

Préparation du congrès

18 - Rapport de l'Exécutif Syndical National

Rapports des commissions

25 - Éducation et Pédagogie

30 - Carrière

33 - Métier

35 - Vie syndicale

43 - Rapport financier

48 - Thèmes du congrès

49 - Candidature au poste de Secrétaire général

50 - Candidatures au nouvel ESN

57 - Avis de la CNC

Rapport l'Exécutif national

Le Congrès de Colmar, en mai 2018, avait mandaté l'Exécutif syndical national pour, conformément au 1^{er} alinéa de l'article S36 de nos statuts, qu'il se charge « de la mise en application des décisions du Congrès et du CSN ». À cet effet, 5 mandats d'action avaient ainsi été adoptés à l'unanimité du Congrès (cf. Direction 259 de juillet/août 2018, pages 82 et 83) et ce rapport d'activité porte sur leur mise en œuvre. Il est complété par les rapports spécifiques des quatre commissions de l'ESN.

rt d'activité de cutif syndical pour 2018-2021



Philippe VINCENT
Secrétaire général

RETOUR SUR LES MANDATS D'ACTION DU CONGRÈS DE COLMAR

PREMIER MANDAT D'ACTION CONGRÈS DE COLMAR

Conditions d'exercice du métier

Le SNPDEN-UNSA constate que de plus en plus de personnels de direction, et ceci dans des proportions significatives, sont en situation de grave mal-être professionnel. D'autant plus aggravé par l'impact des mesures liées à la sécurisation des établissements.

Cette regrettable évolution doit conduire à :

- l'engagement de démarches – au besoin unilatérales – afin d'imposer des conditions d'exercice professionnel qui permettent aux personnels de direction d'assurer leurs missions dans de bonnes conditions de vie et de développement personnel ;
- mieux accompagner les personnels de direction, d'abord en améliorant la formation initiale et continue, ensuite en les soutenant plus efficacement par des moyens appropriés, lorsqu'ils sont confrontés à des situations de grave stress professionnel.

Lors de son congrès national de 2018, le SNPDEN faisait le constat que de plus en plus de personnels de direction, et dans des proportions significatives, étaient en situation de grave mal-être professionnel. Cette situation nécessitait alors que notre syndicat engage des démarches pour arriver à une amélioration significative des conditions d'exercice professionnel de nos collègues, mais aussi pour obtenir des progrès tant en termes de formations initiale et continue qu'en termes d'accompagnement et de soutien.

Ce que nous avons qualifié alors de « légitime ambition » était parfaitement exprimé dans la motion n° 4 Métier qui faisait le recensement de ce qui était nécessaire et attendu, et donc prioritaire, en matière de GRH des personnels de direction.

Force est de constater que durant la période 2018-2021, nos collègues ont douloureusement ressenti les tensions, pressions, injonctions, contradictions, inadaptations (cf. *LIVRE NOIR du NUMÉRIQUE*) qui pèsent sur

eux et qui furent résumées par l'expression, lourde de sens, de « maltraitance institutionnelle », le tout aggravé par un recours systématique à une communication ministérielle

grand public, donnant aux personnels de direction le sentiment généralisé de n'être que la cinquième roue du carrosse en matière de priorité.

Il nous a souvent été difficile de faire prendre en compte, tant par les autorités académiques que par le Ministère, cet état de fait. En effet, nous avons vécu la presque totalité de ces trois années dans un contexte de crise quasi-permanente. Des gilets jaunes (fin 2018, début 2019) à la crise de la Covid-19 (fin 2019, printemps 2020 et au-delà) en passant par des mouvements sociaux divers (#PasdeVague en octobre 2018, mouvements lycéens à l'hiver 2018-2019, loi sur la transformation de la fonction publique en février 2019, grève du bac et DNB sous canicule en juin 2019, projet de loi sur la réforme des retraites à l'automne et hiver 2019-2020, contestation des E3C en mars 2020...), c'est bien pratiquement en continu que les person-



nels de direction ont été, directement ou indirectement, mis sous pression (voire violentés) dans l'exercice de leurs responsabilités et de leur métier.

Dans ce contexte d'agitation sociale pérenne, dont il faut bien constater qu'elle ne s'arrête guère plus à la porte de nos établissements mais au contraire s'invite de plus en plus dans nos murs de façon parfois véhémentement, il nous a souvent été difficile de faire saisir le distinguo qui pouvait exister entre ce qui résultait des difficultés liées à une atmosphère ambiante éruptive et ce qui découlait d'une incapacité de nos tutelles à accepter que NON il n'était pas normal que nos collègues soient à ce point malmenés et que NON nous ne devions pas nous y résoudre au seul motif que, la crise étant et durable et non-maitrisable, il ne pouvait en être autrement. Le SNPDEN s'est toujours refusé et continuera à refuser le caractère prétendument inéluctable de cette situation !

C'est donc de manière constante, en GNPD dès l'automne 2018, puis au travers de diverses interpellations directes du Ministre, lors de la campagne des élections professionnelles de décembre 2018 et à chaque phase du dialogue social relancé avec la DGRH dès le début 2019 sur la base des engagements du Ministre dans un courrier du 20 décembre 2018, que le SNPDEN a porté ce dossier.

À partir d'une motion d'action « SENS et SÉRÉNITÉ » adoptée à l'unanimité par notre CSN de janvier 2019, nous avons à nouveau saisi le Ministre de cette problématique, accompagnés par tous nos secrétaires académiques, regroupés sous les drapeaux du SNPDEN devant l'entrée du Ministère rue de Grenelle. Ce matin-là, nous avons redit au Ministre combien malaise, mal-être, burn-out, lassitude, fatigue, exaspération et colère

conduisaient à une forme d'overdose pour notre profession.

C'est à ce moment, et alors que nous étions prêts à engager des formes d'action plus nettement énergiques, que s'est enclenché un mécanisme qui aurait dû permettre au printemps 2020 d'obtenir que ces questions soient traitées à parité, et sur le même tempo, que les sujets relatifs à nos rémunérations. La longue période de confinement-déconfinement-vacances-reprise allant de mars à octobre 2020 a malheureusement mis à l'arrêt le processus de dialogue social engagé.

L'agenda social 2020-2021, et ses groupes de travail thématiques menés en parallèle des travaux du Grenelle de l'Éducation, avec son volet spécifique « Encadrement », devraient permettre de relancer la négociation sur ces domaines. Il faudra trouver les moyens réels et continus d'apporter à nos collègues temps de réflexion et de mise en œuvre, stabilité des politiques, sens du métier, construction de consensus qui permettent de redonner souffle, envie et espoir à toute une profession qui veut retrouver des perspectives à son action. C'est sur cette base qu'en janvier 2021 le SNPDEN a lancé une initiative d'un MANIFESTE à destination de la profession pour faire émerger notre volonté d'aboutir !

Si le temps de la rédaction de ce rapport d'activité ne permet pas de dire par anticipation ce qu'il adviendra de ces sujets d'ici le printemps 2021, gardons l'espoir de pouvoir présenter devant notre Congrès des pistes sérieuses de progrès dans ce domaine. Le fait qu'il soit exprimé comme premier sujet de préoccupation par 83 % des personnels de direction sondés par le SNPDEN à la rentrée de septembre 2020 nous oblige à des résultats tangibles qui portent effet.

DEUXIÈME MANDAT D'ACTION CONGRÈS DE COLMAR

Réformes pédagogiques

Les réformes pédagogiques en cours affirment s'inscrire dans une démarche de cohérence et de simplification. Le SNPDEN-UNSA veillera à ce que leur mise en œuvre aboutisse effectivement à cet objectif.

- S'agissant des réformes des différentes voies de formation en lycée, l'autonomie de l'établissement prévue à l'article R. 421-2 du Code de l'éducation, devra être entièrement respectée notamment pour l'organisation des enseignements, qu'il s'agisse de mixité des publics, de la constitution des classes, des groupes et des combinaisons de spécialités.
- En ce qui concerne les certifications, le SNPDEN-UNSA soutiendra tout ce qui ira dans le sens d'un allègement et d'une simplification du déroulé des épreuves.

Concernant les réformes pédagogiques en cours, le congrès de Colmar demandait que les objectifs affichés de cohérence et de simplification l'emportent bien et que ces mêmes notions, accompagnées d'un allègement, valent aussi pour le déroulé des épreuves de certification. Le congrès réclamait aussi, dans ce cadre, le respect de l'autonomie des établissements prévue par le Code de l'éducation.

Ce mandat exprimait ainsi le soutien du SNPDEN à une volonté de réforme, notre organisation n'ayant jamais pu se ranger aux côtés des forces de l'immobilisme qui, en prônant un *statu quo* permanent, s'opposaient à notre souci de progrès pour un système dont il est facile de mettre en évidence les faiblesses chroniques.

Au point de vue de la cohérence, bien des écarts restent encore à réduire. Ainsi, comment comprendre qu'au collège une évaluation du socle commun puisse continuer à coexister avec un DNB organisé dans les conditions actuelles? Comment accepter que la valeur du diplôme national qu'est le bac ne puisse s'étalonner qu'à partir d'épreuves finales alors que c'est le contrôle continu qui sert de base à l'accès aux formations sélectives de l'enseignement supérieur via *Parcoursup* et que c'est au moyen de ce même contrôle continu que sont délivrés tous les autres diplômes du supérieur (Licence, Master)? Comment supporter que l'organisation d'épreuves finales mette à l'arrêt tous les enseignements en lycée général, technologique ou professionnel dès début juin, rendant toujours aussi hypothétique la reconquête de ce fameux mois?





TROISIÈME MANDAT D'ACTION CONGRÈS DE COLMAR

Carrière et rémunération

Le SNPDEN-UNSA acte les avancées qu'il a obtenues, grâce à son alerte sociale de 2016, dans le cadre du PPCR. Ces progrès devront être confirmés par un volet complémentaire portant sur une amélioration des ratios de promotion et une revalorisation du régime indemnitaire demeuré sans changement depuis de nombreuses années, et ce en liaison avec une simplification et une rationalisation des procédures d'évaluation.

Le SNPDEN-UNSA sera vigilant à ce que toute nouvelle mission, confiée aux personnels de direction, fasse l'objet d'une prise en compte dans le cadre d'un volet indemnitaire spécifique.

