doit être portée à la connaissance de tous les adhérents par l'exécutif syndical national au moins trois mois avant la tenue du congrès par la presse syndicale ou par circulaire.
- Toute modification des statuts doit être portée à la connaissance des adhérents par l'exécutif syndical national avant la fin du mois qui suit le vote du congrès.

SECTION IV DISSOLUTION DU SYNDICAT

ARTICLE S53

- La dissolution du syndicat avec ses conséquences ne pourra être prononcée que par un congrès extraordinaire 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 S32.

SECTION V DISPOSITION TRANSITOIRE ET FINALE

ARTICLE S54

- Les présents statuts s'appliquent dans leur totalité dès la fin du vote du congrès ordinaire de 2015. Le bureau national élu devient Exécutif Syndical National (ESN). ■

Statuts adoptés lors du congrès à Avignon en mai 2015.



Règlement intérieur des personnels de direction nationale (SNPDEN)

1 TITRE PREMIER : PRINCIPES GÉNÉRAUX

ARTICLE R1

- Le siège du SNPDEN est fixé à Paris, 21 rue Béranger, 75 003.
- Il peut être déplacé sur proposition de l'exécutif national par décision du conseil syndical national.

2 TITRE DEUXIÈME : DES ADHÉRENTS

ARTICLE R2

- Les dates d'ouverture et de fermeture des campagnes d'adhésion sont fixées respectivement au 1^{er} mai et au 30 avril.
- Du 1^{er} mai au 31 août, l'adhésion prend effet immédiatement, et est valable pour toute l'année scolaire suivante.
- À compter du 1^{er} septembre, l'adhésion est valable pour l'année scolaire en cours.
- Les droits et services attachés à cette adhésion sont interrompus au plus tard 3 mois après la rentrée scolaire suivante. La radiation de l'adhérent est prononcée dans les mêmes délais.

ARTICLE R3

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

ARTICLE R4

- 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.

3 TITRE TROISIÈME : DES INSTANCES SYNDICALES

SECTION I LES PRINCIPES GÉNÉRAUX

A. LES CATÉGORIES DE PERSONNELS ET LEUR REPRÉSENTATION

ARTICLE R5

- Les trois 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 retraités issus des emplois ci-dessus.
- Dans l'objectif d'assurer une représentation proportionnelle au niveau considéré entre les chefs d'établissement et les chefs d'établissement adjoints dans toutes les instances du syndicat, la représentation des adjoints doit être effective et significative.
- La représentation des emplois désignés § 1 et § 2 doit être une préoccupation de chaque instance du syndicat.
- Les retraités ont une représentation spécifique.

du syndicat national direction de l'éducation (SNPDEN-UNSA)

B. LES FEMMES ET LES HOMMES ET LEUR REPRÉSENTATION

ARTICLE R6

- Dans les instances syndicales et les représentations syndicales élues, départementales, académiques et nationales, il est prévu une participation homme-femme au plus près proportionnelle à leur nombre au niveau considéré.

C. RESPECT DE LA REPRÉSENTATION

ARTICLE R7

- La délégation académique aux instances nationales qui ne remplirait pas ces conditions de représentativité verra, sur décision de la CNC et après alerte, son nombre de délégués réduit jusqu'à revenir à une représentation conforme aux articles R5 et R6.

ARTICLE R8

- La CNC présentera annuellement, devant la conférence nationale et le CSN, un bilan de la représentation dans les instances.

SECTION II LES INSTANCES LOCALES

A. LA SECTION DÉPARTEMENTALE

ARTICLE R9

- Le règlement intérieur de chaque section départementale fixe, en conformité avec les articles R5 et R6, le nombre de membres composant le bureau départemental.

Au moment de l'élection, toutes les catégories et dans la mesure du possible, tous les emplois définis à l'article R5 doivent être représentés.

- L'élection du bureau départemental s'effectue au scrutin plurinominal à un tour. En cas de départ ou de démission d'un membre du bureau, il est procédé à son renouvellement selon les modalités fixées par le règlement intérieur départemental.
- Le bureau départemental se réunit à une fréquence fixée par les règlements intérieurs.
- La section départementale tient des assemblées générales départementales sur convocation du secrétaire départemental ou d'une majorité des membres du bureau départemental. L'ordre du jour, établi par le bureau départemental, 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 compte rendu des séances est porté à la connaissance de tous les adhérents du département.

- Les textes ou motions votés peuvent être repris par le conseil syndical académique (CSA) et transmis au conseil syndical national (CSN) ou présentés et mis en débat 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 R10

- La section académique adopte son règlement intérieur en assemblée générale académique (AGA).

- Le règlement intérieur organise les modalités de fonctionnement de ses instances.
- 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 compte rendu des séances est porté à la connaissance de tous les adhérents de l'académie.
- Un membre de l'exécutif syndical national, désigné par celui-ci et le représentant, peut participer à l'assemblée générale académique.
- La préparation du congrès national fait obligatoirement l'objet d'une assemblée générale académique.

C. LE CONSEIL SYNDICAL ACADÉMIQUE (CSA)

ARTICLE R11

- 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 S20 des statuts.
- 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 R5 et R6. Il définit les modalités de dépôt de candidatures.
- 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.

- Les membres élus par les sections départementales sont désignés au scrutin plurinominal à un tour.
- Les membres élus par la section académique sont désignés au scrutin plurinominal 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.

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

L'assemblée générale académique valide d'autre part les résultats des élections effectuées dans les sections départementales. Le conseil syndical académique se réunit au moins une fois par trimestre.

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 secrétariat national par le secrétaire académique.
- Le CSA peut prévoir dans son règlement intérieur d'associer à ses travaux des membres invités.

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

D. LE SECRÉTARIAT ACADEMIQUE (SA)

ARTICLE R12

- 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.
- 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 garant et responsable :
 - des mandats et demandes du CSA et de la section académique ;
 - 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.
- La fonction de secrétaire académique ne peut se cumuler avec celle de secrétaire départemental ou celle de membre de l'exécutif syndical national.

SECTION III LES INSTANCES NATIONALES

A. LE CONSEIL SYNDICAL NATIONAL (CSN)

ARTICLE R13

- 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 retraités, en conformité avec les articles R5 et R6.
- Il désigne en nombre égal les titulaires et les suppléants, ceux-ci siégeant en cas de besoin.
- Outre le secrétaire académique, le nombre des représentants est fondé sur l'effectif des syndiqués de la section académique au 30 avril de l'année scolaire précédente :
 - 5 délégués désignés par chaque académie, dont 1 retraité, 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.
- La liste des membres titulaires et suppléants doit être communiquée à l'exécutif syndical national au plus tard quinze jours avant la tenue du premier CSN de l'année scolaire. Elle est publiée et actualisée chaque année sur le site Internet du SNPDEN.
- En cas d'urgence, l'exécutif syndical national peut convoquer le CSN en séance extraordinaire sans condition de délai.

ARTICLE R14

- 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 R11.
- Toute modification des délégations en cours de mandat est communiquée à l'exécutif syndical national et publiée sur le site internet.
- En cas d'empêchement, les secrétaires académiques sont suppléés au conseil syndical national par un secrétaire académique adjoint nommément désigné.

ARTICLE R15

- L'ordre du jour du conseil syndical national est arrêté par l'exécutif syndical national.
- Les thèmes d'étude sont communiqués au moins trois mois avant aux secrétaires académiques avec éventuellement les documents préparatoires afin de permettre la réflexion dans les instances académiques et départementales.
- Les dates, durée et lieu du conseil syndical national sont fixés par l'exécutif syndical national.
- Les travaux du conseil syndical national sont organisés sous la responsabilité de l'exécutif syndical national.

ARTICLE R16

Le rapport d'activité et financier du niveau fédéral est soumis par l'exécutif syndical national au vote des membres du CSN. L'exécutif syndical national en fixera les modalités.

B. LE CONGRÈS

ARTICLE R17

1. Les dates, la durée et le lieu du congrès sont fixés par l'exécutif syndical national.
2. Le nombre des délégués supplémentaires élus par chaque section académique est de 1 délégué par fraction de 100 adhérents au 30 avril de l'année scolaire précédente. Pour les académies de Corse, Guyane, Guadeloupe, Martinique, La Réunion, et le département de Mayotte, la représentation

est conforme aux articles R36 et R37. L'élection a lieu à bulletin secret, déposé pendant l'assemblée générale académique, ou envoyé par correspondance par les adhérents empêchés.

Elle est organisée au scrutin plurinominal à un tour.

Les votes sont dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale académique.

La composition de la délégation est conforme aux articles R5 et R6.

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

3. Les thèmes d'étude du congrès sont arrêtés par le conseil syndical national sur proposition de l'exécutif syndical 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.

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

5. La commission d'organisation des débats du congrès comprend :

- cinq membres de l'exécutif syndical 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.

C. L'EXÉCUTIF SYNDICAL NATIONAL (ESN)

ARTICLE R18

1. L'élection de l'exécutif syndical 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 24 membres en conformité avec les dispositions des articles R5 et R6. 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 la communication syndicale nationale et d'une même somme fixée par l'exécutif syndical 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 à l'exécutif syndical national doivent être membres du conseil syndical national, ou membres titulaires d'un conseil syndical académique. Sur une liste, le nombre des membres issus du conseil syndical national ne peut être inférieur à 14.

La liste des membres du conseil syndical national et des conseils syndicaux académiques pris en compte pour la constitution des listes de candidatures à l'exécutif syndical national est arrêtée au 15 janvier de l'année du congrès.

Les membres de l'exécutif syndical 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 défaillance d'un membre de l'exécutif syndical national, le secrétaire général procède à son remplacement qui est soumis à validation par la conférence nationale CN.

5. L'exécutif syndical national adopte son règlement intérieur et le communique au CSN.

6. Il se réunit au moins quatre fois dans l'année sur convocation du secrétaire général.

D. LA CONFÉRENCE NATIONALE (CN)

ARTICLE R19

1. La conférence nationale est constituée de l'exécutif syndical national élu par le congrès et de l'ensemble des secrétaires académiques.

2. Elle se réunit au moins quatre fois dans l'année sur convocation du secrétaire général, notamment à l'occasion du conseil syndical national et pendant le congrès.

3. L'exécutif syndical national adjointra, pour information, formation et consultation, au moins une fois par an, à la CN les secrétaires départementaux.

E. LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL (SG)

ARTICLE R20

• Le secrétaire général est garant des mandats définis par le congrès et précisés par les CSN ou les CN ainsi que de l'activité de l'exécutif syndical national.

• En cas de défaillance du secrétaire général en cours de mandat, l'exécutif syndical national procède à l'élection en son sein d'un nouveau secrétaire général.

F. LA COMMISSION NATIONALE DE CONTRÔLE (CNC)

ARTICLE R21

• Les membres de la commission nationale de contrôle sont élus par le congrès réuni en session ordinaire, au scrutin plurinominal parmi les candidatures proposées par les conseils syndicaux académiques dans le respect de l'article S39.

• Chaque conseil syndical académique souhaitant proposer des candidats ne pourra le faire que sur la base des candidatures d'une seule femme et d'un seul homme, tous deux pouvant être élus.

• Pour être valables, les suffrages devront au plus porter sur 3 noms de femmes et sur 3 noms d'hommes.

• Leur mandat ne peut être renouvelé qu'une fois.

• La fonction de membre de la commission nationale de contrôle est incompatible avec celle de membre de l'exécutif syndical national ainsi qu'avec celle de secrétaire académique ou secrétaire académique adjoint.

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

Si un poste d'élu à la CNC devient vacant, le ou la non élu(e) ayant obtenu le plus de voix lors de l'élection par le congrès devient membre de la CNC jusqu'à la fin de la mandature, dans le respect de la parité.

ARTICLE R22

• Sera président de la commission nationale de contrôle le candidat ayant obtenu le plus de voix lors du scrutin. En cas d'égalité de voix, le candidat sera alors désigné par tirage au sort.

- Le président de la CNC a voix prépondérante en cas d'égalité de voix au sein de la CNC.
- Il est chargé de coordonner, d'animer les travaux et de faire connaître les décisions de la CNC.

ARTICLE R23

La commission nationale de contrôle ne peut être saisie que de conflits de nature syndicale.

ARTICLE R24

L'exclusion d'un adhérent coupable d'un acte de nature à porter gravement préjudice au syndicat peut être prononcée par la commission nationale de contrôle. La saisine peut être faite par l'exécutif syndical national, le conseil syndical académique ou le bureau départemental. La CNC se doit, avant de prononcer la sanction, de convoquer l'adhérent pour entendre ses explications.

G. LA COMMISSION DE VÉRIFICATION DES COMPTES (CVC)

ARTICLE R25

- La commission de vérification des comptes est élue par le congrès réuni en session ordinaire, au scrutin plurinominal, parmi les candidatures proposées par les conseils syndicaux académiques, dans le respect de l'article S41.
- Chaque conseil syndical académique souhaitant proposer des candidats ne pourra le faire que sur la base des candidatures d'une seule femme et d'un seul homme, tous deux pouvant être élus.
- Pour être valables les suffrages devront au plus porter sur 3 noms de femmes et sur 3 noms d'hommes.
- Leur mandat ne peut être renouvelé qu'une fois.
- La fonction de vérificateur aux comptes est incompatible avec celle de membre de l'exécutif syndical national ainsi qu'avec toute fonction de trésorier ou de trésorier adjoint académique.
- Il y a incompatibilité entre l'appartenance à la commission de vérification des comptes et à la commission nationale de contrôle.
- Sera secrétaire de la CVC le candidat ayant obtenu le plus de voix lors du scrutin. En cas d'égalité de voix, le candidat sera alors désigné par tirage au sort. Le secrétaire de la CVC a voix prépondérante en cas d'égalité de voix au sein de la CVC. Il est chargé de coordonner, d'animer les travaux et de faire connaître les décisions de la CVC.

Si un poste d'élu à la CVC devient vacant, le ou la non élu(e) ayant obtenu le plus de voix lors de l'élection par le congrès devient membre de la CVC jusqu'à la fin de la mandature, dans le respect de la parité.

4 TITRE QUATRIÈME : DES AFFAIRES FINANCIÈRES

ARTICLE R26

- 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 et au plus tard le 30 avril de l'année en cours.

ARTICLE R27

- Conformément aux articles S44 et S45 des statuts et sur la base du budget prévisionnel prévu par l'article S45, le montant de la cotisation est fixé comme suit :

Pour les actifs :

Première composante : elle est égale au montant de la cotisation due, par adhérent, à l'UNSA Éducation et fixée annuellement par les instances fédérales.

Deuxième composante : une cotisation déterminée selon une grille de coefficients multiplicateurs de la valeur du point de base appliquée au revenu mensuel indiciaire de l'adhérent intégrant le grade, la BI et éventuellement la NBI. Cette grille est calculée sur la base du budget prévisionnel prévu à l'article S45 et validée par l'exécutif syndical national.