Certes, les assouplissements de la réforme du collège, actés en juin 2017, ont stabilisé la situation à ce niveau. De même, la transformation de la voie professionnelle avance finalement assez tranquillement, tant sur le plan organisationnel (familles de métiers) qu'au plan pédagogique (co-intervention, chef d'œuvre), l'essentiel (le maintien global des moyens) ayant été garanti via des modifications à la marge des volumes horaires d'enseignements professionnels et généraux. Enfin, *Parcoursup* (rappelons-nous de ce qu'on en annonçait comme catastrophique en 2018) a trouvé sa place et son rythme, démontrant ainsi que finalement peu importe l'outil tant qu'il répond à ce que l'on en attend, une fois définis et acceptés les grands principes généraux qui le soutiennent.

Mais qui s'étonnera, dans un contexte typiquement franco-français, que ce soit une fois de plus le bac (et bien entendu de préférence le bac général) qui cristallise à nouveau toutes les interrogations et les oppositions ?

Si la matrice d'ensemble correspond finalement à ce que, peu ou prou, nous portions comme mandats, c'est une fois de plus au travers des modalités organisationnelles que se construit le traditionnel travail d'opposition des conservateurs de tous poils qui tentent, à nouveau, de faire du caractère national des épreuves la mère des batailles.

Même s'il est trop tôt pour savoir ce qu'il adviendra du maintien ou pas des adaptations de circonstances, déjà prises ou à venir, liées au contexte « Covid-19 », saluons cependant le travail solide fourni par le

Comité de suivi et ses copilotes qui arrivent à tenir le cap d'une capacité à proposer des amendements raisonnables, rejoignant en cela les principes de pragmatisme que porte le SNPDEN.

Reste à espérer que les autres clauses de revoyure qui apparaîtront nécessaires pourront être mises en action, évitant ainsi qu'un dogmatisme stérile s'oppose à d'autres dogmatismes aussi peu porteurs de progrès. Cette politique éclairée rejoindrait ainsi les visées du SNPDEN pour favoriser la réussite des élèves, promouvoir leurs poursuites d'études ou leur insertion professionnelle et développer leurs capacités d'émancipation en dehors de tout parti pris ou procès d'intention.

À la suite de l'alerte sociale lancée par le SNPDEN en 2016, le congrès de Colmar avait pris acte des avancées obtenues dans le cadre du PPCR : mise en place d'une classe unique d'accueil fluidifiant le déroulé de la première partie de carrière, création d'un échelon exceptionnel HEB de la Hors-classe comprenant à terme 10 % du corps et portant le butoir de 1058 à 1119 (1 124 aujourd'hui). Ainsi, c'est 1 295 collègues qui auront bénéficié de cet échelon spécial depuis 2018, le PPCR ayant été appliqué pour nous, de manière dérogatoire au blocage général, dès cette année-là !

Le mandat d'action n° 3 visait donc à obtenir une nouvelle série de mesures financières destinées à compléter les progrès accrochés au PPCR : hausse du ratio de promotion à la HC, améliorations indemnitaires via l'IF2R, parts fixe et modulable, rémunération des nouvelles missions confiées aux personnels





de direction via un volet indemnitaire spécifique, simplification et rationalisation des procédures d'évaluation.

C'est à partir de ces objectifs que le Ministre fut officiellement saisi de nos demandes par courrier dès l'automne 2018. Dès le 20 décembre 2018, le Ministre faisait connaître officiellement au secrétaire général du SNPDEN les engagements pris sur ce sujet en demandant qu'une nouvelle phase de dialogue social s'ouvre avec le service de l'encadrement pour mener à bien des négociations sur ces questions.

À l'issue d'échanges menés avec les services et d'aller-retour sur la base des propositions faites par la DGRH, celle-ci nous faisait connaître en mars 2019 ses propositions sur la partie IF2R. Considérant que les mesures envisagées ne correspondaient pas à ce qui était attendu, le SNPDEN faisait alors une série de contre-propositions pour obtenir en particulier que les parts fixes de l'IFR2R de la plus grande partie des adjoints soient augmentées de manière nettement plus significative qu'envisagée initialement.

En juin 2019, le cabinet intervenait à notre demande pour que des arbitrages favorables soient rendus, et c'est pour finir une enveloppe de plus de 23 millions d'euros qui était débloquée en pluriannuel sur 2021 et 2022 pour concrétiser des hausses des parts fixes IF2R allant jusqu'à 48 % d'augmentation pour les chefs d'établissement des catégories 1 à 3 pour un progrès d'ensemble à

hauteur de 28,5 %. Ce projet portait également une mesure d'annualisation progressive de la part R et la mise en place d'un taux 2 pour 30 % de la profession et d'un taux 3 (soit 2 000 euros nets annuels) pour 20 % de la profession à compter de 2024.

Cette proposition sera finalement validée par le guichet unique de la Fonction publique fin 2020 et les premières mesures à valoir à compter du 1^{er} janvier 2021, concrétisant ainsi une partie significative des revendications du SNPDEN. Elle permettra en particulier de faire que toutes les catégories de poste de chefs d'établissement deviennent financièrement attractives pour les adjoints. Les taux 2 et 3 de la part R devront aussi permettre, en gestion, de valoriser l'exercice de missions particulières, l'administration ayant refusé notre proposition de mise en place d'une IMPD à cet effet.

Dans le même temps, la DGRH et le cabinet obtenaient du même guichet unique que le ratio pro-pro d'accès à la Hors-classe passe à 9,5 % en 2021 et à 11 % en 2022. Ainsi, dès le 1^{er} janvier 2021, c'est 529 collègues qui seront promus à la HC contre 453 en 2018, soit une augmentation de 17 % en valeur absolue. Dans le même temps, le nombre de promovables passait de 6 232 à 5 573 (alors que la montée en puissance se fait depuis 2018 de manière fluidifiée), démontrant ainsi que, si l'on peut se permettre cette image parlante, « la baignoire se vide plus vite qu'elle ne se remplit », signe des progrès réalisés dans ce domaine si

sensible. Sur les mêmes données, c'est 613 promotions qui pourraient être atteintes en 2022, soit + 35 % de plus par rapport à 2018.

Au point de vue de l'évaluation, nous avons obtenu également que l'on passe progressivement (et en parallèle de l'annualisation de la part R de l'IF2R) d'un bilan triennal à un bilan annuel, et ce, sur la base du modèle standard de ce qui se fait de manière généralisée dans les trois Fonctions publiques. Cette évolution aura pour conséquence une évaluation des chefs d'établissement adjoints par leur chef d'établissement, processus qui se mettra progressivement en place. Le SNPDEN, fidèle à ses mandats historiques sur cette question, aura lutté jusqu'au bout pour refuser cette évolution en votant contre cette mesure en CTMEN, seule organisation représentative des personnels de direction se positionnant ainsi ! La DGRH s'étant donné jusqu'à l'été 2021 pour arriver à la rédaction d'un arrêté spécifique sur ce sujet, il nous faudra agir pour que, dans ce cadre, des garanties de contradictoire et de recours soient offertes de façon suffisamment solide aux adjoints afin de leur apporter des assurances suffisantes contre toute forme d'arbitraire. Le SNPDEN devra également obtenir que les avis portés sur les possibilités de promotion et de mobilité soient bien le fait de notre hiérarchie, elle seule étant décisionnaire sur ces points pour les adjoints du fait des évolutions récentes et néfastes du paritarisme concernant notre corps.

QUATRIÈME MANDAT D'ACTION CONGRÈS DE COLMAR

Organisation et gouvernance territoriales du système éducatif

La nouvelle organisation territoriale du système éducatif, qui devrait se traduire par un développement de la taille des académies, devra nécessairement, pour améliorer la qualité du service rendu aux usagers, renforcer le rôle de la structure de proximité que constitue l'EPL, celle-ci ayant depuis 30 ans fait la démonstration de son efficacité.

Dans cette perspective, l'EPL devra bénéficier d'une approche renouée renforçant et garantissant son autonomie et lui donnant les moyens de mettre en œuvre de nouvelles missions. C'est à dire des ressources prévisibles et suffisantes au regard des responsabilités qui lui sont confiées.

Les conventions tripartites entre l'État, la collectivité et l'EPL doivent être le cadre normal de relation et de fonctionnement entre ses différentes parties.

Au regard de ces évolutions, le SNPDEN-UNSA, adaptera sa propre organisation territoriale.

Au moment du congrès de Colmar, on en était aux prémices de la construction des grandes régions académiques et nombreuses étaient les questions qui se posaient sur les impacts que cette réorganisation territoriale allait générer pour le système éducatif. Des doutes conséquents existaient alors sur les plus-values qualitatives possibles en matière de service rendu aux usagers.

Trois ans plus tard, force est de constater que la montagne a accouché d'une souris ou presque. Outre les difficultés de fusion qui ont pu apparaître (les ratés de l'émergence de l'académie normande en sont un exemple patent parmi d'autres), le médiocre constat fait corroborer assez complètement les inquiétudes que pouvait faire connaître alors le SNPDEN. Éloignement des centres de décisions, nouvelle strate de gouvernance, empilement des fonctions, complication des organigrammes, confusion des responsabilités voire lutte de pouvoir, sont les éléments qui transparaissent le plus à ce jour.

Et à partir de cette analyse, il est bien difficile de mettre en évidence ce que cette nouvelle organisation aura produit comme effets positifs du point de vue de la qualité de service. Il n'est même pas certain que le but prioritaire recherché, à savoir faire du recteur de région académique le pendant des préfets et présidents de régions, ait été atteint.

Dans ces conditions, et conformément à ce que nous portons depuis trente ans, c'est encore les EPLE qui ont fait la démonstration

de leur capacité d'adaptation et leur efficacité comme structures de proximité. Raison de plus pour conforter encore la confiance que l'on peut avoir dans l'efficacité de ce maillage territorial, en renforçant encore leur autonomie via prévisibilité et stabilité des ressources et des moyens et définition partagée des objectifs à atteindre.

Dans un moment où, du fait de la loi, va progressivement se mettre en place leur évaluation (nous avons agi tout au long de l'année 2020 pour faire valoir que lancer cette opération dans un contexte de crise n'était pas un choix pertinent!), le SNPDEN devra continuer à se montrer très attentif à ce que l'on cherche bien du côté de nos tutelles à simplifier et à harmoniser les procédures concernant nos établissements pour en faciliter le fonctionnement. Les marges de progrès sur ce sujet restent larges.