- Échelon 1 : 2,24 (en 2020-2021 et 2021-2022) et 2,25 (à partir de 2022-2023) fois la valeur du point de base pour les INM inférieurs à 551.
- Échelon 2 : 2,74 (en 2020-2021 et 2021-2022) et 2,75 (à partir de 2022-2023) fois la valeur du point de base pour les INM entre 551 et 650.
- Échelon 3 : 3,29 (en 2020-2021 et 2021-2022) et 3,31 (à partir de 2022-2023) fois la valeur du point de base pour les INM entre 651 et 719.
- Échelon 4 : 3,64 (en 2020-2021 et 2021-2022) et 3,66 (à partir de 2022-2023) fois la valeur du point de base pour les INM entre 720 et 800.
- Échelon 5 : 3,92 (en 2020-2021 et 2021-2022) et 3,93 (à partir de 2022-2023) fois la valeur du point de base pour les INM entre 801 et 880.
- Échelon 6 : 4,27 (en 2020-2021 et 2021-2022) et 4,28 (à partir de 2022-2023) fois la valeur du point de base pour les INM entre 881 et 940.
- Échelon 7 : 4,62 (en 2020-2021 et 2021-2022) et 4,64 (à partir de 2022-2023) fois la valeur du point de base pour les INM entre 941 et 1 020.
- Échelon 8 : 5,07 (en 2020-2021 et 2021-2022) et 5,09 (à partir de 2022-

- 2023) fois la valeur du point de base pour les INM entre 1021 et 1128.
- Échelon 9 : 5,58 (en 2020-2021 et 2021-2022) et 5,60 (à partir de 2022-2023) fois la valeur du point de base pour les INM supérieurs à 1 128.

La grille des coefficients multiplicateurs relative à la cotisation syndicale peut être modifiée, sur proposition du secrétaire général, par un vote du CSN.

Pour les retraités :

Première composante : elle est égale au montant de la cotisation due, par adhérent, à l'UNSA-Éducation et fixée annuellement par les instances fédérales.

Deuxième composante : elle est fixée selon un pourcentage du montant de la part SNPDEN fixée pour les actifs soit :

- montant de la pension brute inférieur à 1913 €, 42 % de la part SNPDEN des actifs, déterminée à l'échelon 1 ;
- montant de la pension brute entre 1914 € et 2 257 €, 49 % de la part SNPDEN des actifs, déterminée à l'échelon 2 ;
- montant de la pension brute entre 2 258 € et 2 497 €, 51 % de la part SNPDEN des actifs, déterminée à l'échelon 3 ;
- montant de la pension brute entre 2 498 € et 2 778 €, 53 % de la part SNPDEN des actifs, déterminée à l'échelon 4 ;
- montant de la pension brute entre 2 779 € et 3 056 €, 56 % de la part SNPDEN des actifs, déterminée à l'échelon 5 ;
- montant de la pension brute entre 3 057 € et 3 264 €, 57 % de la part SNPDEN des actifs, déterminée à l'échelon 6 ;
- montant de la pension brute entre 3 265 € et 3 541 €, 58 % de la part SNPDEN des actifs, déterminée à l'échelon 7 ;
- montant de la pension brute entre 3 542 € et 3 899 €, 56,5 % (en 2020-2021 et 2021-2022), 57,5 % (en 2022-2023) et 58 % (en 2023-2024) de la part SNPDEN des actifs, déterminée à l'échelon 8.
- montant de la pension brute supérieur à 3 899 €, 56,5 % (en 2020-2021 et 2021-2022), 57,5 % (en 2022-2023) et 58 % (en 2023-2024) de la part SNPDEN des actifs, déterminée à l'échelon 9.

Pour les stagiaires de 1^{re} année :

Il est appliqué une cotisation forfaitaire unique dont le montant est fixé par l'exécutif syndical national.

ARTICLE R28

1. La part des cotisations syndicales réservée au fonctionnement des sections acadé-

miques 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 2 mai 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 R29

- 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 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 R30

1. Les remboursements des frais engagés pour les activités des membres de l'exécutif syndical national, de la conférence nationale, des commissions administratives paritaires nationales (CAPN), de la commission nationale de contrôle, de la commission de vérification des comptes et de la cellule juridique, sont pris en charge par le trésorier national.

Quand une académie accueille un membre de l'ESN ou un commissaire paritaire national, les frais de déplacement sont à la charge du trésorier national sauf si le déplacement a lieu à la demande de l'académie.

2. Les remboursements des déplacements et hébergements collectifs au conseil syndical national (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 l'exécutif syndical national.



5 TITRE CINQUIÈME : DE LA COMMUNICATION

ARTICLE R31

- Le bulletin du syndicat est publié par l'exécutif syndical national, sous la responsabilité du rédacteur en chef, membre de celui-ci.
- Tous les articles à paraître sont soumis à l'appréciation du rédacteur en chef 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 rédacteur en chef.
- Le site national du syndicat est placé sous la responsabilité d'un membre de l'exécutif syndical national.

ARTICLE R32

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

5^{BIS} TITRE CINQUIÈME^{BIS} : LE CENTRE DE RECHERCHE ET DE FORMATION

ARTICLE R33

Le SNPDEN a vocation à créer un centre de recherche et de formation qui comprendra un comité de direction et un comité scientifique. Ses missions seront de :

- créer des livrets ou des fiches techniques sur des sujets professionnels liés à la formation initiale ou continue des personnels de direction ;
- rédiger des documents de synthèse ou d'approfondissement sur des sujets d'actualité en débat dans le système éducatif ;
- gérer des publications ;
- organiser des colloques, séminaires, et autres conférences à destination des personnels de l'Éducation nationale ;
- organiser des formations en direction des personnels de direction ;
- organiser des recherches sur des thèmes liés au fonctionnement du système éducatif ;
- contribuer au développement d'outils multimédia destinés à diffuser les publications et travaux de celui-ci. Ces développements sont réalisés au sein de la cellule Information et Communication de l'exécutif syndical national.

6 TITRE SIXIÈME : DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I LES COMMISSIONS PARITAIRES

ARTICLE R34

- Les candidats aux commissions administratives paritaires académiques seront choisis, conformément aux articles R5 et R6, majoritairement parmi les membres du conseil syndical académique.

ARTICLE R35

- L'exécutif syndical national établit la liste des candidats aux élections professionnelles nationales conformément aux articles R5 et R6.

SECTION II DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

A. DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ACADEMIE DE CORSE

ARTICLE R36

- Par dérogation à l'article S24 des statuts, la représentation au conseil syndical national est assurée par le secrétaire académique et un délégué élu conformément à l'article S21 des statuts.
- Par dérogation à l'article S28 des statuts, la délégation au congrès comprend :
 - le secrétaire académique ;
 - les deux secrétaires départementaux ;
 - un retraité.

B. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX DÉPARTEMENTS ET RÉGIONS D'OUTRE-MER

ARTICLE R37

Dispositions applicables aux académies de Guyane, de Guadeloupe, de la Martinique, de La Réunion et du département de Mayotte.

- Par dérogation aux articles S18 et S19 des statuts, la section départementale assure les fonctions dévolues à l'assemblée générale académique.
- Par dérogation aux articles S20 à S23 des statuts, le bureau départemental assure les fonctions dévolues au conseil syndical académique.
- Par dérogation à l'article S24 des statuts, la représentation au conseil syndical national est assurée par le secrétaire académique.
- Par dérogation à l'article S28 des statuts, la délégation au congrès comprend :

- le secrétaire académique ;
- le secrétaire académique adjoint ;
- un délégué (actif ou retraité) ;
- 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 R11 du règlement intérieur, le bureau départemental assure le rôle dévolu au secrétariat académique.

C. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SECTIONS DANS LES COMMUNAUTÉS D'OUTRE-MER ET AUTRES COLLECTIVITÉS

ARTICLE R38

Dispositions applicables aux sections d'outre-mer.

- Les responsables des sections d'outre-mer assurent la représentation du syndicat auprès des autorités hiérarchiques et des autorités 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 l'exécutif syndical national.
- Il appartient au secrétaire de section de transmettre tout texte ou motion à l'exécutif syndical national.

ARTICLE R39

La représentation au conseil syndical national et au congrès des adhérents en poste dans une collectivité d'outre-mer (COM), une collectivité territoriale extra-métropolitaine, détachés ou disséminés, est assurée de manière générale par un des commissaires paritaires nationaux. Toutefois, lorsque le nombre d'adhérents dans une COM 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.

D. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ADHÉRENTS EN POSTE À L'ÉTRANGER

ARTICLE R40

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 l'exécutif syndical 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.

SECTION III PRESTATIONS ET SECOURS

ARTICLE R41

- L'exécutif syndical national peut mettre, sur sa proposition, à disposition des syndiqués des prestations économiques, culturelles ou sociales, gratuites ou onéreuses.

ARTICLE R42

- 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.
- En cas de décès d'un adhérent, le montant de secours est envoyé d'urgence à son conjoint ou à ses enfants ou, à défaut, à toute personne qu'il aura désignée.

SECTION IV MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

ARTICLE R43

- 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 l'exécutif syndical national ou résulter d'une demande formulée par une académie.
- 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.
- Toute modification du règlement intérieur doit être portée à la connaissance des adhérents par l'exécutif syndical national avant la fin du mois qui suit le conseil syndical national. ■

Règlement intérieur adopté lors du CSN de janvier 2020

Les aménagements de la réforme du bac GT

Quels changements concrets dans les établissements ont apportés les textes votés en CSE par rapport au texte initial? Les nouvelles modalités du bac ont-elles vraiment enterré les E3C?

L'histoire se répète. La réforme du collège installée sur les quatre niveaux de classe, en 2016 par Najat Vallaud-Belkacem et qui avait entraîné, on s'en souvient, une grande opposition des enseignants de collège et de grandes tensions dans les établissements, avait fait l'objet d'un aménagement dès l'arrivée du nouveau ministre de l'Éducation nationale, à la rentrée 2017. La réforme du baccalauréat initiée à la rentrée 2020 sur les niveaux de seconde et de première connaît, elle aussi, des aménagements votés au CSE du 9 juillet 2020 (BO spécial n° 6 du 31 juillet 2020) pour une application à la rentrée 2021.

Or, si les aménagements concernant la réforme du collège avaient pu être perçus comme un acte politique du nouveau ministre dans le sens d'un assouplissement en direction des enseignants, les aménagements du baccalauréat 2021 semblent bien ne satisfaire ni les organisations syndicales enseignantes ni celles des personnels de direction. En effet, les tensions fortes opérées par la mise en œuvre des E3C au cours des mois de janvier et février 2020 avaient conforté les syndicats enseignants dans leur souhait de les voir supprimées pour revenir à un baccalauréat plus traditionnel, avec des évaluations uniquement en fin d'année. Le SNPDEN-UNSA, pour sa part, préférerait maintenir ses mandats initiaux demandant un contrôle continu étendu pour les disciplines faisant l'objet des E3C et optait pour la fin de ces épreuves.

Ce n'est pas ce qu'a retenu le ministère!

Les E3C changent de nom et deviennent les **Évaluations Communes** (EC) pour signifier que ce ne sont pas des épreuves de bac à proprement parler. L'année dernière, les établissements étaient tenus de fixer les dates des E3C en fonction des dates des commissions d'harmonisation qui intervenaient après chaque session. Cela nous a



Lysiane GERVAIS
Secrétaire nationale
Éducation & Pédagogie



conduit, dans certaines académies, et en tenant compte des dates de vacances scolaires d'hiver et du nécessaire temps de correction, à organiser les épreuves communes de contrôle continu dès la fin du mois de janvier. C'est ce qui avait, l'an passé, mis le feu aux poudres et avait provoqué des blocus d'établissements et des empêchements, parfois violents, des passations, les enseignants considérant qu'ils n'avaient pas assez de temps pour préparer les élèves.

Dorénavant, les **commissions d'harmonisation** interviendront à la fin de chaque année et ce sont les chef(fe)s d'établissement en concertation avec le conseil pédagogique et le CA du lycée qui fixeront l'organisation et le calendrier des passations. Ainsi, les évaluations communes pourront intervenir en mars et la période d'apprentissage avant l'évaluation sera donc plus longue.

Les copies seront toujours **anonymisées** et rendues aux élèves après leur correction, bien que la note obtenue puisse être modifiée lors des commissions d'harmonisation de fin d'année ou au cours des jurys de bac. Les convocations nominatives ne seront pas obligatoirement transmises en version papier et pourront l'être via l'ENT puisque l'essentiel est de s'assurer que les élèves en aient bien pris connaissance.

Le mois de mars, en plus d'être le mois de passation des EC1, devrait aussi être celui des **Enseignements De Spécialité** (EDS) puisque les notes obtenues à ces derniers devront être intégrées dans l'application *Parcoursup* en vue de l'admission des élèves dans l'enseignement supérieur. Cependant,

la question de la marche à suivre pour les EDS à cette période de l'année n'est pas tranchée par la DGESCO: devra-t-on banaliser une semaine, voire une semaine et demie? Que feront pendant ce temps les jeunes qui ne sont pas concernés par les EDS évalués?

Le SNPDEN-UNSA a interpellé à plusieurs reprises la DGESCO pour obtenir une réponse. Il devient maintenant plus qu'urgent que l'administration se positionne enfin sur le sujet.

En revanche, et c'était une demande du SNPDEN-UNSA, aucune épreuve terminale, dans la nouvelle mouture, n'excède 4 heures, à l'exception des matières à épreuves pratiques. Ainsi, le décret prévoit que la durée de la LLCE en fin de terminale soit modifiée de 4 heures à 3 heures 30 minutes pour tenir compte de l'oral de 20 minutes.

Pour la LLCE de fin de 1^{re}, l'écrit de 2 heures est remplacé par un oral de 20 minutes pour encourager les élèves à pratiquer la langue. On ne peut que se féliciter de cet encouragement qui risque cependant de faire porter lourdement sur les directions des établissements le poids d'une organisation de fin d'année car, nous le savons, des oraux sont plus chronophages qu'un écrit!

Par ailleurs, un arrêté prévoit, en plus de la certification, la création d'une attestation commune LVA/LVB, précisant le niveau que le candidat a atteint dans chacune des langues. Là encore, il s'agit certainement d'une bonne idée, mais qui va remplir ces attestations, et sur quelles applications?

POUR RÉSUMER, VOICI LE CALENDRIER QUE NOUS POUVONS PRÉVOIR, À CE JOUR, POUR LES EXAMENS

MOIS DE MARS

- **EC1** (3 épreuves bac Général/4 bac Technologique)
- **EDS** de terminale (9 EDS ou plus qui, par définition, ne peuvent se passer en même temps, sauf sujets différents)

MOIS DE MAI

- **EC2** (3 épreuves bac G et 4 bac T)
- **EC3** (3 épreuves bac G et 4 bac T)
- **Enseignement scientifique 1^{re}**
- **Enseignement scientifique Tale**
- **EDS 1^{re}** dont oral LLCE

MOIS DE JUIN

- **Bac philosophie et grand oral.**
- **Écrit et oral** de français 1^{re}

Autrement dit, il est fortement à craindre que nous soyons en examen de mars à début juillet, cela amenant à peu de différence par rapport à la situation antérieure. Pour cause de surveillance ou de passation d'oraux, les élèves des autres niveaux risquent de ne pas pouvoir bénéficier de cours. Surtout, et c'est le plus important, la réforme du lycée va-t-elle parvenir à l'objectif d'élévation du niveau des lycéens en vue d'une meilleure préparation à l'enseignement supérieur en multipliant ainsi les temps d'examen?

C'est la raison pour laquelle le SNPDEN-UNSA a toujours milité pour un contrôle continu plus important au bénéfice d'apprentissages scolaires réguliers et dans la durée. Il continue à réclamer une formation « intensive » des enseignants en faveur de la différenciation pédagogique pour prendre en compte chaque élève, et éviter ainsi que l'histoire ne se répète en produisant des jeunes qui sortent sans solution du système scolaire! ■



Analyse du mouvement 2020

Comme chaque année, l'équipe des commissaires paritaires vous propose une analyse du mouvement 2020. Cette analyse a deux objectifs : diffuser des éléments factuels pour compenser l'absence de publications de résultats officiels à chaque étape du mouvement et de données fines par le Ministère, et conseiller celles et ceux qui font un dossier de mutations pour la rentrée 2021.

Attention, contrairement aux années précédentes, la plupart des données s'appuient sur la reconstitution du mouvement par le SNPDEN, et non sur les données ministérielles ! Il n'est en effet plus possible d'analyser certaines données, comme le taux de satisfaction, l'état détaillé de la demande n'étant plus communiqué aux commissaires paritaires. Les services de la DGRH ont cependant bien voulu nous fournir certaines données qualitatives comme le rang des vœux satisfaits.

Pour le reste, notre analyse ne porte pas sur les seuls résultats du 1^{er} tour, mais sur

les 2 premiers tours, voire sur l'ensemble du mouvement reconstitué pour certaines données. Notre échantillon consolidé porte sur 1 720 mutations. Toutes les données ne sont pas aussi complètes, faute de renseignement exhaustif de l'enquête. Malgré tous les ajouts effectués à la main par les commissaires paritaires, il manque pour 9 % de l'échantillon la catégorie de l'établissement et son numéro d'identification (UAI, ex RNE). Si nous souhaitons collectivement avoir des données fiables, chacun(e) d'entre nous doit faire l'effort d'être aussi précis(e) que possible.



Valentine CONRAUX
Commissaire paritaire



Stéphane SEBERT-MONTELS
Commissaire paritaire



UN CONTEXTE PARTICULIER...

Postes obtenus

Dans un contexte doublement inédit, le mouvement 2020 a cependant pu avoir lieu et donner quantitativement des résultats comparables aux années précédentes. Qualitativement, il serait difficile d'être affirmatif, en l'absence de données publiées complètes.



Inédit, ce fonctionnement où les commissaires paritaires ne reçoivent plus l'état détaillé des demandes de mutations, ni le projet de mouvement avant chaque tour. Inédit, ce mouvement perturbé par le confinement puis le déconfinement qui ont bousculé les calendriers de travail. Le fonctionnement chaotique et la disponibilité aléatoire de SIRHEN n'avaient en revanche rien d'inédit, au point que les résultats du 2^e tour ont été mis en ligne à minuit pour éviter la surchauffe des résultats du 1^{er} tour.

Si la DGRH reste à notre écoute et fait tout son possible pour préserver de bonnes relations de travail avec les commissaires paritaires, elle respecte strictement les nouvelles règles, dans l'interprétation restrictive et

opaque imposée par le ministère de la Fonction publique. Malgré ce carcan, grâce aux audiences préalables à chaque tour de mouvement et après chaque tour, dans l'examen des recours, nous avons pu défendre des principes et faire connaître des situations individuelles souvent difficiles, voire douloureuses. Dans le fonctionnement précédent, les réponses à nos demandes pouvaient être faites directement en CAPN, ou bien réglées lors de la CAPN suivante. Avec le nouveau

fonctionnement, aucun de nos dossiers n'obtient gain de cause immédiatement. C'est au mouvement suivant que peut s'apprécier le soutien que nous apportons à une situation, et dans ce domaine nous avons constaté que cela fonctionnait. Une chose est sûre, nous sommes en capacité de défendre autant de dossiers qu'avec le fonctionnement précédent. Seule la temporalité diffère.

Mais une autre chose est sûre, nous n'avons pu défendre que les dossiers que nous avons. Renseigner votre dossier syndical et déposer les documents sont le meilleur moyen de permettre aux commissaires paritaires de travailler efficacement. De nombreux collègues ne l'ont malheureusement pas fait cette année ! Il est donc dommage

Une chose est sûre, nous sommes en capacité de défendre autant de dossiers qu'avec le fonctionnement précédent. Seule la temporalité diffère.

que nous découvrons certains dossiers au moment des recours, alors que nous aurions pu conseiller les collègues en amont ou évoquer leur dossier en audience. La DGRH écoute avec beaucoup d'attention les situations particulières que nous présentons, les règle dès que c'est possible, et les garde en mémoire pour un traitement différé dans les autres cas. Une réelle attention humaine est portée aux situations par notre administration centrale, les commissaires paritaires nationaux peuvent en témoigner.

... DES RÉSULTATS QUI CONFIRMENT LES TENDANCES DES DERNIÈRES ANNÉES

Ancienneté en poste

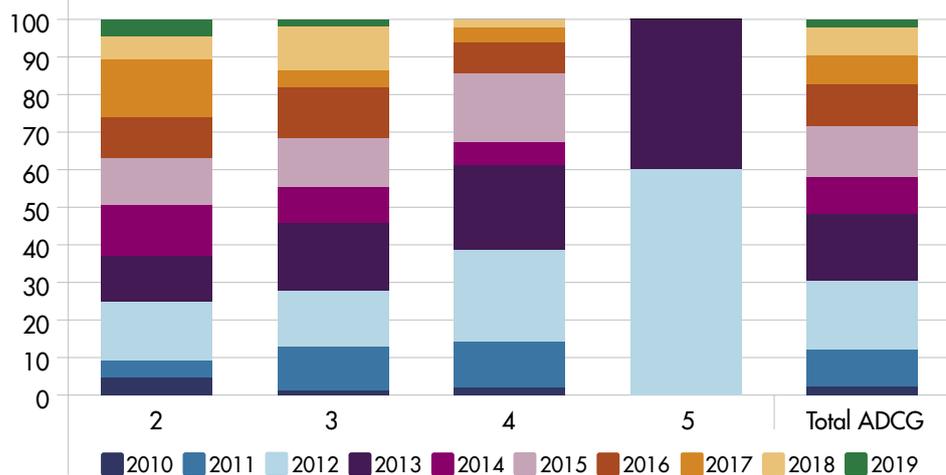
Sur le plan national, tout poste confondu, les personnels de direction mutés au premier tour (postes de chefs) sont restés sur leur affectation ministérielle précédente durant 5,2 années en moyenne. Plus la catégorie est élevée, plus on reste longtemps (de 4,2 ans sur un poste de catégorie 1 à 5,7 ans sur un 4^{es}).

Le changement d'affectation d'un tour à l'autre reste l'exception. Nous en avons recensé 4 dans notre échantillon (3 pour l'AEFE, 1 pour Mayotte, et donc aucun pour la métropole). Il faut en conclure que si une affectation est prononcée au premier ou au second tour, elle est définitive. Certains collègues avaient tenté des révisions d'affectations, mais aucune, à notre connaissance, n'a obtenu satisfaction. Rappelons que l'agent s'engage à prendre tous les postes qu'il a demandés, et que les

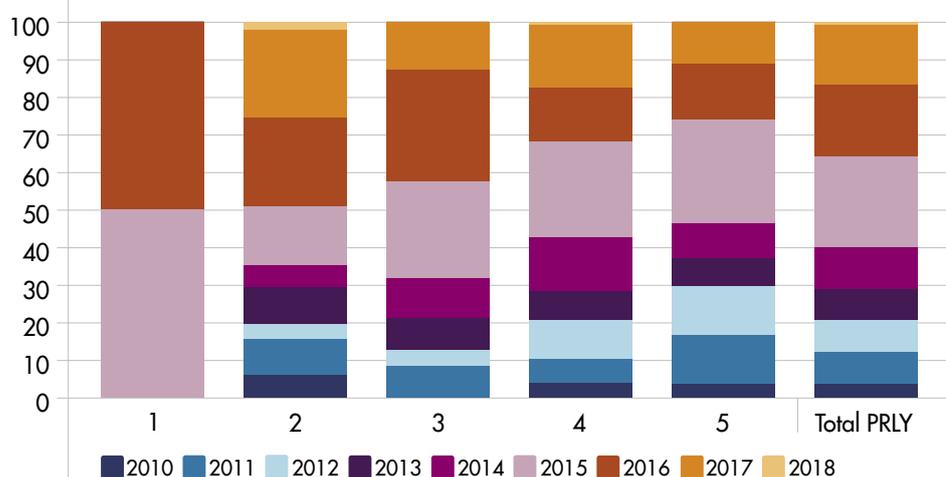
POSTES OBTENUS AU MOUVEMENT

	ADCG					Total	ADLP					Total	ADLY					Total	PACG					Total	PRLP					Total	PRLY					Total	Total
	1	2	3	4	5	ADCG	1	2	3	4	5	ADLP	2	3	4	5	ADLY	1	2	3	4	5	PACG	1	2	3	4	5	PRLP	1	2	3	4	5	PRLY		
ADCG	2	43	72	37	5	159	1	4	10	14	1	30	6	24	52	42	124	60	79	28	5		172	2	3				5		1				2	492	
ADLP		3	4			7		3	2			5	1		2	2	5	12	18	6	2		38		2				2						0	57	
ADLY		7	11	4		22			2	1		3	3	7	27	17	54	39	74	31	5	1	150	4	5				9	2	13	6	1	1	23	261	
PACG		1	3	1		5				1		1	1		1	2	4	29	119	171	106	2	427	1	14	22	18	1	56		28	23	38	5	94	587	
PRLP						0						0	1		1		2		3	6	2		11		2	5	4		11		4	4	14	6	28	52	
PRLY						0						0					0	1	8	9	9		27		2	5	6	1	14		10	14	74	43	141	182	
Total	2	54	90	42	5	193	1	4	15	18	1	39	12	31	83	63	189	141	301	251	129	3	825	7	28	32	28	2	97	2	56	47	128	55	288	1631	

ANNÉES DU PRÉCÉDENT MOUVEMENT POUR LES ADJOINTS DE COLLÈGE SORTANTS (PAR CATÉGORIE)



ANNÉES DU PRÉCÉDENT MOUVEMENT POUR LES PROVISEURS DE LYCÉE GÉNÉRAL SORTANTS (PAR CATÉGORIE)



personnes en mobilité obligatoire (9 ans) ou en réintégration doivent faire des vœux réalistes qui leur assureront d'avoir un poste qui

leur convienne. Chaque année, des collègues en obligation de mobilité sont posés hors vœux, sans recours possible.



FEMMES-HOMMES, IL RESTE DES PROGRÈS À ACCOMPLIR

Accès femmes-hommes

Sur un échantillon de 1 503 postes, on constate que, malgré les efforts de la DGRH, le rattrapage pour donner des chances égales d'accès aux postes ne produit que lentement des effets. Au mouvement 2020, les femmes accèdent majoritairement à des postes de catégories 1 à 3 quand les hommes demeurent majoritaires pour accéder à des postes en catégorie 4 ou 4 ex. Dans les nominations sur des postes de principaux, les femmes sont majoritaires mais seulement jusqu'en catégorie 3. Elles sont majoritaires sur les nominations à des postes de proviseur jusqu'à la catégorie 2. Pour les postes de proviseur en 4 ex, 67 % des nommés sont des hommes. Si l'on veut que cette donnée évolue vers plus d'égalité, il faut que davantage de femmes accèdent à des fortes catégories et deviennent proviseurs en 3 ou en 4 pour qu'il existe un vivier de candidates suffisant.



DONNÉES BRUTES	CATÉGORIE					Total
	1	2	3	4	5	
ENSEMBLE	149	411	433	407	104	1503
ADCG	4	48	84	40	4	180
ADLP	0	4	12	13	1	30
ADLY	0	13	25	80	47	165
DEREA	0	1	1	0	0	2
PACG	134	267	234	122	1	758
PRLP	8	23	30	24	3	88
PRLY	3	55	47	128	48	280
FEMMES	86	228	231	180	49	773
ADCG	3	29	59	24	3	118
ADLP		1	10	9	1	21
ADLY		10	11	50	28	99
DEREA		1				1
PACG	77	146	122	48		393
PRLP	4	14	12	10	1	41
PRLY	2	27	17	39	16	100
HOMMES	63	183	202	227	55	730
ADCG	1	19	25	16	1	62
ADLP		3	2	4		9
ADLY		3	14	30	19	66
DEREA			1			1
PACG	57	121	112	74	1	365
PRLP	4	9	18	14	2	47
PRLY	1	28	30	89	32	180

ACCÈS FEMMES-HOMMES

%	CATÉGORIE					Total
	1	2	3	4	5	
ADCG	58%	55%	53%	44%	47%	51%
ADCG	75%	60%	70%	60%	75%	66%
ADLP		25%	83%	69%	100%	70%
ADLY		77%	44%	63%	60%	60%
DEREA		100%	0%			50%
PACG	57%	55%	52%	39%	0%	52%
PRLP	50%	61%	40%	42%	33%	47%
PRLY	67%	49%	36%	30%	33%	36%
ADCG	42%	45%	47%	56%	53%	49%
ADCG	25%	40%	30%	40%	25%	34%
ADLP		75%	17%	31%	0%	30%
ADLY		23%	56%	38%	40%	40%
DEREA			100%			50%
PACG	43%	45%	48%	61%	100%	48%
PRLP	50%	39%	60%	58%	67%	53%
PRLY	33%	51%	64%	70%	67%	64%

DE L'IMPORTANCE DES VŒUX

Satisfaction vœux

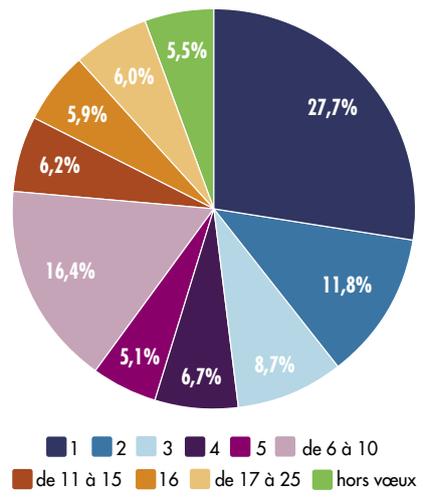
En 2019, 51 % du mouvement se faisait sur les 3 premiers vœux pour le seul 1^{er} tour. En 2020 c'est 48 % du mouvement sur les 3 premiers vœux, ce qui marque en fait un progrès puisque les vœux d'extension sont plus nombreux au 2^e et 3^e tours du mouvement.

La tendance générale est très claire: les premiers vœux sont fondamentaux pour aboutir, et lorsqu'ils sont cohérents avec l'évaluation et l'étape de la carrière du personnel de direction, ils sont pris en compte. Le premier vœu lui-même représente 35 % du mouvement.