De ce point de vue (et la période de confinement du printemps 2020 a bien permis, en allant parfois jusqu'à l'absurde ou l'ubuesque, de démontrer combien l'incohérence entre l'action de l'État et celle des collectivités territoriales pouvait être calamiteuse vue des EPLE), il faudra continuer le combat pour imposer les conventions tripartites comme le cadre de référence le mieux adapté à l'organisation et à la mise en pratique de ces domaines croisés de compétences et de responsabilités.

En parallèle, le SNPDEN aura fait lui la preuve de la souplesse d'adaptation de son organisation interne en faisant effectivement

fonctionner dans les nouvelles régions académiques les CSIA et en créant les conditions d'une coopération syndicale réelle, et même d'une expression souvent commune entre les secrétaires académiques concernés par ces regroupements territoriaux.

Dans le même état d'esprit, le fonctionnement de plus en plus souple et de plus en plus fluide de la Conférence nationale, regroupant très régulièrement ESN et SA, y compris en distanciel, aura validé la solidité et la pertinence de nos choix stratégiques en la matière.

CINQUIÈME MANDAT D'ACTION CONGRÈS DE COLMAR

Ecole de la République : laïcité et dualisme scolaire

Le SNPDEN-UNSA, attaché aux valeurs de l'école de la République, conduit son action syndicale sans se départir de sa neutralité politique. En ce qui concerne l'école, ces valeurs s'incarnent :

- à travers l'application active, claire, stable et respectueuse de toutes les consciences, de la laïcité dans nos établissements, assurée par la loi de 2004 qui permet de faire face aux nouvelles formes de mises en cause ;
- à travers la nécessité de progresser d'une manière plus affirmée vers davantage de mixité sociale et scolaire dans et entre les EPLE en prenant en compte, dans le respect de la tradition républicaine, ses dimensions ethnoculturelles et en neutralisant les déséquilibres induits par le dualisme scolaire.

Conformément à ce mandat, et en relation avec ses valeurs fondamentales, le SNPDEN aura contribué durant le mandat en cours à veiller au respect de la laïcité et de la neutralité politique, tant au sein du système éducatif que dans ses propres rangs.

Pendant deux ans et demi, notre organisation a ainsi pu intervenir dans le débat public au travers de sa communication, et dans un rôle finalement assez classique au regard de notre ADN sur ces thématiques, pour promouvoir, faire partager et défendre les valeurs de la laïcité, veiller au respect de la loi de 2004 qui fait pour nous référence, et agir pour plus de mixité sociale et scolaire en combattant les effets néfastes induits, entre autres causes, par le dualisme scolaire.

Cette action, que nous avons partagée dans le cadre utile de notre fédération, a permis que le groupe de travail laïcité (GTL), créé en 2017, n'ait pas à exercer une autre acti-



vité qu'un travail de veille, de conseil et de réflexion, traduisant ainsi l'équilibre interne trouvé autour de la motion du CSN de 2016.

La question de la laïcité a cependant brutalement retrouvé une actualité forte au lendemain de l'assassinat de Samuel Paty le vendredi 16 octobre 2020. Ce meurtre terroriste a révélé ce qu'une propagande islamiste, menée sans vergogne et sans retenue aucune, à visage découvert sur les réseaux sociaux, pouvait avoir comme conséquence dramatique. Ces appels criminels ont conduit, de manière inimaginable pour beaucoup avant ce funeste jour, à la mort d'un enseignant, assassiné du seul fait de son activité pédagogique sur le fondement de principes religieux niant tout ce qui constitue le socle de la laïcité républicaine.

Le SNPDEN s'est alors exprimé très clairement pour dénoncer ce crime et mettre en avant la responsabilité de militants d'un islam radical porteur d'intolérance et d'obscurantisme. Nous avons affirmé haut et fort combien ces positions étaient pour nous intolérables dans un cadre républicain, tant elles sont incompatibles avec les valeurs portées par l'enseignement public français.

Mais nous avons aussi dû, à ce moment et dans le même temps, soutenir fortement notre collègue principale du collège du Bois d'Aulne. En effet, c'est presque immédiatement après la mort de Samuel PATY,

que sont apparues les premières mises en cause à son encontre comme à celles de la chaîne hiérarchique à tous niveaux. Nous nous sommes élevés frontalement contre cet injuste et infondé procès d'intention, énième avatar du trop connu *#PasdeVague*, qui cherchait à imposer, à partir d'a priori nau-séabonds, le doute sur un manque présumé d'appréciation, d'accompagnement ou de réactivité.

En mettant en avant le professionnalisme évident et l'engagement assuré de notre collègue dans ce contexte complexe puis dramatique (un rapport de l'IGESR aura depuis lors confirmé très nettement ce que nous affirmions), nous étions conformes à notre mission de défense de ses intérêts individuels moraux (article S2 de nos statuts, 2^e paragraphe). Mais, au-delà, c'était aussi pour nous la marque de notre volonté de protéger toute une profession en mettant en exergue la haute conception que nous avons de l'exercice des responsabilités qui nous sont confiées à la tête de nos établissements.

Dépassant un mouvement spontané d'émotion collective, puis l'expression d'un refus d'ensemble de cette attaque contre les fondements mêmes de notre système éducatif républicain dans ce qu'il porte comme principes de respect de l'autre et de développement émancipateur, le SNPDEN continuera de porter cette conception élevée du rôle des personnels de direction et de défendre

et promouvoir les valeurs de la laïcité en conformité avec la solidité de ses mandats permanents.

COMMUNICATION

Ce travail syndical intense a été valorisé et rendu très visible par un effort conséquent sur le plan de la communication. À l'interne, la *Lettre Hebdo* de *Direction* est venue compléter les traditionnelles *Lettres de Direction*, elles-mêmes additionnelles à notre revue qui continue à faire référence dans la presse syndicale. Nous avons ajouté de plus à cet important dispositif un *Direction Cadres*, outil spécifique en direction de nos SA, SD et chargés de communication dans les académies.

À l'externe, le SNPDEN a poursuivi sa montée en charge quant à sa visibilité dans les médias. Ainsi, il a été présent à 1700 reprises dans les médias entre 2018 et décembre 2020 contre 1262 occurrences entre 2015 et 2017.

Dans le même temps, nous sommes passés de 3 000 à 5 600 followers sur notre compte @SNPDEN.

CONCLUSION

Ce rapport d'activité résume à grands traits le travail syndical réalisé durant ces trois dernières années : les rapports des quatre commissions de l'ESN qui suivent, comme le rapport financier national, permettent de mieux entrer dans le détail de l'action conduite au cours de ce mandat. ■



Commission Éducation et Pédagogie

Rapport d'activité 2018-2021

La commission Éducation et Pédagogie, composée de Lysiane Gervais et Gwenaël Surel, secrétaires nationaux, et d'Olivier Beaufrère, Audrey Chanonat et Philippe Debray, a porté, au nom du SNPDEN-UNSA, les mandats votés en Congrès et en CSN tout au long de ces trois dernières années dans de nombreuses instances en présentiel, puis en visioconférences dans le contexte particulier de la Covid-19. L'activité syndicale en commission Éducation et Pédagogie a été très dense, avec des multiples réunions, conseils et autres organismes consultatifs, dans lesquels le SNPDEN siège soit en son nom propre (seule organisation de personnels de direction dans ce cas), soit avec l'UNSA.

Le travail s'est organisé tout au long de ces trois ans autour de nos mandats avec comme fil directeur le deuxième mandat d'action du Congrès de Colmar « Réformes pédagogiques » (cf. page 20).

Une veille d'information et d'innovation pédagogique a été aussi mise en place au travers du compte Twitter « ComPédagogie ».

1 Le collège

Le collège est resté une préoccupation constante du SNPDEN et de la commission Éducation et Pédagogie pendant les trois années de ce dernier mandat.

Les membres de la commission ont participé aux conseils supérieurs de l'éducation, aux commissions spécialisées, et à une quinzaine de groupes de travail et réunions institutionnelles autour des thèmes consacrés au collège (évaluations nationales, école inclusive, programmes scolaires, refonte de l'éducation prioritaire, devoirs faits...).

Nous avons pu, lors de ces réunions, réaffirmer l'ensemble de nos mandats concernant le collège.

Au sujet de l'école inclusive, la commission Éducation et Pédagogie a appelé à une réflexion autour des nouveaux dispositifs, prenant en compte l'évolution exponentielle du nombre des adaptations et aménagements, tant en termes de protocoles d'accompagnement que d'aménagements d'examen. Elle a demandé à ce que soit menée une évaluation concernant la politique éducative pour permettre à tous les élèves à besoins parti-

culiers de réussir, sans pour autant alourdir encore la charge de travail des équipes de direction (*hebdo 31 du 2 mai 2019*). Afin d'atteindre ces objectifs et d'assurer une prise en charge des élèves concernés, le SNPDEN-UNSA a demandé à ce que des moyens supplémentaires soient attribués, indépendamment des dotations spécifiques (*CSN janvier 2019*).

La réussite des élèves et de leurs parcours en vue de la réduction des inégalités passe par le respect de l'autonomie pédagogique des établissements, mais également par des



moyens garantis et à la hauteur des enjeux, favorisant les approches pluridisciplinaires pour tous les élèves. La commission, dans le cadre de la nouvelle politique régionale, a défendu la mise en place d'une orientation concertée, mais laissée à la libre appréciation des EPLE, avec des objectifs et des contenus mieux définis (*hebdo 50 du 13 novembre 2019*), mais sans obligation d'utilisation des Téléservices (*lettre hebdo 54 du 11 décembre 2019*).

Il reste encore à travailler sur une refonte du calendrier de fin d'année scolaire de 3^e permettant la mise en cohérence des dates de l'examen, des commissions et notifications d'affectation et des inscriptions des élèves de 3^e en lycée, pour laquelle nous n'avons pas encore obtenu d'avancées suffisantes nationalement et selon les académies.