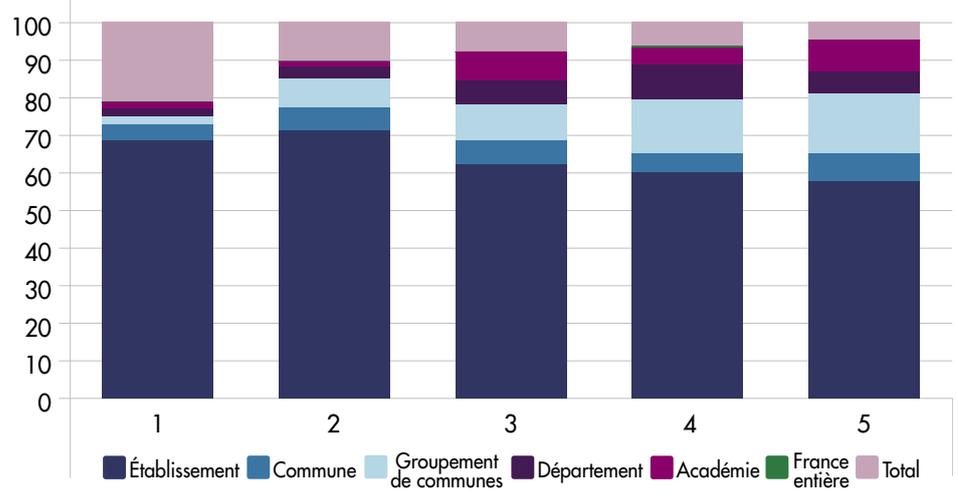
Autre enseignement: les vœux larges offrent de réelles chances d'aboutir dès les premiers vœux: 13,3 % des premiers vœux satisfaits ne sont pas des vœux d'établissement. Et le poids

des vœux larges augmente au fur et à mesure que l'on descend dans la hiérarchie des vœux.

RANG DES VŒUX SATISFITS



TYPES DES VŒUX SATISFITS DU RANG 1 AU RANG 5



LA MOBILITÉ EST-ELLE ASCENDANTE?

Pour 1 265 mutations, nous disposons à la fois de l'emploi et de la catégorie de départ et d'arrivée. La mobilité horizontale, c'est-à-dire celle qui fait muter un collègue sur le même emploi et la même catégorie qu'avant le mouvement, concerne 15 % des mobilités. Une bonne moitié concerne des collègues principaux. C'est la règle commune pour la mobilité pour rapprochement de conjoints. C'est aussi une stratégie adoptée par les collègues qui veulent une zone géographique précise et donnent à ce souhait une claire priorité. Pour rentrer dans certaines académies, comme Paris ou les académies d'Outre-mer, il est parfois nécessaire, pour aboutir, de viser une catégorie inférieure, voire de redevenir adjoint. Cette année, ce n'était pas le cas pour les académies du Sud de la France, mais nous l'avons déjà observé les années précédentes pour ces territoires très convoités.

De façon générale, on peut retenir que notre mobilité ces dernières années est d'abord géographique. Les adjoints qui souhaitent un avancement rapide n'en seront pas réjouis. Les principaux qui deviennent proviseurs sur des catégories financières inférieures non plus.



DEVENIR CHEF

La base de données constituée à partir des mutations depuis 2010 recense 1 631 mutations aux données complètes pour le mouvement 2020. Sauf exception marginale, on ne devient pas chef directement en lycée ou lycée professionnel (5 % des cas, souvent en

régularisation d'intérim ou après une carrière d'adjoint en lycée plus ou moins longue). Pour devenir chef, il faut donc passer par un poste de principal de catégorie 1, 2 ou 3. Le tableau consacré au mouvement des principaux permet d'en avoir une vision claire.

MOUVEMENT SUR LES POSTES DE PRINCIPAUX

	REP/REP+	hors REP	Total
DÉJÀ CHEFS	110	367	477
ADJOINTS NOMMÉS PRINCIPAUX SELON LA CATÉGORIE	1	109	111
	2	159	171
	3	40	63
	4	4	12
	5	1	1
SOUS TOTAL ADJOINTS	45	313	358
Total	155	680	835
DONT POSTES SANS ADJOINT	9	146	155

Les rares personnels de direction qui deviennent principaux en catégorie 4 sont en éducation prioritaire, sont passés par un intérim, ou se trouvent dans des affectations atypiques (3,4 % des adjoints devenant principaux arrivent directement en catégorie 4). Le parcours est désormais classique: on entre sur un poste d'adjoint, souvent en collège, on mute pour la première fois sur un autre poste d'adjoint, de catégorie plus élevée et souvent en lycée, ensuite on devient chef sur un collège de petite catégorie, souvent sans adjoint. Sans une évaluation hors norme, vouloir aller plus vite expose le plus souvent à des déconvenues.

Le passage par l'éducation prioritaire est aussi souvent rapide. Sur 47 postes de chefs en REP et REP+ attribués à des adjoints sortants au mouvement en 2020, 23 étaient déjà passés au mouvement en 2016, voire plus récemment.

40 % des adjoint(e)s qui deviennent chef(fe)s hors REP sont nommé(e)s sur des postes sans adjoint. Ce sont généralement des postes sur lesquels on reste peu de temps. 87 de ces postes avaient déjà bougé en 2016, ou plus récemment. Au bout de 3 ans dans un poste sans adjoint, si l'on fait des vœux raisonnables, on peut vraiment bouger.

QUELLES STRATÉGIES DE VŒUX POUR 2021 ?

La mobilité procède non seulement d'un projet personnel mais aussi des possibilités objectives offertes à un instant T d'une carrière. Il n'y a pas de règle absolue, ni de trajectoire rectiligne, mais des constantes fortes qu'il faut connaître pour mieux établir sa propre stratégie de vœux. Nos commissaires paritaires, majoritaires, et forts de l'expérience d'un syndicat qui accompagne la profession depuis ses débuts, vous accompagnent au quotidien.

Dans la nouvelle organisation de la mobilité, notre rôle de conseil préalable est essentiel. Dès que votre situation ne rentre pas de façon évidente dans le cadre de la circulaire de mobilité, n'attendez pas d'avoir finalisé votre dossier pour nous demander conseil.

Voici les principaux enseignements à retirer des mouvements précédents.

LA LOI DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE

Mouvement

Certaines académies sont difficiles d'accès. La DGRH fixe avec les académies un nombre de postes qui peuvent donner lieu à des mouvements interacadémiques et en pratique, le mouvement ne va pas au-delà. Il faut garder des postes d'adjoints pour les

stagiaires et des postes de chefs pour les adjoints qui sont dans une mobilité intra-académique. Demander un poste de principal à Nice quand on est adjoint à Créteil a peu de chance d'aboutir.

Les documents utilisés pour les opérations des mutations peuvent faire naître de faux espoirs. Avoir une lettre code favorable sur un type de postes ne garantit pas de chances réelles d'y accéder, c'est l'évaluation qui est vraiment déterminante. Si vous avez une lettre code F pour les postes de principaux jusqu'à la catégorie 3 mais que vous demandez des postes uniquement dans les Hauts-de-Seine avec une évaluation à 4 TB, votre demande n'a pratiquement aucune chance d'aboutir.

UNE PRIORITÉ ET UNE SEULE

À de rares exceptions près, l'administration ne sait pas donner satisfaction à un personnel de direction qui veut à la fois une promotion, un secteur géographique précis et un type d'établissement. Demandez-vous quelle est votre vraie priorité (géographique, de poste ou autre) ou bien préparez-vous à être patient.

Si vous êtes en rapprochement de conjoint, vous n'aurez satisfaction, sauf exception, que sur un poste identique à celui que vous occupez : même type, même catégorie d'établissement. Ce qui est une règle du mouvement explicite sur une priorité légale peut être nécessaire pour un secteur géogra-

phique précis. On n'entre pas dans Paris en progressant dans la carrière, il arrive même que pour y parvenir, des collègues redeviennent adjoint ou passent de catégorie 4 à catégorie 2.

RAPPROCHEMENT DE CONJOINTS

Lorsque vous faites votre dossier de mobilité, il arrive que la mutation de votre conjoint ne soit pas certaine. Dans tous les cas, il faut faire un dossier de mutation, quitte à mettre des vœux de recensement. Ainsi vous avez une évaluation prospective et des lettres codes prêtes à servir. Dans le cas où la mutation de votre conjoint n'aboutit pas, vous pouvez annuler la totalité de vos vœux au moment des extensions (cf. calendrier dans l'article de Laurence Colin, page 35).

Et lorsque la mutation de votre conjoint devient certaine, il ne reste plus qu'à mettre votre dossier à jour et à nous tenir au courant. Il subsiste quelques blocages spécifiques (quota de mobilité académique atteint, choix d'un recteur bien arrêté, refus d'exeat par un DASEN pour un professeur des écoles). Mais dans bien des cas, y compris au 3^e tour, si votre demande entre dans le cadre, elle aboutit.

MUTER RAPIDEMENT ?

Ancienneté en poste

Quel que soit le poste d'affectation ministérielle, l'essentiel de la mobilité se fait entre 3 et 6 ans. Le tableau d'ancienneté en poste porte sur un échantillon de 1 636 postes suivis depuis le mouvement 2010. Il montre une tendance à rester peu longtemps sur les petits postes d'adjoints en collège, et plutôt longtemps sur les postes de proviseurs de lycée général de catégorie élevée. Mais la dispersion des données pour les emplois montre bien que c'est la stratégie individuelle et son adéquation à l'offre et à la demande qui sont déterminantes.

Être bien conseillé est donc plus que jamais nécessaire et les commissaires paritaires nationaux sont là pour le faire. Rendez-vous en novembre ! ■

MOUVEMENT

	ADCG	ADLP	ADLY	PACG	PRLP	PRLY	Total général
AIX-MARSEILLE	14	4	10	35	9	14	86
AMIENS	3		2	27	4	7	43
BESANÇON	2		2	9	2	2	17
BORDEAUX	16	5	10	38	4	9	82
CLERMONT-FERRAND	1		3	21	4	6	35
CORSE			1	5		2	8
CRÉTEIL	9		7	63	4	29	112
DIJON	5	2	7	26	1	5	46
ÉTRANGER			9	4		30	43
GRENOBLE	12	2	8	51	1	17	91
GUADELOUPE	9	1	6	6	2	5	29
GUYANE	1		1	2	2	1	7
LA RÉUNION	7	3	7	6	3	2	28
LILLE	6	5	7	36	7	16	77
LIMOGES		2	1	5	1	2	11
LYON	6	2	8	33	3	11	63
MARTINIQUE	2		4	4	2	2	14
MAYOTTE	2			3		1	6
MONTPELLIER	6	1	8	38	1	10	64
NANCY-METZ	15	2	8	58	3	13	99
NANTES	6		2	33	3	9	53
NICE	4	3	1	27		9	44
NORMANDIE	6		4	37	2	14	63
ORLÉANS-TOURS	2		5	37	6	6	56
PARIS	12	1	14	12	6	11	56
POITIERS	3		4	23	2	6	38
REIMS	1	2	2	14	3	3	25
RENNES	8	1	6	44	3	7	69
STRASBOURG	3	1		10	1	6	21
TOM	2		1	9	2	2	16
TOULOUSE	10	2	19	38	4	18	91
VERSAILLES	10	1	19	66	12	15	123
Total général	183	40	186	820	97	290	1616

Pour l'équipe des commissaires paritaires nationaux

Mouvement 2021 ?

Le syndicat et les commissaires paritaires à votre service

*« Oui », disons le haut et fort,
« nous sommes toujours là, et prêts à vous défendre! »*

*D'ailleurs, j'ai sorti ma boule de cristal,
et puisque la note de service mobilité promise pour
le BO du 3 septembre n'est pas parue, je vais essayer
de vous donner quelques pistes et indications, et faire
quelques hypothèses. Nous actualiserons nos documents
lorsqu'elle paraîtra, sans doute courant octobre,
alors surveillez bien l'hebdo, vous y trouverez tous
les outils que nous mettrons à votre disposition,
et les informations mises à jour.*



Laurence COLIN
Coordonnatrice des commissaires
paritaires nationaux

OÙ EN EST-ON, ET POURQUOI LA NOTE DE SERVICE N'EST-ELLE PAS PARUE ?

Cette note de service est publiée tous les ans et rappelle les grands principes de la mobilité. Elle précise les règles qui régiront les différents mouvements (COM, Mayotte, mobilité générale, REP+). Il y a encore quelques années, elle était « libérée » fin juillet, puis fin août, et l'an dernier nous l'avons attendue jusqu'en septembre. Le cru 2020 sera donc automnal.

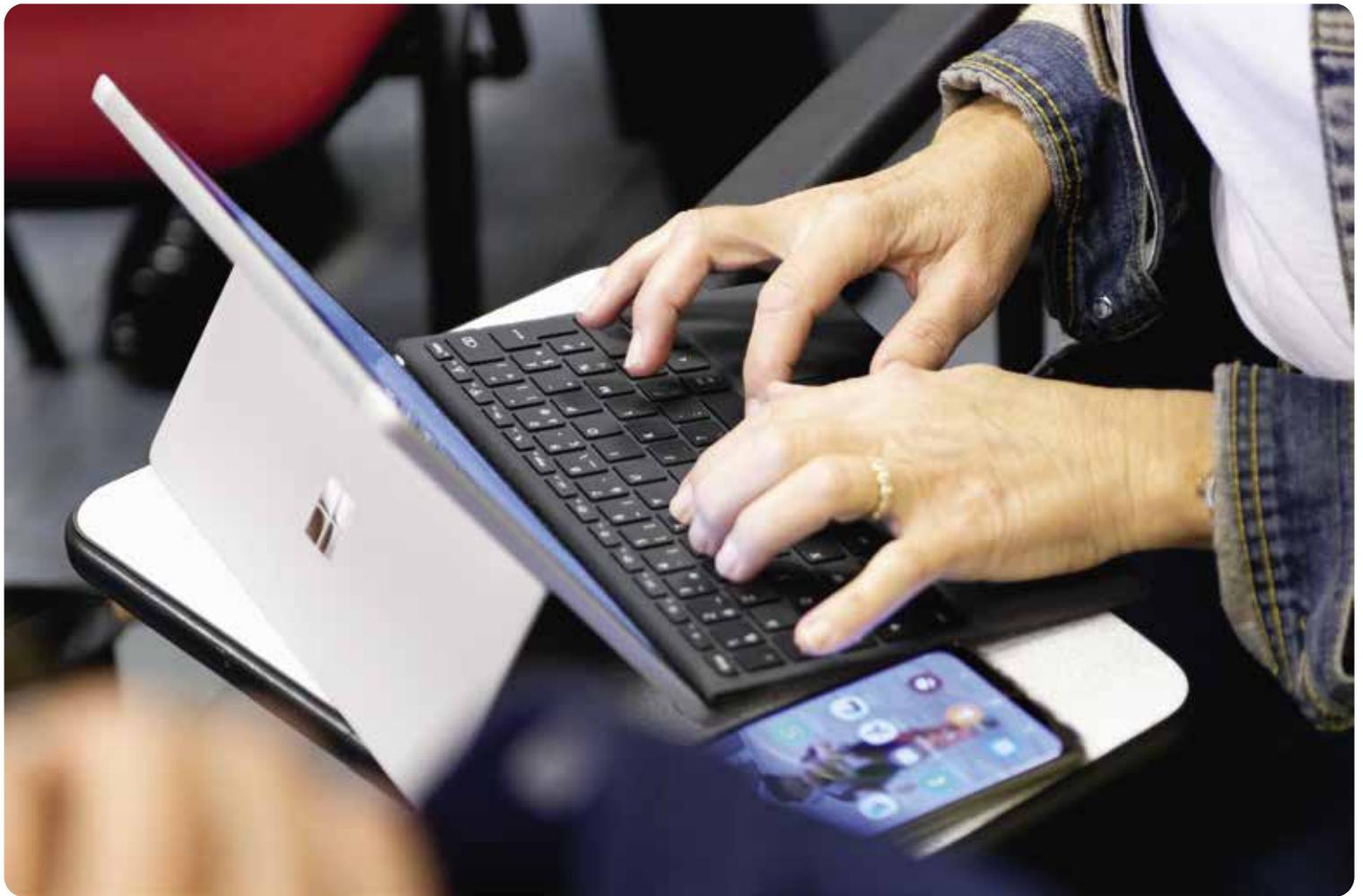
En fait, des rencontres avec les organisations syndicales sont en cours à la DGRH, autour des lignes directrices de gestion,

d'un côté « carrière », et de l'autre « mobilité ». Réunions auxquelles nous participons dans le cadre de l'UNSA-Éducation. La prochaine réunion, et sans doute la dernière pour ce cycle concernant la mobilité, est programmée le 1^{er} octobre, et donc il semblerait que la note ne sera pas parue avant cette rencontre.

QUELLES SONT LES PERSPECTIVES EN TERMES DE CALENDRIER ?

Peut-être que très pris(e) par la réouverture de votre établissement, vous ne vous en êtes pas rendu(e) compte, mais cette année, vous n'avez pas eu besoin avant le

30 juin, de vous connecter et cliquer pour déclarer votre intention de muter. Cette formalité, très importante pour connaître la liste des postes susceptibles d'être vacants a, en fait, été décalée au mois de septembre. Ce glissement du calendrier, nous permettra sans doute d'avoir une liste de postes vacants pour départ à la retraite plus complète que les années précédentes au moment où les vœux seront à établir. Combien d'entre nous ont découvert, après la fermeture du serveur, que le poste de leur rêve allait finalement être vacant, alors qu'il ne l'apparaissait pas encore en octobre? Cela ne devra surtout pas vous empêcher de faire des vœux larges, qui vous donnent davantage de possibilités de muter.



Ce qui veut dire que le serveur mutation sera ouvert en novembre cette année, et non plus en octobre.

ET ENSUITE ?

Si l'on extrapole autour de cette date, on peut imaginer le déroulé suivant ci-après.

- Saisie des vœux : novembre 2020
- Donc entretiens mutation avec le/la DAASEN, DASEN, SG ou recteur-trice : novembre 2020
- Résultats 1^{re} phase: début avril 2021
- Résultats 2^e phase: début juin 2021
- Résultats 3^e phase: mi-juillet 2021
- Avec entre ces différentes phases, les périodes d'extensions de vœux, et bien entendu, les recours.

QUAND DEVEZ-VOUS CONTACTER VOTRE COMMISSAIRE PARITAIRE NATIONAL ?

Il existe trois étapes importantes pendant lesquelles vos commissaires paritaires nationaux pourront vous accompagner.

La 1^{re} intervient en amont et pendant la saisie des vœux. C'est une période cruciale qui nous permet de vous connaître, d'échanger autour de vos vœux et de vous donner des conseils. Il est important que cet échange ait lieu en présentiel, car souvent cet entretien vous permettra de réfléchir à haute voix, de

trier toutes vos envies par ordre de priorité, et nous pourrons vous donner quelques conseils, que vous suivrez ensuite... ou non, bien entendu.

Lors de notre participation dans les assemblées générales académiques (AGA) ou départementales (AGD), nous vous expliquerons le principe de la mobilité des PerDir et ses mécanismes, qui vous paraissent souvent bien nébuleux.

Suite à ces entretiens, nous attendrons bien entendu la copie de votre dossier. C'est sur la base des pièces que vous nous aurez fournies que nous attirerons l'attention des services académiques en charge des mutations, puis les services nationaux de la DGRH, sur des situations particulières qui répondent souvent à des critères prioritaires, cités dans les lignes directrices de gestion. Cette phase d'accompagnement nous occupe en fait dès octobre et se poursuit jusqu'aux résultats d'avril. Puis à nouveau jusqu'en juin et en juillet. Une chose est certaine, plus tôt nous aurons votre dossier complet, plus notre suivi sera efficace. Attendre une déception suite à la phase 1 est bien trop tardif !

En avril, nous vous aiderons dans vos recours, en vous fournissant les outils pour les rédiger, ou des arguments pour appuyer ces demandes, et parfois des explications pour que vous puissiez comprendre, voire renoncer à ces demandes. Sachez que suite aux

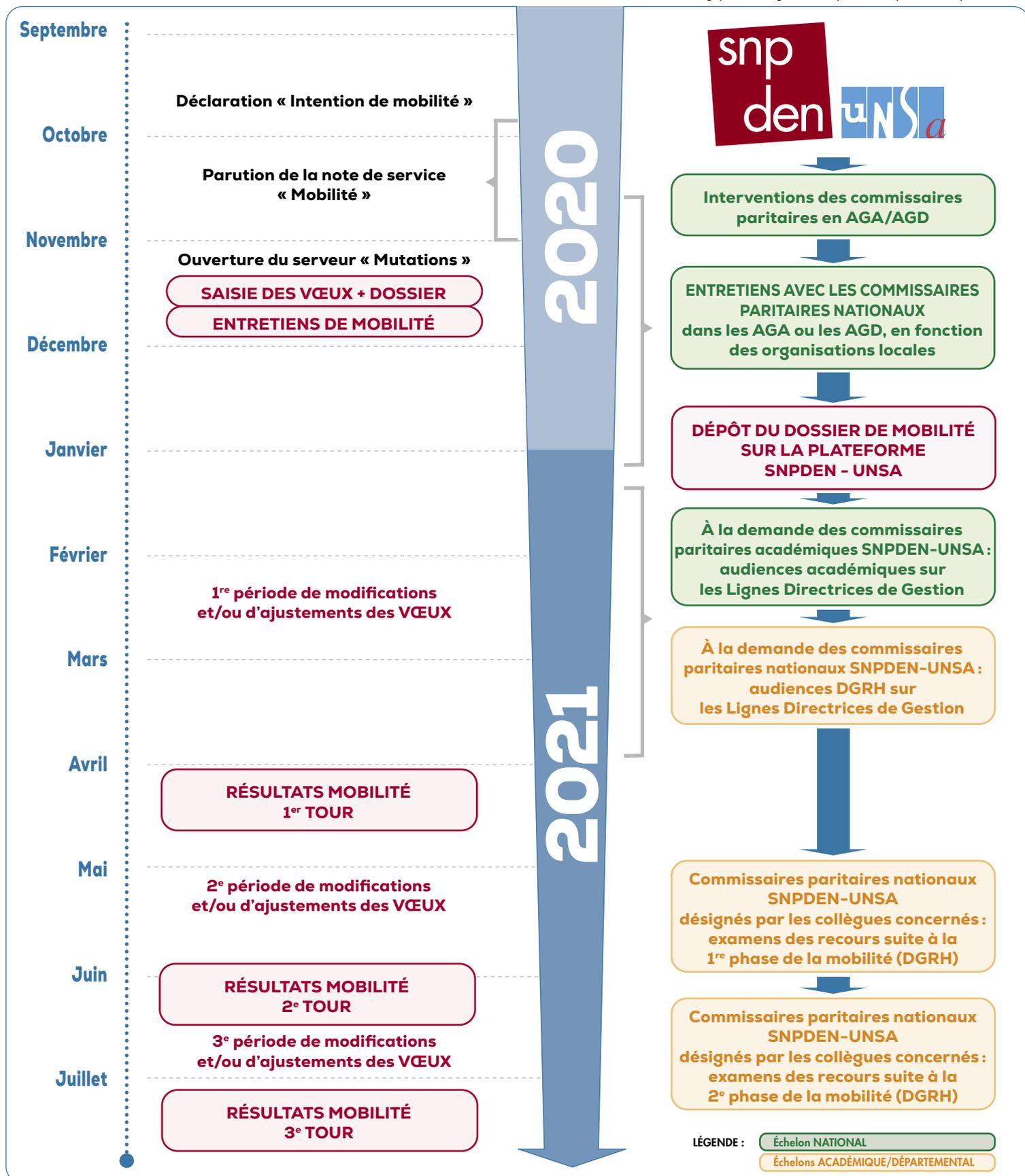
nouvelles procédures de 2020, nous avons accompagné le recours de plus de 140 collègues, ce qui correspond à dix fois plus de recours que les années précédentes. N'oubliez pas non plus qu'un recours est actif jusqu'à la fin des opérations de mobilité, et que certaines situations ont trouvé une solution mais... en juillet.

Dès la sortie de la note de mobilité, nous vous ferons parvenir via l'hebdo toutes les explications et les informations concernant le cru 2021. N'hésitez pas à contacter vos commissaires paritaires académiques et nationaux, et rendez-vous pour les entretiens conseils, à côté des AGA ou AGD. Vos académies vous informeront de ces dates.

Et espérons que vous n'aurez pas oublié de cliquer dès le samedi 5 septembre si vous souhaitez jouer. Sur votre portail agent, bien entendu, l'application répondant, ou pas, au doux nom de « SIRHEN »... ■

Repères : votre année pour la mobilité

Frise chronologique téléchargeable et imprimable depuis le site snpden.net



C'est quoi une tenue normale... ?

Il y a quelques années nous avons commis un article sur la tenue correcte des élèves. Le sujet revient aujourd'hui sur le devant de la scène avec les réseaux sociaux qui ont la capacité de transformer en peu de temps une position minoritaire ou particulière en une cause nationale sur laquelle doivent s'exprimer obligatoirement les politiques et les acteurs sociaux sous peine d'apparaître indifférents ou, pire, méprisants. Selon l'actualité, le sujet devient, dans les médias, important ou secondaire mais il trouve toujours un écho dans la sphère médiatique.

C'est le cas dernièrement, avec les mots-clés #14septembre ou #balancetonbahut, via lesquels des jeunes filles se sont indignées des remarques d'AED, de CPE ou de chef(fe)s d'établissement, relatives à leur tenue. Interrogé, notre Ministre a plutôt eu une réponse sobre et de bon sens mais qui ne règle rien, quand sa collègue ministre de la Citoyenneté déclarait être « en sororité » avec ces jeunes filles, les soutenait et considérait que « l'indécence était dans les yeux de celui qui regarde ». Si l'on ne peut rejeter de tels propos, il suffit d'analyser un peu l'évolution des images de jeunes filles souvent mineures diffusées sur les réseaux sociaux pour constater que l'absence de règles éducatives et « de bon sens » peut nuire à la cause qu'elle prétend défendre. Si l'on peut se satisfaire d'une société permissive en la matière, au sein d'établissements d'éducation, on peut normalement s'interroger. Surtout lorsque la solution proposée est de supprimer l'article relatif à la tenue dans les règlements intérieurs. Et je crains fort que les étapes suivantes soient, au gré des contestations des uns et des autres, la suppression des règlements intérieurs qui constituent, par essence, des entraves aux

libertés individuelles. Or, le vivre ensemble a besoin de règles communes.

Si nos avis divergent sur la question, un point commun évident nous réunit, celui de nos règlements intérieurs. Chaque établissement, chaque collège, chaque lycée, et il ne semble pas y avoir d'exception, possède dans son règlement un article relatif à la tenue des élèves. Les adjectifs varient sensiblement de « correcte » à « décente » en passant par « adaptée », mais tous les règlements intérieurs y font référence expressément.

Peu se sont aventurés à décliner de façon précise et encore moins exhaustive ce que la collectivité ou le CA entendait par « tenue correcte ». Il en va d'ailleurs de même pour les personnels mais là, au moins, aucun règlement interne n'évoque cette question. Et le/la chef(fe) d'établissement sait qu'il/elle ne peut s'appuyer sur aucun texte à part celui général de la Fonction publique, qui ne mentionne rien sur le sujet, et celui plus récent relatif aux signes ostentatoires d'appartenance religieuse obtenu de haute lutte par le SNPDEN.



Pascal CHARPENTIER
Secrétaire national Vie syndicale

C'est donc une certaine forme de code social tacite qui conduit à éviter trop d'abus en la matière mais qui ne protège pas le/la chef(fe) d'établissement en cas de problème. Plusieurs entreprises et plusieurs professions l'ont explicitement inscrite dans leur charte et en tiennent compte lors des recrutements. Il n'en est rien, paradoxalement, dans le Ministère chargé de l'éducation qui depuis longtemps a raccroché au portemanteau blouses grises et blouses blanches ou uniformes divers censés gommer l'origine sociale de nos élèves. Prétendre y revenir est parfaitement utopique et ne peut germer que dans quelques esprits nostalgiques d'une autre époque. La nôtre est aussi paradoxalement à celle de l'uniforme « jean tee-shirt » mais comme chaque génération est en quête de se distinguer par rapport à la précédente, nous assistons à une surenchère vestimentaire dont les codes sont dictés par les idoles d'aujourd'hui. Les évolutions de ces derniers temps sont d'ailleurs influencées par ce que les jeunes regardent sur les réseaux sociaux. On parle désormais d'influenceurs.

Quand chaque jour, près de 1 000 adolescents, en recherche d'eux-mêmes, franchissent les portes d'un établissement sco-

est que la remarque s'adresse à un cas isolé et la seconde que les parents ne soutiennent pas l'adolescent(e) dans sa démarche. La difficulté surgit lorsque l'élève persiste, bafouant ainsi ostensiblement l'autorité en place. Rarement il le fait seul et souvent sa persistance est confortée par l'entrée en jeu de certains professeur(e)s ou de parents d'élèves s'insurgeant individuellement ou collectivement contre « l'autoritarisme » du/de la chef(fe) d'établissement. Les mêmes refusant d'ailleurs que l'on allège le RI de cette disposition inapplicable et expliquant, chacun avec leurs critères d'appréciation propre, ce qu'est selon eux une « tenue correcte » ou « indécente ». Pour diviser une salle des profs, animer un CA, ou la conférence des délégués élèves, le sujet n'a pas son pareil. L'élève concerné



laire, il est bien rare de ne pas être confronté à cette question de la tenue qui renvoie les personnels d'éducation, au sens large, au règlement intérieur. Les circulaires relatives aux examens faisaient aussi référence quelquefois à la tenue des candidats mais il semble que l'on ait préféré gommer des textes ces directives inapplicables tant la question posait problème. Faut-il qu'il en soit ainsi dans nos écoles? Doit-on supprimer cette référence à la tenue dans nos RI? Je ne le pense pas, car il n'est jamais bon que les règles collectives du bien vivre ensemble, et appliquées à la majorité, soient issues de notre incapacité à faire respecter par une minorité celles en place qui, globalement, donnent satisfaction au plus grand nombre.

Toujours est-il que devant une tenue qui ne lui semble pas correspondre à celle de la définition de son règlement intérieur, le/la chef(fe) d'établissement n'a pas d'autre alternative aujourd'hui que celle, hypocrite, de fermer les yeux, ou celle, courageuse, de faire une remarque. Reconnaissons, qu'aujourd'hui toujours, mais pour combien de temps encore, cette remarque est suivie d'effet dès lors que 2 conditions sont réunies. La première

est pour sa part assez content de la controverse qu'il a engendrée. Cela se comprend aisément puisque sa tenue était déjà destinée à se faire remarquer. Lorsque la presse s'en mêle c'est une victoire sans mesure.

Chaque acteur y va de son point de vue mais le/la chef(fe) d'établissement est bien seul(e), comme souvent, à porter la responsabilité de la conduite de l'action. Il doit bien se garder, si sanctions il y a, de les motiver sur la correction de la tenue, notion toute subjective et non définie par les textes. Il doit le faire, en prenant soin d'appliquer la gradation des sanctions, sur un motif de non-respect d'une injonction donnée par le/la chef(fe) d'établissement. Il peut être utile dans certains cas de réunir une commission mais il faut être sûr qu'une décision soit prise à l'issue de celle-ci et qu'elle ne soit pas l'occasion, une fois de plus, d'échanges stériles confortant dans son droit l'élève, et désavantant par la même l'autorité.