L'évaluation des élèves a été au cœur des réflexions et actions de la commission *Éducation et Pédagogie*, qui a rappelé son attachement à une évaluation qui donne davantage de sens pour tous les acteurs et qui valide réellement les acquis des élèves. Les membres de la commission ont rappelé leur mandat concernant l'abrogation des épreuves écrites du DNB et le maintien d'une unique épreuve orale terminale, propédeutique à celle du Grand Oral du baccalauréat. Nous avons en conséquence demandé que la fin du cycle 4 soit sanctionnée par la seule validation de la maîtrise du

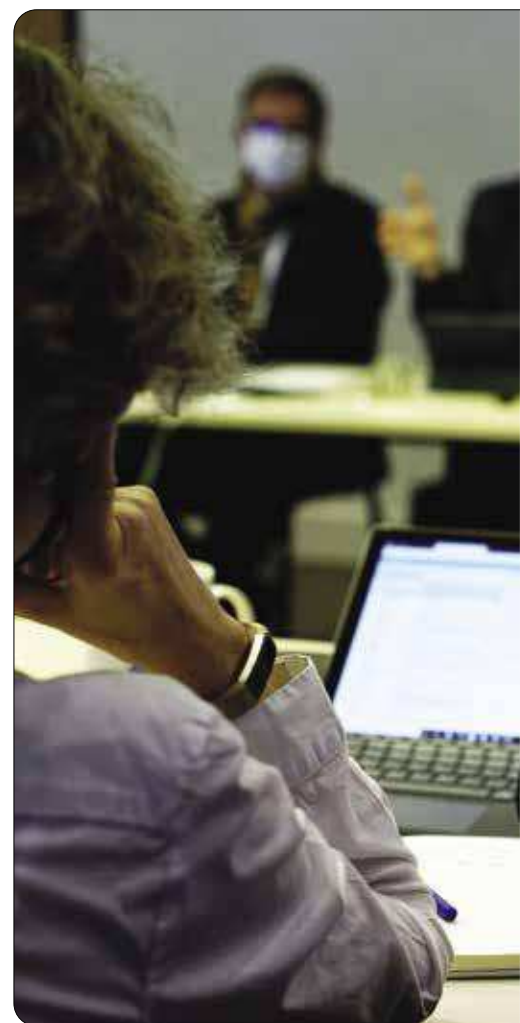
socle commun en contrôle continu. La question la plus importante reste de construire une évaluation plus pertinente des compétences et des acquis du socle commun au collège (*hebdo 45 du 25 septembre 2019*). Dans le même sens, la commission a insisté sur la nécessaire simplification des évaluations nationales de 6^e, et a obtenu sur ce plan de réelles avancées (simplification des procédures de passation, ouverture des items aux enseignants, communication des résultats aux familles plus claire, calendrier mieux adapté aux besoins des équipes pédagogiques, simplification des tests de fluence, outils de positionnement pour le cycle 4).

Le SNPDEN-UNSA a rappelé à de nombreuses reprises que la réflexion sur **le travail personnel des élèves** est une priorité pour lutter contre les inégalités scolaires et sociales. La mise en œuvre du dispositif « Devoirs Faits », permettant une approche systémique favorisant la réussite des élèves, en particulier celle des plus fragiles, a donc été défendue (*CSN janvier 2019*). La commission a toujours maintenu lors de nombreuses réunions que des moyens suffisants devaient y être consacrés, d'autant que le ministère a affiché « Devoirs Faits » comme l'une de ses priorités. Le SNPDEN-UNSA a donc demandé que des moyens spécifiques, fléchés et pérennes, soient attribués en même temps que la DGH, de manière à pouvoir anticiper la mise en place de ce

dispositif avant la fin de l'année scolaire précédente. Certaines académies ont accédé à cette demande, mais il reste encore de trop nombreuses disparités territoriales et académiques. Force est de plus de constater que les moyens n'ont pas suivi en 2019-2020 et lors de cette dernière année.

Enfin, la commission a travaillé dans le sens d'un **report d'une nouvelle réforme des programmes de collège** envisagée à la rentrée 2020. Elle a rappelé son mandat du CSN de janvier 2020, qui insiste sur le fait que la continuité des politiques éducatives doit tenir compte du temps long nécessaire au changement des pratiques pédagogiques. En conséquence, elle a rappelé que toute nouvelle réforme devait absolument être précédée d'une évaluation partagée de l'existant et/ou des expérimentations en cours. Elle a obtenu en octobre 2019 un report de cette nouvelle réforme voulue par le ministère.

Dans le cadre de la revue *Direction*, la commission a œuvré pour qu'à chaque numéro ou presque depuis trois ans, un article de réflexion de fond soit proposé sur le thème du collège (20 articles de fond sur le collège sur les trois dernières années: collège REP+, classe inversée, interdisciplinarité en collège, pilotage pédagogique, école inclusive, évaluation des élèves, laïcité...).



LE LYCÉE GÉNÉRAL ET TECHNOLOGIQUE

L'allègement et la simplification du déroulé des épreuves du baccalauréat pour une prise en compte dans le cadre de « Parcoursup » des résultats de l'examen, tel était, au congrès de Colmar, notre deuxième mandat d'action concernant les réformes pédagogiques. La commission *Éducation et Pédagogie* a donc principalement axé son travail sur les objectifs fixés d'une simplification réelle de l'examen terminal, au maximum quatre épreuves, permettant une continuité effective des enseignements au mois de juin et la mise en œuvre d'un contrôle continu (40 % de la note finale) autorisant la construction d'une évaluation formative.

Selon nos mandats, réussir à simplifier et à alléger le baccalauréat ne nécessitait pas nécessairement de réforme de fond du lycée. La prudence nous semblait de mise pour éviter les tensions déjà connues avec la réforme du collège. Le pari était fait qu'une refonte du baccalauréat bien menée et aboutie, accompagnée d'une révision des programmes,



pouvaient conduire les acteurs à des changements de pratique pédagogique, vecteurs de réussite pour les élèves. Malgré ces quelques réserves, nous avons cependant accueilli avec satisfaction la suppression des filières au profit des enseignements de spécialité, plus propices selon nous à la préparation spécifique des futurs étudiants.

Les premières difficultés apparaissent dès la parution du décret du 16 juillet 2018. (*Lettre hebdo 2* du 5 septembre 2018). Nous avons en effet, été confrontés à **l'incompréhensible complexité de mise en œuvre des nouvelles épreuves** du baccalauréat avec l'existence de nombreux « mini-Bacs », venant jalonner de manière excessive la temporalité du cycle terminal, créant ainsi une **situation d'examens permanents dans les lycées**. La simplification attendue n'étant pas à la hauteur de nos demandes, la commission a donc dû œuvrer, dans de très nombreuses circonstances et dans différents lieux, pour infléchir une politique qui ne répondait que très imparfaitement à nos attentes.

Les membres de la commission ont ainsi participé à 26 séances de travail du Conseil Supérieur de l'Éducation, à 9 réunions avec la DGESCO (consultation sur les programmes, sur le calendrier des examens et du contrôle continu, concertation sur la réforme); ils ont été audités à l'Assemblée nationale (carte des spécialités), au Sénat (Projet de loi Blanquer), ont rencontré la FCPE sur la réforme du lycée et participé à des groupes de travail spécifiques sur sa mise en œuvre.

Dans le cadre de la mise en application de la réforme, la commission a notamment œuvré pour :

- la possibilité pour chaque établissement d'offrir à minima 7 enseignements de spécialité avec les moyens nécessaires à leur bonne organisation, notamment pour les plus petits établissements, selon un agencement propre à chaque lycée en fonction de ses spécificités ;
- un accompagnement pédagogique de la réforme par les corps d'inspection ;
- la mise à disposition sur le site du SNPDEN-UNSA d'une boîte à outils (choix des enseignements de spécialité, calcul DGH, architecture classes/groupes/alignements), afin d'anticiper la préparation de la rentrée scolaire (*Lettre hebdo 9* du 14 novembre 2018) et rendre faisables les EDT (*Lettre hebdo 29* du 17 avril 2019) ;
- la simplification de la gestion matérielle des E3C (*LDD 900* du 19 novembre 2019 et *Lettre hebdo 34* du 22 mai 2019) ;

- la rédaction d'une motion d'actualité (courrier type envoyé aux collègues (*Lettres hebdo 59* et *63* de janvier 2020, *LDD 906* et *909* de février 2020)) suite à l'impossibilité pour de nombreux collègues d'organiser, dans les conditions requises, les E3C en janvier 2020 ;
- une réflexion avec l'UNSA-Éducation sur la mise en œuvre du Grand Oral.

Malgré les nombreuses avancées obtenues par l'action du SNPDEN-UNSA, **le chantier de la simplification du baccalauréat est loin d'être achevé** et, même si la crise sanitaire, son seul effet d'aubaine, a fait du contrôle continu le levier majeur pour la réussite à l'examen 2020, il nous faudra beaucoup d'énergie et d'opiniâtreté pour que notre objectif initial (40 % de contrôle continu pour l'obtention du diplôme), fixé à Colmar, soit un jour atteint.

Nous devons rester attentifs à ce que le calendrier « Parcoursup » (Obligation de passer les 2 enseignements de spécialité en mars) s'harmonise avec la réalité du fonctionnement des lycées, de façon à ce que les apprentissages des élèves de terminales ne se terminent pas à nouveau dès le mois de mai.

La question des E3C a été particulièrement prégnante au début de l'année 2020. En effet, dès l'été 2019, nous avons interrogé le ministère au sujet de l'organisation de ces épreuves qui ont été l'œuvre de propositions de syndicats enseignants et associations disciplinaires souhaitant que l'on organise des « mini-bacs » pour se substituer à trop de contrôle continu.

Les *LDD 897/900/906/909* sont largement revenues sur cette problématique qui a trop souvent impacté la gestion pédagogique, mais aussi et surtout sa mise en œuvre en février et mars 2020, amenant fréquemment des tensions et blocages orchestrés devant et dans nos EPLE.

Aussi, la suppression des E3C, remplacées par le contrôle continu pour l'année scolaire 2020-2021 en Première et Terminale, nous convient mieux et va surtout dans le sens de nos mandats.

Reste entière cependant la question de la complexité accrue des emplois du temps du fait de la réforme et de la fin de la « classe » au sens traditionnel, avec pour corollaire la question cruciale et essentielle du **suivi du parcours de l'élève** (*Direction 266*), qui devra constituer un des enjeux fondamentaux du prochain mandat pour la réussite des élèves dans une perspective à 3 ou à 5 ans après le bac.

La commission *Éducation et Pédagogie* a soutenu dans les médias et diverses réunions que la réouverture des établissements au mois de mai avait reposé sur le professionnalisme, un investissement sans faille et une adaptabilité constante des équipes de direction. En revanche, elle a refusé la généralisation systématique du dispositif « vacances apprenantes », au profit d'une organisation en fonction des possibilités locales (*hebdo 75 du 20 mai 2020*). Elle a obtenu un assouplissement du paiement des moyens horaires mis en œuvre à la rentrée 2020 pour l'accompagnement des élèves en difficulté.

LA TRANSFORMATION DE LA VOIE PROFESSIONNELLE (TVP)

Lors du congrès de Colmar, le « rapport Marcon/Calves », rendu en février 2018, et les « 20 mesures de la réforme de l'apprentissage » étaient au centre des interrogations et des attentes des travaux de la Commission *Éducation et Pédagogie*. Deux motions couvraient, par anticipation, la future Transformation de la Voie Professionnelle. L'une s'intitulait « Voie professionnelle, voie d'excellence » et l'autre prenait en compte l'avenir des CAP et l'accueil des publics à besoins particuliers.

La réforme de la TVP était lancée en septembre 2018 par la mise en place d'une infographie de sensibilisation, puis par une consultation sur les grilles et programmes au cours de l'année scolaire. À la rentrée 2019, 3 familles de métiers faisaient leur apparition.

En complément de la présence au CSE et aux Commissions spécialisées des lycées, les membres de la Commission *Éducation et Pédagogie* ont participé à des audiences auprès de la DGESCO, à des groupes de travail et au Comité de suivi de la TVP en qualité de personnalité qualifiée. Notre action a été de suivre et de faire remonter auprès des instances et du ministère les retours du terrain et les ajustements pour une mise en œuvre adaptée et facilitée de la réforme.

La montée en puissance de la TVP au fur et à mesure des années scolaires a guidé nos interventions et les remontées envers nos adhérents sur :

- la mise en œuvre de la réforme et de la démultiplication de ses effets,
- la nécessité de maintenir et de garantir les moyens en DHG,
- les difficultés sur la publication souvent tardive des textes et l'organisation sous tension des sessions d'examens,
- la remobilisation de la TVP avec un regard partagé entre les chefs d'établissements et les corps d'inspections,
- la réforme de l'apprentissage, pilotée par le ministère du travail en lien avec

les branches professionnelles, qui modifie la valorisation de la voie professionnelle en initial et en apprentissage au cœur des lycées,

- la réponse apportée aux besoins les plus proches du territoire qui s'imposent à nous,
- la participation à la définition et à la construction des cartes de formations devenue indispensable.

Un retour des informations en temps réels en direction des équipes de direction des lycées professionnels, des LPO ou des EREA a été l'une de nos priorités. Par nos **interventions et informations**, vous avez retrouvé les points de situation et avancées :

- Réforme de l'apprentissage en mai 2019 et parution d'un glossaire « *Tout comprendre sur la réforme de l'apprentissage* ».
- Enquête TVP en septembre 2019. Passé le constat relativement positif sur la mise en œuvre, des questions sur l'accompagnement par les corps d'inspection, l'importance de moyens dédiés et cohérents, le maintien du CCF en contrôle continu pour les certifications intermédiaires et terminales, l'adéquation des cartes de formations ainsi que la mise en place des UFA. Les réponses et résultats ont été présentés au comité de suivi en retour du terrain en complément des rapports de la DGESCO, de la DEPP et des inspecteurs généraux.
- Lors du CSN de janvier 2019, 2 motions sont adoptées à l'unanimité : l'une sur la « *formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par apprentissage dans les lycées publics* » et l'autre sur la « *mise en œuvre de la transformation de la voie professionnelle* ».
- Lors du CSN de janvier 2020, 3 motions ont été préparées, travaillées et adoptées. Elles nous permettaient de porter nos réflexions et avis sur les instances auxquelles nous participons : l'une sur l'apprentissage, la seconde sur les familles de métiers et la dernière sur la TVP.
- Des articles dans *Direction* (« *Voie professionnelle : vers une école de l'émancipation sociale* », « *Transformer le lycée professionnel. Quelle place pour la différenciation ?* », « *Point d'étape de la TVP* » et « *la TVP entre dans sa deuxième année de mise en œuvre sur le terrain* »).
- De nombreuses parutions dans l'Hebdo (« *Point d'étape sur la TVP avec la DGESCO* », plusieurs articles suite aux sessions du Comité de suivi de la TVP : « *Les chefs d'établissement toujours sans feuille de route officielle sur la réforme du LP* », « *Voie professionnelle : des ressources... enfin !* », « *Formation professionnelle initiale sous statut scolaire et par*

apprentissage dans les lycées publics », « *La caisse à outils LP/CFA/GRETA* », « *Une réflexion sur la certification en voie professionnelle* », « *Voie professionnelle : campus des métiers et des qualifications, une procédure de labellisation simplifiée* », « *Enquête TVP* », « *Voie professionnelle : rénovation du Bac pro GA* », « *Le ministre a adressé deux lettres aux membres des comités de suivi* », « *Du nouveau pour le CAP* », « *La banque de ressources BRIO pour aider à la conception du chef d'œuvre* », « *Attestation intermédiaire en première professionnelle* », « *Des précisions sur le chef-d'œuvre pour le CAP* ».)

- LDD 923 de juin 2020 « *Voie professionnelle : au brouillage des pistes en académie, préférons la loi et rien que la loi !* ».

Des **points de vigilance et de suivi** seront indispensables dans la prochaine mandature autour des thèmes suivants : ajustements de la TVP et de ses effets, mise en œuvre de la co-intervention et des modules en classe de terminale, place de l'enseignement de la philosophie en filière professionnelle, place des familles des métiers, les EPLE au cœur de l'apprentissage, examens et LSU Pro, complexité des EDT et utilisation optimale des plateaux techniques, garantie et maintien des moyens, mise en œuvre adaptée du CAP 3 ans, finalisation du chef d'œuvre, place des campus d'excellence.



3 L'enseignement supérieur

Les membres de la commission *Éducation et Pédagogie* ont participé à 41 réunions ou groupes de concertation institutionnels, organisés par le MESRI, ayant trait aux parcours « Bac-3, Bac +3 », aux procédures d'accès aux différents cursus ou à l'organisation et aux contenus des formations de l'enseignement supérieur.

19 séances de travail ont concerné le Comité de suivi « Licence, Master, Doctorat », 14 séquences le Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche et 7 réunions ont porté sur la professionnalisation des formations de l'enseignement supérieur et sur la procédure « Parcoursup ».

Nous avons pu clairement afficher, lors de ces séances de travail, notre doctrine syndicale et porter les mandats de notre dernier congrès et des CSN qui ont suivi.

Nous avons ainsi réaffirmé et fait valoir :

- l'importance de la **fluidité des parcours « Bac -3, Bac +3 »** pour la réussite de tous nos jeunes (arrêtés Licence, expérimentation Bac Pro-BTS, création des DUT, organisation et programmes des

formations de l'enseignement supérieur, prise en compte des enseignements de spécialité dans les cursus, etc.);

- la nécessité d'une meilleure efficacité et d'une plus grande lisibilité de la procédure « Parcoursup » à travers la connaissance effective des **attendus des formations post-baccalauréat**, la prise en compte réelle de la « fiche avenir », la mise en œuvre d'un calendrier compatible avec l'organisation de nos établissements et la promotion d'une économie générale du système d'orientation permettant une meilleure articulation entre les formations pré et post-baccalauréat et les enseignements qui y sont respectivement dispensés;
- la mise en œuvre de **parcours d'excellence pour tous les bacheliers**, tout en assurant une véritable mixité sociale au sein des différentes formations, notamment en CPGE.

Lors de ces séances de travail, nous avons fait valoir notre rôle de partenaire incontournable, force de propositions, visant l'amélioration des relations entre l'en-

seignement scolaire et les formations post-baccalauréat et assurant des parcours de réussite cohérents pour nos élèves.

En conclusion, les trois années que nous venons de traverser ont été menées trop souvent dans l'urgence, par un ministère prêt à réformer, ce qui est plutôt dans les gênes du SNPDEN-UNSA, mais aussi prêt à réformer par voie de presse et, surtout, sans avoir toujours **anticipé la mise en œuvre concrète** sur le terrain, qui nous échoit et pèse sur le quotidien de nos établissements de manière de plus en plus lourde, et encore plus dans le contexte pandémique actuel.

C'est la raison pour laquelle la commission *Éducation et Pédagogie* propose au Congrès de mai 2021 de tenter un **état des lieux des réformes** et de s'interroger pour savoir si celles-ci constituent une **amélioration des pratiques pédagogiques ou un statu quo de l'existant ?** ■



Commission Carrière

Rapport d'activité 2018-2021

Le congrès de Colmar en 2018 a doté la commission Carrière de 22 mandats dont 6 axés sur la retraite et les droits sociaux.

Ce congrès a été celui de l'aboutissement pour notre syndicat des négociations PPCR.

Nous constatons trois ans après l'étendue des avancées de ces négociations et les bienfaits qui en découlent même s'ils ne sont pas toujours compris par certains collègues. Il s'agit trop souvent d'une analyse personnelle au regard de la date d'entrée dans la fonction plutôt que d'une analyse collective du corps des personnels de direction qui, lui, est majoritairement gagnant. Trop souvent nous ne voulons voir que le verre à moitié vide. **Le protocole Parcours professionnels, Carrières et rémunérations** (PPCR) a été une avancée majeure pour le plus grand nombre

d'entre nous, et notamment pour ceux qui entraient dans l'ancien monde en 2^e classe. La fusion de ces deux classes en une seule échelle de rémunération est une victoire non négligeable.

Beaucoup d'entre nous se souviennent être restés bloqués des années au dernier échelon de la seconde classe éloignant de fait un accès potentiel à la hors classe.

Les entrants dans la fonction ont obtenu une réelle fluidité de progression de salaire et les

plus anciens voient leur passage à la hors classe facilité puisqu'il a, en moyenne, diminué d'une année.

Suite à l'instauration d'un échelon spécial à compter des promotions 2017, le SNPDEN s'est attaché durant ce mandat à :

- augmenter le nombre et le ratio des promotions à la hors classe afin de résorber le bouchon qui s'est formé au 10^e échelon de la classe normale suite à la fusion de la 2^e et de la 1^{re} classe. On remarquera à la lecture du tableau ci-après que le vivier des promouvables diminue, et dans le même temps le nombre de promus lui augmente, ce qui favorise la progression du ratio ;
- augmenter le ratio de promotion des femmes, qui étaient moins promues, ou promues avec davantage d'ancienneté de direction que les hommes ;
- obtenir des promotions d'adjoints à la hors classe, beaucoup d'académies opposant encore un refus de principe. Les choses se sont améliorées.