Le problème de la correction de la tenue est donc celle de l'appréciation de celle-ci. Et à défaut d'être explicitement indiquée dans nos règlements intérieurs, les textes renvoient

tacitement à l'autorité de l'établissement l'exercice de l'appréciation. C'est donc bien à la direction et à elle seule qu'incombe la difficile tâche de juger si un élève enfreint ou non le RI. Même si cela heurte un certain nombre d'acteurs, c'est au personnel de direction de juger si une tenue est correcte ou non au sein de son établissement. Cela conduit d'ailleurs inévitablement à des dispositions qui peuvent être différentes d'un lycée à l'autre, d'une région à l'autre et pourquoi pas d'un(e) chef(fe) à l'autre. Ce dernier cas est cependant à éviter car une inflexion trop brutale de l'appréciation ne serait pas comprise, à juste titre, par la communauté scolaire. La subjectivité de l'appréciation n'est pas que négative. Au contraire, elle permet dans bien des cas de s'adapter en considérant que ce qui pouvait apparaître « incorrect » il y a 10 ans ne l'est plus aujourd'hui. De même, venir en tongs à l'école peut être considéré comme inconvenant dans une académie du Nord et toléré dans une du Sud. Force est de constater que la notion de décence interroge aujourd'hui et je ne suis pas sûr que la Ministre, en soutenant certaines filles, serve la cause qui lui est chère, surtout quand ces jeunes filles ont à peine 15 ans.

Si d'aventure une telle affaire était portée devant les tribunaux, je doute que ceux-ci fixent une limite pouvant servir de jurisprudence pour l'ensemble du territoire. La proportionnalité, l'individualisation, la gradation de la sanction seraient examinées mais pas la subjectivité de la décision. La longueur des jupes, la taille des décolletés, la coiffure, le look de nos adolescents sont donc bien l'affaire d'un(e) chef(fe) d'établissement et de ses équipes éducatives. Abandonner cette prérogative au motif que cela serait délicat, subjectif, difficile consisterait à abandonner un peu de notre mission éducative.

Les adolescents qui nous sont confiés ont besoin de repères. Leurs parents ont parfois du mal à leur en donner et la société qui plus est, de plus en plus médiatique, ne leur facilite pas toujours la tâche. Faire tomber des barrières, enfreindre la règle, vouloir mieux que l'existant, etc., permet de se construire. C'est sûrement une des constantes de la jeunesse à travers le temps. En leur retirant la possibilité de le faire par des comportements adultes trop permissifs, nous ne les aidons pas à grandir.

La liberté individuelle est certes sans limite mais nous vivons dans une société où des interactions sociales complexes existent forcément. Il faut savoir en tenir compte surtout dans un milieu éducatif chargé de former de futurs citoyens. Sans règles communes, sans codes même subjectifs, la notion de communauté perd son sens au profit de droits et de libertés individuelles dont l'application outrancière conduira tôt ou tard à des régimes non démocratiques. Sous ceux-ci, certains citoyens du monde doivent trouver bien dérisoires nos combats d'idées et se contenteraient d'un centième de nos libertés ou de nos droits. ■

L'actualité vous interpelle ? Un article vous donne envie de réagir ?

Direction vous donne la parole.

Vous êtes syndiqué, actif ou retraité, faites-nous partager votre réflexion sur l'exercice du métier, sur votre carrière, sur les évolutions du système, sur votre vision de la vie syndicale...

Merci d'adresser vos contributions à François Resnais permanent au SNPDEN francois.resnais@snpden.net et, pour nous faciliter la tâche, de préférence en texte (Times 12), sans mise en forme ou mise en page.

Les propos exprimés dans cette tribune libre n'engagent que leur auteur.

Un printemps avec Jean de La Fontaine : « Les animaux malades de la peste »



Philippe BENOIT-LIZON
Principal du collège Font d'Aurumy

On connaît le goût du ministre pour Jean de La Fontaine. Les élèves de CM2 ont reçu cette année, comme les années précédentes, un recueil de fables illustrées pour les vacances d'été, afin de « renforcer leur goût et leur pratique de la lecture et susciter leur curiosité ».

Une des missions de l'École obligatoire est d'éduquer aux médias et à l'information. Il s'agit, peut-on lire sur le site du ministère, « de permettre aux élèves d'exercer leur citoyenneté dans une société de l'information et de la communication et de former les citoyens actifs, éclairés et responsables, de demain ».

Afin d'exercer cet esprit critique (du grec *krinein*, « passer au crible »), nous proposons au ministre de réfléchir à la qualité du système éducatif français et aux différents écrits sur le sujet, à l'aune de la fable *Les animaux malades de la peste*.

Depuis trente ans, le système éducatif français piétine quand d'autres progressent ⁽¹⁾. Les nombreux ministres qui se sont succédés sur cette période ont tous voulu se démarquer du précédent, rivalisant de réformes ⁽²⁾. Ils ont cependant tous échoué à faire de l'École un outil du rayonnement de la France dans le monde, comme l'ambitionnaient les réformateurs du XX^e siècle ⁽³⁾.

Et pourtant, « tout a été essayé ! » diront les commentateurs prompts à juger les acteurs de l'École !

« Il faut du ciment et des perspectives », disait-on il y a trente-cinq années. Ainsi, l'article 18 de la loi d'orientation sur l'éducation du 10 juillet 1989 institue le projet d'établissement dans le second degré.

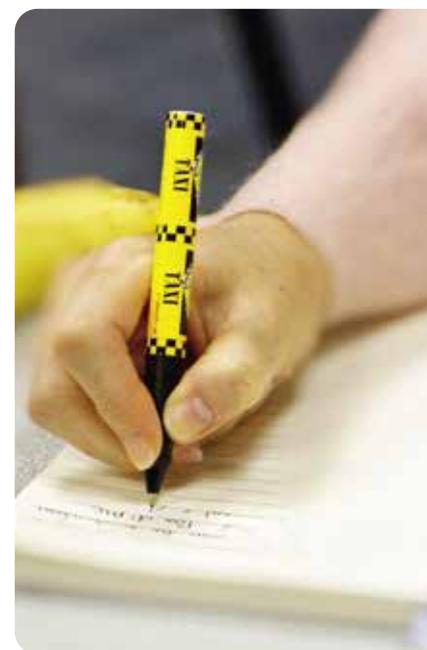
« Il faut un chef avec une politique de pilotage par les résultats », disait-on après les années 2000. Ainsi, l'article 34 de la loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école d'avril 2005 crée le contrat d'objectifs.

« C'est la qualité du professeur dans sa classe qui assure la réussite de l'École », disait-on il y a peu. Ainsi, l'article 68 de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'École de la République de juillet 2013 institue les écoles supérieures du professorat et de l'éducation.

La recherche s'est penchée sur ces trois stratégies mises en œuvre dans le monde pour améliorer les performances des systèmes éducatifs, sans toutefois souligner l'efficacité de l'une par rapport à l'autre ⁽⁴⁾.

« Peut-on encore réformer l'école ? » titrait, il y a un quart de siècle, feu le mensuel *le monde de l'éducation* dans son numéro de septembre 1995. Et de poursuivre : « Pourquoi toutes les réformes de l'Éducation nationale laissent-elles un sentiment d'échec, pourquoi les innovations sans cesse annoncées ne semblent-elles pas être à la hauteur des défis de l'échec scolaire et du chômage des jeunes, pourquoi le moindre mouvement se heurte-t-il à tant d'obstacles, pourquoi l'image d'une institution pachydermique et paralytique l'a-t-elle emporté sur toute autre dans l'opinion publique ? »

Qui peut croire que lorsque le bateau n'arrive pas à bon port, c'est la faute des rameurs ? La Fontaine dans *Les animaux malades de la peste* montre bien comment le « plus fort » détourne l'attention vers une victime expiatoire. Ainsi, un vent mauvais s'est levé et a soufflé dernièrement, à l'occasion du confinement. 4 à 5 % des enseignants français n'auraient pas travaillé pendant les mois de confinement indique une enquête de *France 2*. « Ces profs qui décrochent » ont embrayé les chaînes d'information en continu. « Ces profs qui sèchent » a renchéri un hebdomadaire connu, suivi par la presse régionale. Les bons journalistes savent, eux, que le taux moyen d'absentéisme des salariés français s'élève à 5,1 % et qu'il n'y a même pas lieu, avec le chiffre de 40 000 enseignants en arrêt (sur 870 000), de faire un article sur un train en retard. Qui a relevé que, depuis le 18 mai, date de réouverture des collèges, les professeurs en présentiel ont assuré bien plus que leur ORS, parce qu'en fin de journée, ils assuraient les cours



à distance? Ils n'ont pas été payés pour le faire et n'avaient aucune obligation à le faire, mais qu'aurait-on dit sur eux s'ils ne l'avaient pas fait? Voilà l'information qui aurait dû être relevée et portée à la connaissance des français. Les professeurs du collège font double service dans la journée, sans rémunération supplémentaire. Voilà ce qu'aurait dû proposer aux applaudissements une institution scolaire soucieuse de reconnaître le travail des siens. Une vidéo transmise le 8 juillet au soir, vers l'ensemble des personnels mais s'adressant aux enseignants uniquement, atténua-t-elle la gifle? Quelques bons journalistes ont vu clair toutefois: Les élèves fragiles décrochent, leurs profs s'accrochent, titrait Télérama le 29 avril dernier.

Que s'est-il passé en France du 13 mars au 18 mai 2020? Du jour au lendemain, les professeurs se sont débrouillés quasiment seuls. Les EPLE ont fait

face et ont fonctionné seuls. Où était l'institution, de la DASEN au ministère? Voilà matière à enquête pour ceux qui ont besoin de mordre pour se sentir importants. Ils pourront peut-être remettre sur la table un vocable qu'ils avaient affectionné: le mammoth.

Revenons au mensuel du monde de l'éducation en 1995 et donnons-lui la parole en réponse aux questions qu'il pose: « un des éléments qui peut freiner les changements est relatif à la manière dont les enseignants les ressentent. S'ils leur sont imposés, sans explications suffisantes, sans formation, sans les impliquer dans leur préparation et sans moyens suffisants, il y a peu de chance qu'ils les mettent en œuvre avec dynamisme. Les enseignants ont conscience de la dignité de leur fonction: ils savent qu'ils agissent sur les enfants et n'admettent pas de le faire de telle façon plutôt que de telle autre s'ils n'en comprennent pas la raison et l'utilité ».

On ne peut lire rétrospectivement cet article qui date d'un quart de siècle sans le mettre en perspective avec le rapport TALIS de 2018 (rapport de l'OCDE) qui montre que l'enseignant français est non seulement isolé et peu payé mais aussi peu reconnu par son institution.

Merci madame, merci monsieur la/le professeur(e) pour votre engagement et votre inventivité au quotidien. Espérons que l'institution scolaire saura s'inspirer de vos efforts, les valoriser, sans vous décourager.

Prenons garde que, de mauvais diagnostics en boucs émissaires, le système éducatif français ne puisse s'extirper du marasme vers lequel il va. Si on ne veut pas que l'instituteur du monde ne gagne la guerre contre la France, en raison de l'insuffisance de l'instruction de ses citoyens⁽⁵⁾, appliquons-nous à ce que les acquis scolaires de l'élève français progressent dans les classements internationaux. Rappelons-nous la phrase de Ferdinand Buisson, directeur de l'enseignement scolaire, qui portait l'obligation scolaire à quatorze ans en 1936: « il en va de l'intérêt national bien compris. Il s'agit avant tout que la nation ne se prive pas chaque année de quelques milliers d'intelligences hors ligne car elle sera dépassée par les nations qui sauront mettre en valeur la totalité de leur capital humain, le plus précieux des capitaux. »

Il n'y a pas lieu de penser que l'élève français est plus bête que les autres.

Il n'y a pas lieu de penser non plus que l'enseignant français est moins capable que les autres.

Il faut donc que le plus haut lieu de décisions s'interroge sur ce qu'il fait ou ce qu'il ne fait pas et n'incrimine pas l'âne qui pâit, notamment par temps de peste. ■

- 1 Rapports PISA, PIRLS, TIMS, TALIS
- 2 En 1989 Lionel Jospin fait voter la loi d'orientation sur l'éducation qui réprecise les objectifs de la scolarité obligatoire. En juillet 1995 François Bayrou, formule 155 propositions adoptées par la loi de programmation du « nouveau contrat pour l'école ». Ségolène Royal, ministre déléguée chargée de l'enseignement scolaire invite au débat national sur « le collège de l'an 2000 » et le bulletin officiel du 10 juin 1999 définit « La mutation des collèges: un collège pour tous et pour chacun ». Le ministre Jack Lang propose en avril 2001 « les nouvelles orientations sur le collège », pour un « collège républicain ». Le ministre Luc Ferry veut définir la culture générale de l'honnête homme du XXI^e siècle. De 2002 à 2004 il revoit les programmes du premier degré, introduit les IDD en collège et les TPE en lycée. Il est le ministre de l'acte 2 de la décentralisation même si, en raison d'oppositions fortes, elle se limitera aux personnels TOS. Le ministre François Fillon fait adopter en mai 2005 la « loi d'orientation et de programme pour l'avenir de l'école », le socle est né. Le ministre Vincent Peillon fait adopter en juillet 2013 la loi « d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la République ». Suite à cette loi, la ministre Najat Vallaud-Belkacem promulgue 5 décrets et 3 arrêtés et la rentrée 2016 voit la réforme du collège. Jean-Michel Blanquer lui succède en 2017. Il est affublé par son propre cabinet du sobriquet « control Z » en raison de sa capacité à revenir sur ce qu'a fait son prédécesseur. Il promulgue en juillet 2019 la loi de « l'école de la confiance ».
- 3 Jules Ferry; Ferdinand Buisson; Jean Bertoin; Général de Gaulle; Valéry Giscard d'Estaing
- 4 Peut-on réformer l'école? Approches organisationnelle et institutionnelle du changement pédagogique, Vincent Dupriez, édition de Boeck 2015.
- 5 En référence au discours des Républicains qui précéda les lois Jules Ferry sur l'école obligatoire: « la cause de la défaite de 1870 est l'insuffisante instruction du peuple. C'est l'instituteur prussien qui a gagné la guerre! » Le redressement national passe par une école élémentaire pour les enfants du peuple, laïque et obligatoire.



Chronique juridique

Rupture conventionnelle dans la Fonction publique : est-ce réellement une avancée ?



Thierry FAURE
Membre de la cellule juridique

UNE NOUVELLE PROCÉDURE, ENCADRÉE PAR DEUX DÉCRETS

Ceux-ci, datés du 31 décembre 2019 viennent préciser les modalités de cette nouvelle procédure : le décret 2019-1593 et le décret 2019-1596 parus au journal officiel du 1^{er} janvier 2020.

Ces décrets viennent appuyer la loi de transformation de la Fonction publique, publiée le 6 août 2019, qui a modifié de nombreuses dispositions du droit de la Fonction publique, dont notamment la suppression des compétences des commissions paritaires que nous dénonçons.

Dans cette loi, se trouvent pêle-mêle de nouvelles dispositions concernant :

- les proches-aidants,
- le versement du supplément familial,
- les autorisations spéciales d'absence,
- le télétravail ponctuel autorisé par l'employeur public,
- l'assurance-chômage,
- les centres de gestion et médecine agréée et de contrôle,
- le reclassement,
- le risque d'usure professionnelle,
- une nouvelle sanction disciplinaire des agents publics,
- la protection des témoins entendus.

Nous reviendrons rapidement dans la revue *Direction* sur cette loi.

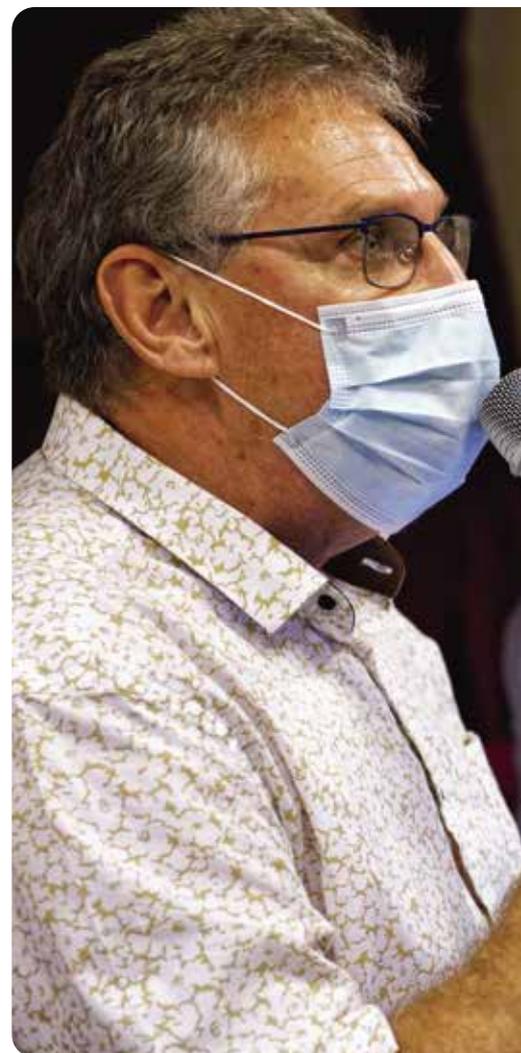
HERITÉ DU PRIVÉ, UN DISPOSITIF POUR TOUS LES FONCTIONNAIRES

Sans doute l'un des dispositifs les plus attendus de la loi de transformation de la Fonction publique, la rupture conventionnelle est désormais possible pour les fonctionnaires et agents contractuels en CDI.

Onze ans après son instauration dans le secteur privé par la loi 2008-596 du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle a fait son entrée dans la Fonction publique avec la loi 2019-828 de transformation de la Fonction publique. Son article 72 prévoit une expérimentation pour les fonctionnaires, pour une durée de cinq années, ainsi que l'application du dispositif aux agents contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI).

Précisant les modalités de ce nouveau dispositif, deux décrets datés du 31 décembre 2019 ont été publiés au journal officiel du 1^{er} janvier 2020 et sont entrés en vigueur le même jour :

- le décret 2019-1593 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction publique ;
- le décret 2019-1596 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la Fonction publique, et portant diverses mesures relatives aux dispositions indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.



PROCÉDURE EXPÉRIMENTALE POUR LES FONCTIONNAIRES

Le premier décret prévoit d'abord la procédure de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires, qui entraîne une **radiation des cadres** ainsi que la perte de **la qualité de fonctionnaire**.

Le décret précise que la procédure peut être à l'initiative aussi bien du fonctionnaire que de l'autorité hiérarchique dont il relève. Un **entretien préalable** doit avoir lieu au moins

dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de la rupture conventionnelle (art. 2).

Le texte prévoit la possibilité pour le fonctionnaire de se faire assister par un conseiller, tenu à une obligation de confidentialité (art. 3). Il organise également la tenue de l'entretien préalable, indiquant qu'il doit porter sur les motifs de la demande, la fixation de la date de cessation des fonctions, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, les conséquences de la cessation des fonctions (art. 4).

Le décret prévoit les points qui doivent être fixés par la convention, notamment le **montant de l'indemnité** et la date de cessation des fonctions. Un modèle doit être défini par arrêté du ministre chargé de la Fonction publique.

En complément du délai entre la réception de la lettre de demande et l'entretien préalable, deux autres délais sont prévus par le décret, laissant au fonctionnaire et à l'administration un temps de réflexion. L'article 5 prévoit que « *la signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien* ». L'article 6 prévoit un **droit de rétractation**, « *dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle* ».

La procédure est créée à titre expérimental, pour une période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2025.

RUPTURE CONVENTIONNELLE DES AGENTS CONTRACTUELS

Le décret prévoit également les modalités applicables aux agents contractuels :

- de la Fonction publique d'État (art. 9) ;
- de la Fonction publique territoriale (art. 10) ;
- de la Fonction publique hospitalière (art. 11).

Pour les trois versants, un chapitre « rupture conventionnelle » est ajouté aux décrets relatifs aux agents contractuels (Décret 86-83, 17 janv. 1986 pour l'État, Décret 88-145, 15 févr. 1988 pour la Fonction publique territoriale, Décret 91-155, 6 févr. 1991 pour la Fonction publique hospitalière).

Le décret prévoit des exclusions, à savoir la période d'essai, les licenciements et démissions, et les fonctionnaires détachés en qualités d'agents contractuels.

Concernant la procédure, elle est identique pour les agents contractuels et pour les fonctionnaires, notamment pour les entretiens prévus, la convention, ou les délais fixés.

Enfin, le décret prévoit les conditions de la rupture conventionnelle pour les personnels affiliés au régime de retraite institué en application du décret 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (art. 12 à 20), et aux praticiens en CDI relevant de l'article L. 6152-1 du Code de la santé publique.

INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Également publié le 1^{er} janvier, le décret 2019-1596 fixe les **règles de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**. Un montant plafond est déterminé, ainsi que des règles pour déterminer le montant plancher. Aussi, sont exclues de cette rémunération de référence (art. 4) :

- les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- les majorations et indexations relatives à une affectation outre-mer,
- l'indemnité de résidence à l'étranger,
- les primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations,
- les indemnités d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi.



Le décret prévoit que l'indemnité ne peut pas être inférieure à un montant allant d'un quart de mois à trois cinquièmes de mois par année d'ancienneté, en fonction de l'ancienneté de l'agent (art. 2).

Un montant maximum est également fixé, ne pouvant pas excéder « une somme équivalente à un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté ».

En détail :

- un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans,
- deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans et jusqu'à 15 ans,
- un demi mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de 15 ans et jusqu'à 20 ans,
- trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à 24 ans.

LA QUESTION DU LOGEMENT EN NAS: UN AVANTAGE NON COMPTABILISÉ DANS LA REGLE DE CALCUL !

L'article 4 alinéa II du décret précise que « pour les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service, le montant des primes et indemnités pris en compte pour la détermination mentionnée aux articles 2 et 3 est celui qu'ils auraient perçu, s'ils n'avaient pas bénéficié d'un logement pour nécessité absolue de service ».

ATTESTATION SUR L'HONNEUR ET OBLIGATION DE REMBOURSEMENT

L'article 72 de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 prévoit une obligation pour tout fonctionnaire ayant bénéficié d'une indemnité de rupture conventionnelle, recruté à nouveau au sein de la Fonction publique « dans les six années suivant la rupture conventionnelle », de rembourser « au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle ».

Précisant les dispositions de la loi, le décret 2019-1593 prévoit, pour les fonctionnaires et agents des trois versants, l'obligation d'adresser à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur selon laquelle ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité de rupture conventionnelle.

MODÈLES DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Quatre modèles de convention de rupture conventionnelle ont été publiés au journal officiel le 12 février 2020 (arrêté du 6 février 2020). Ces modèles s'adressent aux fonctionnaires, contractuels, ouvriers de l'État et les praticiens en CDI de la Fonction publique hospitalière. Il est prévu d'indiquer sur le modèle si l'agent est « assisté d'un conseiller désigné par une organisation représentative ou, à défaut, d'un conseiller syndical de son choix ».

LES FONCTIONNAIRES SERONT-ILS INTERESSÉS PAR CETTE NOUVELLE MESURE ?

Il n'est absolument pas certain que les agents publics décident de renoncer au statut de fonctionnaire. Cette décision est lourde de conséquences, et malheureusement la carotte financière risque d'être bien maigre. Les budgets prévus par chaque ministère et par les collectivités locales semblent être très insuffisants pour l'année 2020. Les demandes des agents publics risquent de se voir refuser faute de budgets suffisants. Le risque existe aussi qu'il y ait la volonté de minorer l'indemnité par l'employeur.

Il faudra aussi être vigilant sur l'utilisation de cette mesure à l'initiative de l'employeur afin de « se débarrasser » des fonctionnaires. Cela peut concerner les personnels des collectivités locales mis à disposition des établissements scolaires qui refuseraient les changements souhaités par la collectivité de rattachement.

À ce jour, il est incertain de dire que cette mesure devienne un succès. Nous serons attentifs à son évolution dans le cadre des discussions régulières qu'entretient le SNPDEN-UNSA avec le ministère. ■

Direction : une revue syndicale en évolution

Vous l'avez constaté, la revue que vous tenez entre les mains essaie de se « mettre à la page » en adoptant une nouvelle maquette et une nouvelle présentation. Celle-ci, que nous avons souhaitée plus aérée, doit vous permettre de mieux vous repérer dans votre lecture. Par ailleurs, nous travaillons, à travers les différentes modalités de communication du SNPDEN-UNSA, à vous proposer plusieurs canaux de communication et d'information. Ainsi, nous envisageons, à terme, de prolonger des lectures entamées à travers l'Hebdo que tous les personnels de direction reçoivent par voie de mail, par une lecture plus paisible et réflexive de Direction. Nous souhaitons également développer une plus grande variété de supports que nous espérons plus en phase avec une actualité très rapide et parfois fugace. L'intérêt de cette démarche n'est pas simplement d'être « dans l'air du temps » mais aussi, pour chacun(e) d'entre nous, de donner des moyens rapides et souples d'obtenir les informations qui vous sont constamment demandées.

C'est dans cette évolution que nous vous proposons également de nous faire part de vos suggestions pour voir évoluer notre revue Direction. Pour cela, n'hésitez pas à contacter le permanent en charge de ce dossier : francois.resnais@snpden.net ■

n° 270
Direction
octobre/novembre 2020

BILAN DE RENTRÉE:
ENQUÊTE AUPRÈS
DES PERDIR

MOBILITÉ
2021 :
LE CALENDRIER &
NOS CONSEILS

**ANNÉE
2020-2021,
UN NOUVEAU
CHEMIN ?**

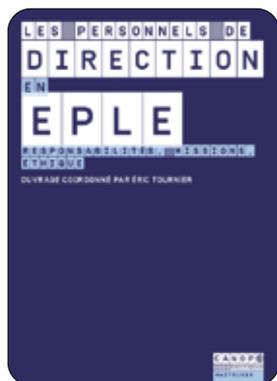
Syndicat national des personnels de direction
de l'Éducation nationale

snp
den
UNSA

Ouvrage paru

LES PERSONNELS DE DIRECTION EN EPLE RESPONSABILITÉS, MISSIONS, ÉTHIQUE

Ouvrage coordonné par *Éric Tournier*, Canopé éditions,
Collection « Maîtriser », juin 2020, 272 p.



Digne héritier du célèbre « livre bleu » ayant accompagné toute préparation au concours des personnels de direction, l'ouvrage très récemment paru : *Les personnels de direction en EPLE, Responsabilités, missions, éthique*, coordonné par *Éric Tournier*, Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche, se devait de rivaliser avec son illustre ascendant. C'est chose faite !

Les éditions Canopé nous proposent un livre tout bonnement indispensable. En 44 chapitres denses et synthétiques, le panorama des enjeux du métier est brossé avec exigence et actualité. Les différentes entrées choisies placent l'EPLE et le personnel de direction au carrefour des enjeux et des responsabilités multiples. On appréciera ainsi l'angle inaugural qui met l'EPLE dans les enjeux du système éducatif, abordant l'équité, la persévérance scolaire, les apports des sciences cognitives ou encore l'égalité des droits et des chances entre garçons et filles.

Dans une deuxième partie, c'est l'EPLE dans son environnement et dans les relations et partenariats qu'il faut construire et entretenir qui est traité, depuis l'autorité académique jusqu'à l'entreprise en passant par les parents d'élèves.

La troisième partie de l'*opus* se charge, en traitant du recrutement, de la mobilité, de la déontologie, de l'éthique ou du *leadership* des « PerDir » d'ancrer la place des personnels de direction dans les EPLE et d'ouvrir les thématiques suivantes : celles des responsabilités et des ressources humaines. Quelques exemples viennent illustrer judicieusement les points abordés.

Rien n'est laissé de côté, on le voit, et les deux grandes forces de ce livre sont, d'une part, d'avoir fait appel à des contributions d'acteurs reconnus et expérimentés du terrain, en place dans le système éducatif, à tous les échelons, qu'il s'agisse, parmi d'autres, de chef(fe)s d'établissement, d'inspecteurs et inspectrices d'académie, d'inspecteurs et d'inspectrices généraux ou bien d'un recteur d'académie. D'autre part, c'est le très juste équilibre entre exhaustivité thématique, construction synthétique et références bibliographiques - nombreuses et difficilement épuisables - qui confère un statut réellement nécessaire à l'ouvrage.

Il ne fait aucun doute que celui-ci DOIT être, dans sa version papier ou numérique, le livre de chevet de tout personnel qui envisage de préparer le concours ou de celui, plus expérimenté, qui souhaite trouver des repères dans l'isolement du métier.

IN-DIS-PEN-SABLE, on vous le répète !

Retrouvez toutes les informations sur cet ouvrage sur www.reseau-canope.fr/notice/les-personnels-de-direction-en-eple.html

Un nouveau permanent au siège...



Après 3 années au service de notre syndicat, Abdel-Nasser LAROUCI-ROUBATE a décidé de reprendre la direction d'un établissement, en Seine-Saint-Denis.

C'est en provenance du même département que lui succède François RESNAIS, nouvelle recrue du siège en tant que permanent au service des adhérents et en charge, plus spécifiquement, de l'élaboration de notre revue syndicale *Direction*.

Personnel de direction depuis 13 ans, principal adjoint, proviseur adjoint puis principal, engagé à l'UNSA depuis ses années de professeur de lettres, il a décidé de se mettre au service de notre syndicat aux côtés d'Isabelle GUILLAUMET, autre permanente du siège.

Soucieux de maintenir un contact étroit avec les réalités du terrain vécues par les personnels de direction, François a également choisi de se représenter cet automne aux élections internes du SNPDEN-UNSA après 6 années comme membre du bureau départemental puis 3 ans comme Secrétaire départemental adjoint.

C'est ainsi avec l'envie de participer activement à la vie syndicale et à l'assistance aux adhérents qu'il rejoint l'équipe active de la rue Béranger.

Nous vous y accueillons avec plaisir et le désir de faire vivre nos valeurs syndicales. ■

Hommage à Christiane Singevin

« Merci Christiane! »

C'est avec un vif émoi que l'équipe du siège et, en particulier, Joëlle, Sylvie et Valérie, mais aussi les secrétaires permanents, qui ont travaillé avec elle de nombreuses années, ont appris le décès de Christiane SINGEVIN survenu le 11 août dernier.