Nous pouvons saluer le travail de la cheffe de service de la DGRH, M^{me} Le Gleut pour qui l'augmentation du ratio de promotions et la défense des carrières des femmes ont été des objectifs affichés.

Petit rappel: nous parlons de la période du mandat 2018-2021 et les promotions de 2019 étaient traitées fin 2018.



PROMOTIONS À LA HORS CLASSE

Elles sont calculées selon un ratio qui est appliqué au vivier des promouvables de l'année.

ANNÉES	PROMOUVABLES	FEMMES	HOMMES	PROMUS	FEMMES	HOMMES	RATIO
2018	6069	2858	3211	453	198	255	7,46 %
2019	5753	2732	3021	475	214	261	8,25 %
2020	5662	*	*	475	237	238	8,40 %
2021	5572	2713	2859	529	260	269	9,50 %

* Données manquantes
(Les données de ces tableaux sont obtenues à partir des informations récupérées par le SNPDEN et actualisées avec les parutions de la DEPP (Bilan Social). Il arrive que nous ne disposions pas des chiffres mis à jour, d'où les « données manquantes »).

PROMOTIONS À L'ÉCHELON SPÉCIAL

Le ratio s'applique sur la totalité du corps, et prend donc en compte le nombre de collègues en poste à cet échelon.

En 2019, ces promotions ont concerné 6 % du corps (+2 %/2018), en 2020, 7 % du corps (+1 %) et en 2021 8 % du corps (+1 %). Un pourcentage qui continuera à augmenter jusqu'à atteindre 10 % du corps. Puis les promotions correspondront uniquement aux départs de collègues qui quitteront le corps en étant à l'échelon spécial.

ANNÉES	EFFECTIFS DU CORPS	PROMOUVABLES	FEMMES	HOMMES	PROMUS	FEMMES	HOMMES	RATIO PROMUS/PROMOUVABLES
2019	13406	1517	576	941	406	158	248	26,76%
2020	14367	1408	*	*	294	*	*	20,88%
2021	14436	1330	489	841	313	124	189	23,53%

Au cours de tous les groupes de travail avec la DGRH, le SNPDEN-UNSA a insisté sur l'équité apportée aux carrières des femmes (motion 2 du congrès de Colmar), force est de constater que le chemin sera encore long. Ainsi, l'an dernier, le différentiel salarial entre un homme et une femme personnel de direction en fin de carrière était encore de plus de 200 euros.

Les mutations comme les promotions ont subi de plein fouet la réforme du paritarisme dans la fonction publique et la suppression des CAPA et des CAPN promotions et mutations.

Le travail des commissaires paritaires élus en 2018, et jusqu'en décembre 2022, a été fortement impacté. Ils ont dû réinventer leur rôle, leur calendrier, leur fonctionnement, mais passé un premier découragement car ces modifications se sont profilées peu de temps après leur élection, ils se sont remis au travail avec conviction pour accompagner et défendre les collègues.

Les mutations sont, quant à elles, soumises à un paramètre très important qui est le nombre de départs à la retraite. Celui-ci baisse malheureusement régulièrement alors que dans le même temps le nombre de demandes de mutation reste stable, voire augmente. En bref, sur un corps d'un peu plus de 14 000 personnels de direction, en moyenne 4 800 d'entre eux demandent une mobilité tous les ans.

Il faut dire que dans cette période où les salaires et les indemnités n'augmentent

pas, où les prélèvements augmentent en revanche, et où la fusion de la 2^e et de la 1^{re} classe a créé un bouchon au dernier échelon de la classe normale, la plus grosse perspective d'augmentation reste une mutation sur un établissement de catégorie supérieure, ou le passage d'un poste d'ad-joint à un poste de chef, dans la plupart des situations.

Les négociations en cours, et qui viennent en partie d'aboutir, devraient supprimer la perte de salaire des adjoints de catégorie

4 et 4^{EX} devenant chef sur de petites catégories d'ici 2022.

Il s'agit là d'une avancée très significative qui est à mettre à l'actif du SNPDEN-UNSA.

La révision du classement des établissements n'a pas été à la hauteur des ambitions initiales déclarées par le ministère. Les modifications apportées ont surtout porté sur la méthode, une plus grande marge de manœuvre ayant été donnée aux académies. On notera cependant la valorisation



possible, pour la première fois, du critère de ruralité qui était l'une des demandes du SNPDEN. Il nous faudra sans conteste poursuivre le travail engagé pour qu'enfin une refonte complète du système nous amène à ne plus perdre de rémunération au prétexte d'un déclassement d'établissement.

Même s'il reste des académies encore réfractaires aux injonctions ministérielles, le compte épargne temps (CET) a été facilité pour qu'enfin les personnels de direction puissent réellement en bénéficier. Il existe même aujourd'hui dans une académie, Lyon, une application « déclaration d'activité-CET » qui dans Arena permet à chaque personnel d'en faire la saisie. On peut continuer de s'étonner qu'une application qui, pour une fois, donne satisfaction à ses usagers, ne soit pas encore nationalement déployée.

Le mois de décembre 2020 a vu l'aboutissement de plusieurs de nos revendications :

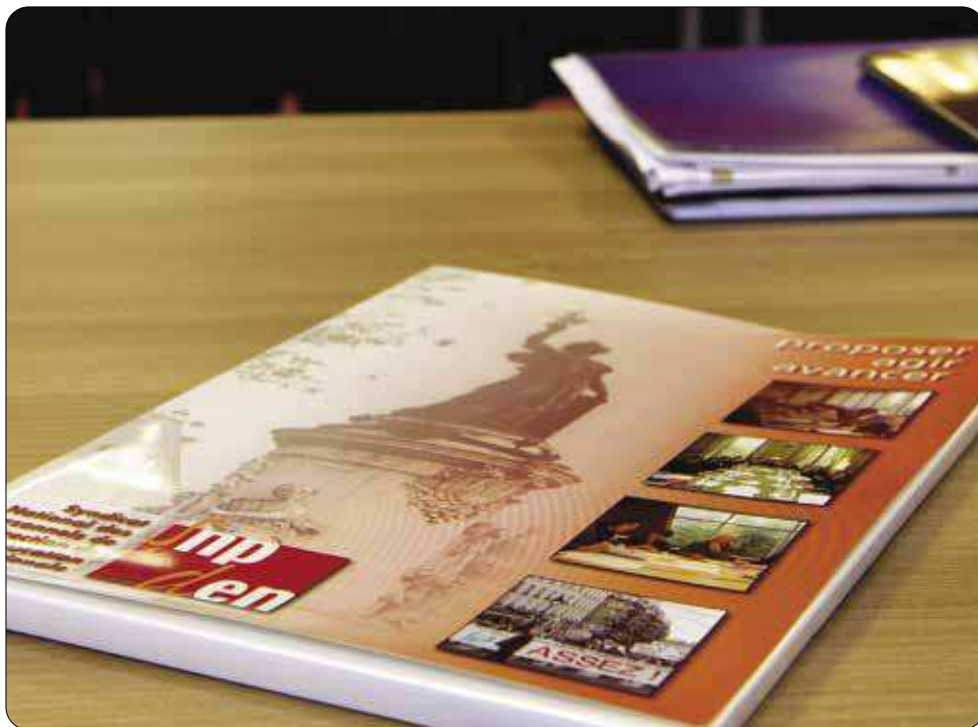
- la refonte de l'IF2R avec une amélioration très sensible de la part F pour le plus grand nombre. Cette refonte entraîne la fin du système qui faisait qu'en devenant chef un adjoint pouvait perdre en rémunération ;
- l'amélioration de la part R qui sera désormais versée annuellement ;
- une plus grande ouverture du corps aux faisant-fonction par un accès plus large de la liste d'aptitude et du détachement.

Ce rapport étant écrit au mois de décembre 2020, certains chantiers devraient aboutir dans les mois à venir.

- L'harmonisation des calendriers, des procédures de mutation et d'évaluation (Motion 1 du congrès de Colmar). Elle est induite par l'annualisation de l'évaluation et du versement de la part variable de l'IF2R. Les travaux de mise en œuvre sont prévus au tout début de l'année 2021.
- La mise en musique d'une grille d'évaluation annuelle qui devra permettre aux chefs d'établissement adjoints d'obtenir nécessairement des garanties, tant sur l'évaluation que sur l'impérieuse nécessité de rencontrer une autorité rectorale dans le cadre des mutations.

La période de trois années depuis le congrès de Colmar s'annonçait totalement cruciale pour les retraités, déjà victimes de la hausse des cotisations retraite prévues jusqu'en 2020 (exemple : la CSG), avec la réforme des retraites voulue par le gouvernement.

Le congrès de Colmar avait alors repris plusieurs motions de CSN pour leur donner une dimension de congrès (pouvoir d'achat, non



à l'unification des systèmes de retraite, non à la remise en cause du statut de la fonction publique, protection sociale, place du retraité dans la société.)

Cette période s'est révélée douloureuse pour tous et particulièrement pour les retraités. Dès le mois de novembre 2018, c'est le mouvement des Gilets Jaunes qui fait son apparition, générant manifestations et occupations de ronds-points pendant une bonne année. C'est ensuite toute l'année 2020 qui sera marquée par la pandémie du coronavirus qui touche gravement toutes les couches de la population, et surtout les personnes les plus âgées.

Les retraités sont aussi apparus, de manière anormale et parfois scandaleuse, comme les privilégiés de la Nation, devenant presque les « vaches à lait » du pays. C'est oublier qu'après une vie d'activité, les retraités assument encore parfois des charges familiales (enfants, aidants...), mais aussi bien souvent sont le socle sur lequel reposent beaucoup d'associations d'aide.

Au sein de notre syndicat, les débats ont été riches, les échanges parfois vifs, mais toujours respectueux lors du vote concernant l'arrêt de l'adhésion à la FGR-FP (voir rapport de la commission syndicale). Conformément aux engagements pris, un groupe « actifs-retraités » a été mis en place avec de grandes difficultés (absence de réponse de certaines académies). La première réunion s'est révélée fructueuse, malheureusement les conditions évoquées ci-dessus n'ont pas permis de poursuivre. L'idée est cependant à conserver et à pérenniser dès que possible. De même, il importe de prendre toute la place qui nous revient dans les sections départementales de l'UNSA.