Pour l'équipe, Christiane représentait beaucoup. Il faut dire que dès son départ en retraite, elle s'est rendue disponible pour le syndicat et venait toutes les semaines au siège pour aider à différentes tâches, pas toujours très gratifiantes, mais qu'il fallait pourtant accomplir : classement des fiches papiers des adhérents, aide à la mise sous plis lors des relances des adhésions ou autres actions exigeant un envoi en nombre.

On se souvient aussi de mémorables soirées « mutations », jusqu'à 2 heures du matin parfois, d'abord au 28, rue d'Hauteville, en tant que commissaire paritaire - époque où les mutations se faisaient alors uniquement sur papier - et, par la suite, lorsqu'elle venait renforcer l'équipe pour répondre au téléphone qui carillonnait dans tous les sens. Elle répondait toujours avec son franc-parler et une petite pointe d'humour, ainsi, lorsqu'on lui demandait d'épeler son nom : « Singevin, comme un singe et du vin » disait-elle!

Par sa présence hebdomadaire au siège du syndicat durant toutes ces années, Christiane faisait, en quelque sorte, partie intégrante de l'équipe, et c'est donc bien justement qu'un hommage devait lui être réservé dans Direction, d'autant que, durant de longues années, elle en aura été une lectrice avisée et une relectrice acharnée.

Une petite dame très attachante, pleine d'humour et d'autodérision qui croquait la vie à pleines dents. Comme nous l'a

également adressé Robert BOURGEOIS, ancien Secrétaire Général du SNPDEN, dans un très tendre courrier de témoignage, « Christiane aimait la vie. [...] à la fin de nos travaux de congrès en clôture du repas amical, elle aimait tourner une valse – ce qu'elle faisait fort bien. C'est en me souvenant de ces moments d'insouciance que je lui dis ADIEU ».



Une grande syndicaliste nous a quittés

Christiane Singevin est décédée le 11 août 2020, à l'âge de 86 ans.

Née le 4 décembre 1933, Christiane Singevin a vécu son enfance à Étaples, petit port de pêche situé sur l'estuaire de la Canche. Fille de marin pêcheur, elle est élève au cours complémentaire de Montreuil sur Mer. Reçue au concours de l'École normale d'institutrices, elle rejoint Arras pour poursuivre sa scolarité. Brillante élève, après deux années en classe préparatoire au lycée Fénelon de Paris, elle est admise à l'ENSET (section sciences et arts industriels) et entame une carrière de professeure.

En 1969, elle devient principale de collège de Wimille puis elle rejoint une seconde fois Arras en 1973 pour diriger le collège Péguy. Cet établissement accueille des élèves d'origine modeste. Il est aujourd'hui classé en REP. Elle va savoir donner à ce public défavorisé toutes les chances de réussite. Très investie, exigeante, elle porte ce collège à un niveau remarquable. Elle a la volonté de prendre en charge tous les élèves pour les faire progresser et ce, avec le soutien de toutes ses équipes. Elle obtient des résultats excellents en n'hésitant pas à s'investir dans des projets culturels et sportifs. Elle entretient également des relations étroites avec les associations arrageoises. Christiane est une cheffe d'établissement appréciée de tous et pour qui le service public et laïque d'éducation doit déboucher sur la réussite de chaque élève.

Cet engagement professionnel est l'aboutissement de convictions fortes qui vont l'amener à s'engager dans la voie syndicale.

C'est une militante dont les qualités sont rapidement remarquées au plus haut niveau. Elle entre au bureau national du SNPDES en 1984 avec Edmond BENAYOUN comme secrétaire général. Elle y restera jusqu'en 1992.

Elle est également commissaire paritaire nationale de 1988 à 1991. Arras devient pour elle la banlieue de Paris. Le siège, rue d'Hauteville puis rue Béranger, l'accueille très régulièrement.

Christiane sait défendre ses positions en exprimant toujours clairement ce qu'elle pense. « La femme est un homme comme les autres » avait-elle coutume de dire. Elle fait preuve de beaucoup de pragmatisme et de réalisme sans la moindre démagogie. Son engagement n'a de sens que s'il est au service de chacun. C'est une respon-

sable sensible, déterminée auprès de qui chacun se sent à l'aise.

Cet engagement, elle le poursuivra une fois retraitée en 1993.

Christiane retourne alors régulièrement au siège du syndicat pour relire et corriger notre revue *Direction* avant sa diffusion.

Trésorière de la section académique jusqu'en 2013, elle met en place un système au service de la syndicalisation. Elle établit régulièrement des fiches indiquant l'arrivée de nouveaux syndiqués ou le retard pris par un collègue dans le renouvellement de sa cotisation. Ceci permet à chaque responsable de bassin de faire le point régulièrement sur la syndicalisation et de la maintenir à un bon niveau. Son sens de l'organisation est remarquable.

De plus, Christiane a le souci de maintenir un lien avec les retraités les plus âgés ou ne maîtrisant pas l'outil informatique. Elle rédige pour eux le *Chti-Retraité*, journal dans lequel elle veille à faire connaître les principales informations syndicales. Cet investissement au service de tous est pour elle quelque chose de naturel.

Enfin, longtemps, Christiane est restée une poétesse anonyme publiant régulièrement des textes pleins de sensibilité sous le pseudonyme de Babor dans la revue *Direction*. En plus des informations syndicales, Christiane savait donc aussi nous faire rêver.

Voici ce que Babor écrivait :

*« Je ne choisis pas mes amis
Ils me tombent dessus un jour...
À la croisée des chemins de deux vies »*

Christiane : de nombreux amis te sont tombés dessus, ils gardent de toi l'image d'une femme d'exception.

Enfin, il faut rappeler que Christiane était l'épouse d'un autre grand syndicaliste,

Florence DELANNOY, qui a longtemps côtoyé Christiane, se rappelle...

Christiane était l'épouse de Robert Singevin, secrétaire général de la section régionale du SNPDES (l'un des syndicats à l'origine du SNPDEN) et proviseur du lycée Guy Mollet à Arras. Elle aimait à raconter cette anecdote :

Rencontrant un jour en réunion l'inspecteur d'académie, elle se voit saluée d'un cordial « Bonjour, Madame le Proviseur ! »

Un peu étonnée, elle hésite mais fait remarquer qu'elle est bien cheffe d'établissement, mais principale du collège Péguy. La réponse qui lui fut faite illustre un état d'esprit que des années de combats syndicaux n'ont pas encore totalement effacé : « Mais Madame, vous êtes l'épouse de Monsieur Singevin ! »

Ce sera mon hommage à Christiane, pionnière dans ce métier d'hommes, et fière de sa fonction de principale.

Robert Singevin, décédé en 2011, proviseur du lycée Guy Mollet à Arras de 1991 jusqu'à son départ en retraite. Robert a été secrétaire régional du SNPDES de Lille durant de nombreuses années.

Christiane était Officier dans l'ordre des Palmes académiques et Chevalier dans l'ordre national du Mérite.

Le 1^{er} septembre 2020

Guy SVELON, ancien membre de la CNC et ancien secrétaire académique de Lille.

Nos peines

*Nous avons appris, avec peine,
le décès de :*

Michel BAUDOIN,
proviseur honoraire du lycée
professionnel Louis Blériot,
Cambrai
(académie de Lille),

Jacques BRIENNE,
proviseur honoraire du lycée
Ribot, St-Omer
(académie de Lille),

Allain CHAUMULON,
proviseur honoraire du lycée
Philippe de Girard, Avignon
(académie d'Aix-Marseille),

Bernard PELLETIER,
principal honoraire du collège
Romain Rolland,
Le Plessis Robinson
(académie de Versailles),

Marie-Pierre SAUDE,
principale-adjointe du collège
Paul-Emile Victor, Vidauban
(académie de Nice),

Jean-Louis SEASSAU,
proviseur honoraire du lycée
professionnel Francis de
Croisset, Grasse
(académie de Nice),

Christiane SINGEVIN,
principale honoraire du
collège Charles Peguy, Arras
(académie de Lille).

*Nous nous associons au deuil
de leurs familles.*

Pourquoi adhérer au SNPDEN-UNSA ?

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

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.

Le SNPDEN travaille en confiance avec toutes les organisations syndicales, sans sectarisme ni exclusive, sans alignement non plus, avec le seul souci de faire avancer les vraies solutions pour le service public d'éducation.

UNE VISION D'ENSEMBLE

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.

UNE REPRÉSENTATIVITÉ UNIQUE

Le SNPDEN-UNSA est présent *ès qualités* :

- au Comité technique ministériel (1 titulaire) ;
- 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 ;
- 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, aux côtés des principaux syndicats de l'encadrement, IEN et IA-IPR.

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.

**N'attendez pas !
Prenez contact
avec votre collègue
responsable
départemental
ou académique**

+ de 1 personnel
de direction sur 2
syndiqué au SNPDEN

5 élus sur 7 à la CAPN
des personnels
de direction

Le SNPDEN représente les deux tiers de la profession aux élections professionnelles : c'est LE syndicat des personnels de direction, au service des adhérents et au sein de sa fédération, l'UNSA-Éducation.

Fiche d'adhésion du SNPDEN 2020/21



À retourner à : SNPDEN - Adhésion • 21, rue Béranger • 75003 Paris
Adhérez en ligne sur www.snpdn.net (paiement uniquement par carte bleue)

ACTIF



RETRAITÉ

N° ADHÉRENT ACADÉMIE

NOUVEL ADHÉRENT

FAISANT FONCTION

LISTE D'APTITUDE

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (loi de la CNIL) OUI NON

DÉTACHEMENT

LAURÉAT DU CONCOURS

HOMME

FEMME

DATE DE NAISSANCE

NOM

PRÉNOM

ÉTABLISSEMENT au 1^{er} septembre 2020 ou dernière fonction active

CLASSE NORMALE HC ÉCHELON

ÉTABLISSEMENT 1^{er} 2^e 3^e 4^e 4^e ex.

ADJOINT CHEF

POUR LES RETRAITÉS, REVENU PRINCIPAL BRUT

ÉTABLISSEMENT : LYCÉE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA ERPD SEGPA

COLLÈGE AUTRE (précisez)

ÉTABLISSEMENT : N° D'IMMATRICULATION (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE)

NOM DE L'ÉTABLISSEMENT (OU ADRESSE PERSONNELLE POUR LES RETRAITÉS) au 1^{er} septembre 2020 :

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

TÉL. ÉTABLISSEMENT FAX ÉTABLISSEMENT TÉL. DIRECT PORTABLE

MÈL @

CHÈQUE PRÉLÈVEMENT (en 6 fois ; frais : 4,00 €)

À LE

SIGNATURE

MONTANT DE LA COTISATION SNPDEN

SECOURS DÉCÈS (12,96 €)

MONTANT TOTAL DU RÈGLEMENT

CHOISISSEZ LA RECONDUCTION AUTOMATIQUE À LA DATE ANNIVERSAIRE OUI NON

SI SECOURS DÉCÈS, RENSEIGNEMENTS CONCERNANT LE BÉNÉFICIAIRE :

NOM PRÉNOM

ADRESSE

CODE POSTAL VILLE

Un syndicat à votre service

Un **accompagnement** tout au long de votre carrière : première affectation, titularisation, promotions.

Des **conseils** en académie; et au niveau national : réseau de collègues, référents-conseils académiques, permanents du siège, permanences juridiques, formations syndicales au « métier ».

Une **protection renforcée** : le SNPDEN travaille en étroite collaboration avec l'Autonome de solidarité. Les adhérents SNPDEN qui sont aussi adhérents de l'Autonome (voir conditions sur : autonome-solidarite.fr/) bénéficient ainsi des conseils et de l'appui concertés des deux organisations.

1 DÉTERMINEZ LE MONTANT DE VOTRE COTISATION

Les entrants dans la fonction et les faisant fonction (FF) bénéficient d'un tarif unique de 100 €, soit un coût réel de 34 €. Ensuite, la cotisation est fonction de votre indice. Pour les retraités, c'est la ligne « revenu principal » de votre bulletin de pension qui est prise en compte. Reportez-vous aux tableaux ci-dessous. **N'oubliez pas que 66 % de votre cotisation vous sont remboursés par une déduction fiscale**: vous aurez par la suite la possibilité de télécharger, sur le site du SNPDEN, l'attestation de déduction fiscale pour les impôts.

2 PENSEZ À LA COTISATION « SECOURS DÉCÈS »

Pour une cotisation de 12,96 € par an, la CNP remet sans formalité et sans délai une somme de 1 068 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé. Cette aide d'urgence facultative est prévue dans nos statuts (voir encadré ci-dessous).

3 CHOISISSEZ VOTRE MODE DE PAIEMENT

- **En ligne par CB** (frais : 2,00 €);
- **Paiement en 1 ou 3 fois par chèque**;
- **Prélèvement automatique** (du 1^{er} mai à 30 avril) : **Paiement en 6 fois** (frais : 4,00 €; merci de compléter le mandat de prélèvement ci-après). Le premier prélèvement est effectué le 5 du mois suivant l'adhésion. Pour toute adhésion souscrite après le mois de février, les prélèvements se font en 3 fois.
- **Prélèvement automatique avec reconduction annuelle.**

COTISATIONS ACTIFS : PART SNPDEN COTISATION UNSA ACTIFS	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2020 - 2021	COÛT RÉEL	COÛT MENSUEL	TOTAL + SECOURS DÉCÈS
inférieur à 551	175,11	59,54	4,96	188,07
entre 551 et 650	203,33	69,13	5,76	216,29
entre 651 et 719	234,38	79,69	6,64	247,34
entre 720 et 800	254,14	86,41	7,20	267,10
entre 801 et 880	269,38	91,59	7,63	282,34
entre 881 et 940	289,14	98,31	8,19	302,10
entre 941 et 1020	308,89	105,02	8,75	321,85
entre 1021 et 1128	334,30	113,66	9,47	347,26
supérieur à 1128	363,09	123,45	10,28	376,05

COTISATIONS RETRAITÉS : PART SNPDEN + COTISATION UNSA RETRAITÉS	MONTANT TOTAL DE LA COTISATION 2020 - 2021	COÛT RÉEL	COÛT MENSUEL	TOTAL + SECOURS DÉCÈS
Montant de la pension brute inférieur à 1913 €	92,67	31,51	2,62	105,63
Montant de la pension brute entre 1914 € et 2257 €	115,31	39,21	3,26	128,27
Montant de la pension brute entre 2258 € et 2497 €	134,23	45,64	3,80	147,19
Montant de la pension brute entre 2498 € et 2778 €	148,41	50,46	4,20	161,17
Montant de la pension brute entre 2779 € et 3056 €	163,09	55,45	4,62	176,05
Montant de la pension brute entre 3057 € et 3264 €	176,55	60,03	5,00	189,51
Montant de la pension brute entre 3265 € et 3541 €	190,41	67,74	5,64	203,37
Montant de la pension brute entre 3542 € et 3899 €	200,87	68,30	5,69	213,83
Montant de la pension brute supérieure à 3899 €	217,14	73,83	6,15	230,10

Mode de paiement : par CB en ligne en une seule fois (+ 2,00 € de frais bancaires) OU par chèque en une ou plusieurs fois OU par prélèvements automatiques : en six fois (+ 4,00 € de frais bancaires)



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 1068 €. 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 et 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.