Au cours de cette période, nous avons également répondu à un nombre toujours croissant d'adhérents actifs (plus d'une centaine à la date du 1^{er} janvier 2021), soucieux du calcul de leur future retraite : renseignements sur les conditions de départ, sur l'indice butoir, sur le calcul même de leur éventuelle pension, en leur apportant conseil dans leurs choix. Plusieurs collègues ont évoqué aussi leur souhait de bénéficier d'une rupture conventionnelle et ont demandé conseil et calcul.

Avec la pandémie, la réforme des retraites a été mise entre parenthèses, mais certainement pas abandonnée définitivement. La Covid s'est chargée de ruiner le régime des retraites pour plusieurs années, selon le dernier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites. La surmortalité des personnes âgées, souvent évoquée, n'abaisse pas les dépenses des caisses de retraite, contrebalancée par la sous-mortalité chez les plus jeunes (gestes barrières, moins d'accidents...). Seule la cinquième branche de la Sécurité Sociale pour la prise en charge de l'autonomie, revendiquée depuis longtemps par les organisations syndicales et associatives des secteurs des personnes âgées et des personnes handicapées, vient enfin d'être créée et son financement précisé dans la loi de financement de la Sécurité Sociale pour l'année 2021. Mais nous sommes encore loin de la loi « Grand Age ». Il conviendra donc, avec notre fédération, de rester très vigilant.

Malgré les victoires remportées au cours de ces trois années, les combats restent nombreux. Il nous faudra tenter d'aboutir sur le dossier de la refonte du classement des établissements, continuer de nous battre sur l'amélioration du taux de promotions, mais aussi pour une meilleure représentativité dans l'ensemble des instances. ■

Commission Métier

Rapport d'activité 2018-2021

Durant trois années, entre Colmar et La Rochelle, les travaux de la commission Métier se sont appuyés sur les mandats d'action donnés par le congrès de Colmar à l'Exécutif Syndical National et par une actualité riche, toujours dense et trop souvent déstabilisante.

Les mandats d'action donnés par le congrès de Colmar

Le cadre d'action de la commission Métier a reposé sur le 1^{er} mandat d'action qui concernait particulièrement les conditions d'exercice du métier :

« Le SNPDEN-UNSA constate que de plus en plus de personnels de direction, et ceci dans des proportions significatives, sont en situation de grave mal-être professionnel. D'autant plus aggravé par l'impact des mesures liées à la sécurisation des établissements.

Cette regrettable évolution doit conduire à :

- l'engagement de démarches – au besoin unilatérales – afin d'imposer des conditions d'exercice professionnel qui permettent aux personnels de direction d'assurer leurs missions dans de bonnes conditions de vie et de développement personnel ;
- mieux accompagner les personnels de direction, d'abord en améliorant la formation initiale et continue, ensuite en les soutenant plus efficacement par des moyens appropriés, lorsqu'ils sont confrontés à des situations de grave stress professionnel ».

« Il est maintenant patent et manifeste que l'usage professionnel de l'informatique, du fait des manques criants, mauvais usages, environnements inadaptés, ergonomies dépassées, dysfonctionnements récurrents et bugs à répétition, constitue l'un des facteurs qui pèse le plus négativement sur l'exercice

de notre métier au quotidien » (Philippe Vincent en introduction du Livre noir du SNPDEN-UNSA).

Depuis 2006, le SNPDEN-UNSA exige des applications informatiques qui permettent d'améliorer le fonctionnement des établis-



sements scolaires. Et il constate, en 2017, toujours « des applications numériques désuètes, pléthoriques et redondantes, ni testées, ni évaluées, parfois même dysfonctionnantes, détournant les personnels de direction de leurs missions d'encadrement et de pilotage, et dégradant leurs conditions de travail ».

La question était clairement posée pour le congrès de Colmar : « les systèmes d'information sont-ils utiles au contrôle des établissements par le MEN, ou bien des outils adaptés et simples pour le pilotage de l'EPLE ? »

Publié trois ans plus tard, le Livre noir du numérique et ses 10 préconisations (Direction 268, mai 2018) répondent sans ambiguïté à cette question : pour 89 % des personnels de direction, les applications semblent avoir été conçues pour être au service de l'institution et non au pilotage de l'EPLE. Ce ressenti est sans appel. Pour 82 % des personnels de direction, les applications ne font pas gagner de temps ; et même pour 37 % d'entre eux, en font perdre.

Si les deux Livres blancs du SNPDEN-UNSA (2004 – *Encart Direction 115*, janvier 2004- et 2014 – *Direction 217*, mai 2014-) indiquaient que l'autonomie et le pilotage de l'EPLE correspondaient aux missions qui traduisaient le plus l'évolution du métier de personnel de direction, la transformation opérée par le numérique a remis en cause cette hiérarchie. Désormais, le « trop d'enquêtes », le « trop de sollicitations urgentes » et le « trop de courriels récurrents inutiles » sont omniprésents ; les injonctions et l'utilisation culpabilisante du numérique entraînent troubles de santé et épuisement professionnel.

En 2017, le congrès de Colmar avait donné « mandat à l'ESN, dans le cadre du GNPD, d'exercer sa vigilance dans la mise en place des groupes de travail et dans le déploiement des applications informatiques nationales et des portails numériques locaux ».

En 2020, le SNPDEN-UNSA a obtenu en GNPD la création d'un groupe de travail ministériel spécifique aux systèmes d'informations administratifs. L'instance, qui s'est réunie une première fois en décembre 2020, avec promesse d'un calendrier prévisionnel des thématiques abordées, rendra compte au ministre de ses travaux.

À suivre...

Les conditions d'exercice du métier

Le CSN de janvier 2020 a voté à l'unanimité un texte d'orientation relatif aux conditions de travail et au sens de notre métier : « Les personnels de direction du SNPDEN-UNSA ont toujours été des cadres autonomes, engagés au service de la réussite de leurs élèves. Notre métier demande une énergie et un investissement conséquent dans un cadre de travail aujourd'hui dégradé [...] Les personnels de direction portent l'ambition d'un Service Public d'Éducation de qualité. Ils s'affirment déterminés à retrouver le sens de leur métier. Conformément à notre cahier des charges, le CSN mandate l'ESN pour travailler sur un protocole des chartes des pratiques de pilotage rénové, transmis au ministère. »

Ce texte d'orientation a été accompagné d'une motion déclinant nos exigences immédiates,

demandant une remise à plat de l'organisation administrative et exigeant le respect de la charte des pratiques de pilotage publiée en 2007.

Philippe Vincent, secrétaire général, a porté avec force ces sujets auprès du ministre de l'Éducation nationale lors du dernier GNPD, rappelant avec détermination les différents mandats votés au congrès de Colmar et aux CSN de janvier 2019 et janvier 2020.

Au total, ce sont 14 textes qui portent sur les conditions de travail et les RPS (5 mandats), la GRH des personnels de direction (4 mandats), le numérique (3 mandats), les PIAL et le réseau des EPLE (2 mandats).



L'exercice du métier à l'épreuve de l'actualité

L'actualité a conduit à la publication d'articles dans la revue *Direction*, de *Lettres Hebdo* (LH) et *Lettres de Direction* (LD). Classés par thématiques, en voici un florilège :

- **Les conditions d'exercice du métier :** « GNPD : pour le SNPDEN, il faut des décisions concrètes rapidement » (LD 947) ; « Compte-rendu de l'audience avec le ministre - 25 juin 2020 » (LH 81) ; « Épuisement professionnel : la recherche au service des personnels de direction » (Direction 262) ; « Communiqué de presse : Contradictions, confusion, injonctions, pressions » (LH 79) ; « Pour des vacances reposantes ! » (LD 931) ; « Le stress professionnel et la santé des personnels de direction » (Direction 269) ; « Le cahier des charges des revendications carrière et métier du SNPDEN adressé au ministre » (LD 903) ...
- **Les protocoles sanitaires :** « Quand le conseil scientifique découvre... » (LD 952) ; « Collèges et protocole sanitaire renforcé : enfin des avancées grâce à l'action du SNPDEN » (LH 92) ; « Un refus inacceptable pour les collègues » (LD 948) ; « Non : les personnels de direction ne seront pas,

en plus de tout, des conseillers de l'Assurance Maladie ! » (LH 89) ...

- **Les examens :** « Organisation des examens session 2021 ou Comment faire simple quand on peut faire compliqué ? » (LH 89) ; « Les dispositions ubuesques du DNB 2020 » (LD 924) ; « Les évaluations 2^{de} et 6^e : chronophages et inexploitable » (LD 895) ; « Report DNB : pourquoi fallait-il que nous l'apprenions par les médias ? » (LD 884) ...
- **L'évaluation des EPLE :** « Évaluation des établissements : en l'état c'est NON ! » (LH 86) ; « L'évaluation des établissements : l'exemple écossais » (Direction 263) ; « Évaluation des établissements : comment tuer une bonne idée ? » (LD 936) ...
- **La GRH des personnels de direction :** « L'évaluation des adjoint(e)s par les cheff(e)s : le SNPDEN continue de dire NON (CTMEN du 7 décembre 2020) » (LH 95) ...
- **Le numérique :** « Le livre noir du numérique » (Direction 268) ; « Le RGPD en six questions » (Direction 260) ; « Dossier TICE » (Direction 261)... ■

Commission Vie syndicale

Rapport d'activité 2018-2021

La commission Vie syndicale, entre les 2 congrès, a œuvré activement sur un grand nombre de thématiques. Appuyant son travail sur les motions votées lors du congrès de Colmar ou lors des CSN intermédiaires, elle a mis en place plusieurs démarches concrètes pour moderniser notre syndicat et adapter son fonctionnement à l'évolution des pratiques, que ce soit en termes de communication ou de gestion.

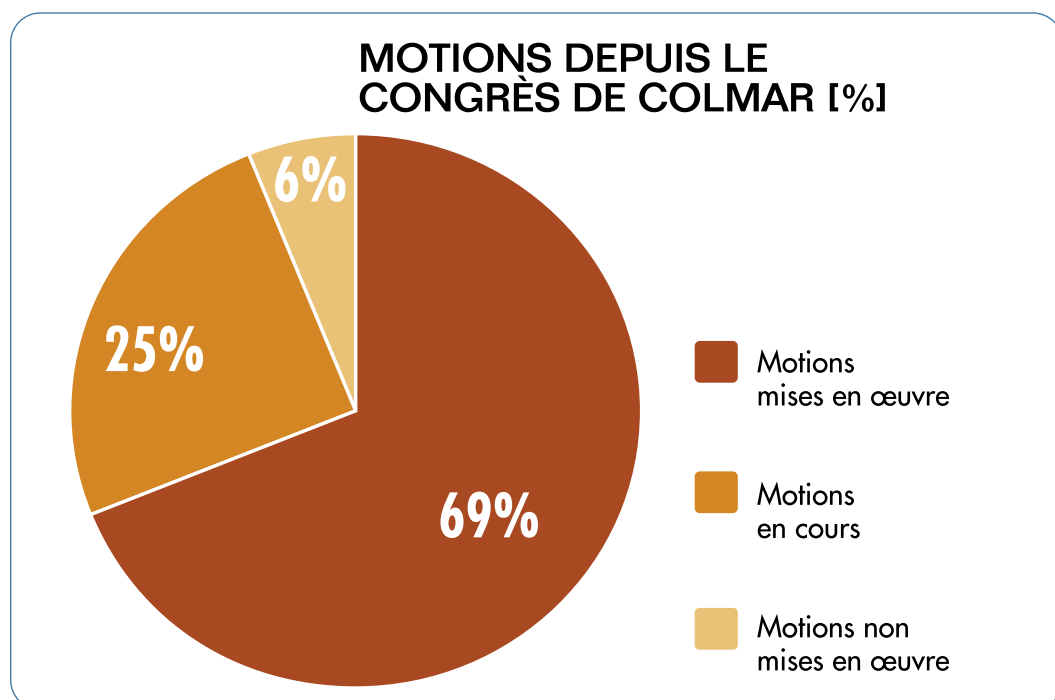
Ces actions, inscrites dans les thèmes retenus pour notre dernier congrès, étaient les suivantes. Il s'agissait d'« Adapter nos pratiques et nos textes pour construire l'avenir » de notre syndicat.

- Adapter notre organisation syndicale aux nouvelles évolutions territoriales et administratives.
- Faire évoluer notre communication pour relever les nouveaux défis syndicaux.
- Mettre en place les outils et les ressources pour répondre au mieux aux attentes de nos adhérents.
- Préparer et former les cadres syndicaux de demain.
- Laïcité, parité et veilles syndicales.

Les échanges et les travaux qui ont eu lieu lors de nos CSN ont permis de réaliser ces objectifs. Il conviendra lors du congrès de La Rochelle de poursuivre ce travail et ces réflexions de façon à faire toujours plus et mieux pour répondre aux besoins de nos adhérents.

Bilan des motions

À plus de 94 % les motions ont été suivies d'effets, soit définitifs, soit en cours de l'être. Le « tableau de suivi des motions depuis le congrès de Colmar » placé en annexe rend compte de ces avancées et de ce travail.



Vote électronique

La commission *Vie syndicale* a répondu à la motion 4.2 votée au congrès de Colmar : elle a étudié les différents outils permettant d'organiser les élections internes en académie ou au niveau national de façon électronique. Les entreprises approchées proposaient des outils professionnels très performants et sécurisés mais particulièrement onéreux (aux alentours de 10 000 € par vote). L'outil gratuit en ligne *Balotilo* a finalement été retenu : simple d'utilisation, il permet de répondre à la quasi-totalité de nos besoins de vote électronique. Une notice d'utilisation rédigée par Bruno Bobkiewicz, Secrétaire national *Communication*, a été largement diffusée auprès des cadres syndicaux sur tout le territoire.

Les temps forts d'une année syndicale

Septembre/octobre : le temps des retrouvailles
Tu es chaleureusement invité à participer aux assemblées générales académiques (AGA) et départementales (AGD) - un temps d'échange pour aborder les différents aspects de la rentrée scolaire et le plaisir de se retrouver après la période estivale.

Entre octobre et décembre : le temps de penser à ta carrière
Sur cette période auront lieu :
- Les CAPA et les CAPN promotions.
- Le début du mouvement des personnels de direction : formulation des vœux, entretien avec DASEN/DRH, constitution du dossier de mutation.
Les élus académiques et plus particulièrement les commissaires paritaires sont là pour te conseiller dans ces différentes démarches. N'hésite pas à les solliciter !

Décembre/Janvier : le temps de préparer la rentrée
Tu es invité à participer aux assemblées générales et départementales : l'occasion d'échanger sur la préparation de rentrée, les temps forts de l'actualité et partager un moment de convivialité avec les collègues.

Mars/Avril/Mai/Juin : le temps des résultats
Le mouvement des personnels de direction est particulièrement long : la CAPN statuant sur le mouvement de chef a généralement lieu fin mars début avril, celle pour les postes d'adjoints début juin.
Les représentants académiques, départementaux, les commissaires paritaires sont à ta disposition pour l'apporter des éclairages sur ce mouvement et t'accompagner dans la réflexion sur la construction de la carrière.
En attendant, n'oublie de renvoyer ton **bulletin d'adhésion** pour continuer l'aventure syndicale. Tu peux, si tu le souhaites, bénéficier d'un étalement du paiement de la cotisation avec la mise en place du prélèvement automatique.

Juillet : le temps du bilan...et des perspectives
L'année se termine, la nouvelle s'annonce : partage de postes, emploi du temps rythmeront une partie de ton été. Mais tu n'es pas seul.e dans cette situation. Les AGA et AGD de fin d'année permettent de s'échanger des informations, des coordonnées pour rompre l'isolement et pouvoir préparer sa rentrée sereinement avant un repos bien mérité.

Retraite-FGR

La question de l'adhésion du SNPDEN-UNSA à la FGR a enfin été tranchée : le CSN de janvier 2020 a voté contre l'adhésion. Le règlement intérieur, notamment dans son article R27, a été modifié en conséquence en supprimant la phrase « ainsi qu'au montant de la cotisation due à la FGR et fixée annuellement par cette fédération ». Les cotisations ont ainsi évolué en tenant compte de cette modification.

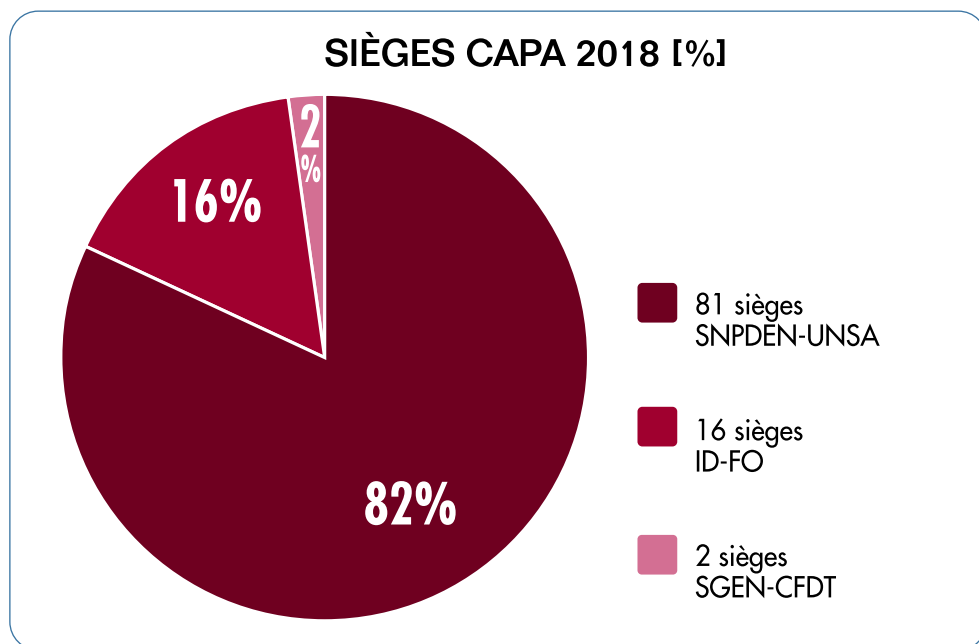
Base de données « adhérents »

Le SNPDEN s'est équipé d'une nouvelle base de données incluant le suivi pluriannuel des adhérents.

Élections professionnelles

La commission *Vie syndicale* a piloté, en 2018, la campagne liée aux élections professionnelles. De nombreux supports de communication ont été créés ainsi que des outils de suivi à destination des élus. Une campagne électorale est toujours l'occasion de réfléchir et de montrer à quoi sert une organisation syndicale, de partager ses valeurs et de mettre en avant un bilan.

Le SNPDEN-UNSA en est sorti grand vainqueur avec 82 % des sièges sur l'ensemble des académies occupant ainsi 81 sièges sur 99.



Suivi des lauréats concours

La commission *Vie syndicale* a réalisé en 2019 le « *vade-mecum du nouvel adhérent* », sous la forme d'un fichier PDF modifiable ; ce document distribué en académie est destiné aux nouveaux adhérents. Il présente le syndicat, explique sa ligne, donne des conseils et liste les cadres syndicaux académiques et départementaux que le nouveau collègue peut contacter facilement. La demande initiale venait des collègues qui accueillent chaque année les lauréats concours et souhaitaient disposer d'un outil simple à distribuer lors des réunions d'accueil.



Nouveaux supports de communication : la lettre hebdomadaire, Direction...Cadres

Il est apparu indispensable, suite à la prolifération des mails, de tenter de canaliser le nombre d'envois de messages syndicaux et de travailler sur un outil de synthèse que nous avons rendu hebdomadaire.

Depuis septembre 2018, chaque personnel de direction reçoit l'Hebdo, un support syndical permettant de suivre l'actualité syndicale, des brèves, l'agenda syndical...



En parallèle, une communication intitulée *Direction...Cadres* a été créée, permettant ainsi la diffusion des éléments de langage, le suivi des dossiers en cours, les actualités syndicales à destination des cadres syndicaux. Cet outil a vocation à les accompagner dans leur communication et leur prise de position sur le terrain.

Par ailleurs, la diffusion de la revue *Direction* a été réduite à 6 exemplaires par an. Ainsi, des coûts substantiels ont été diminués en parallèle d'une modernisation de notre communication.



La lettre de direction
L'HEBDO

Syndicat national des personnels de direction de l'éducation nationale

NUMÉRO 56 8 JANVIER 2020



Lycée Condorcet, Arcachon



Bonne année 2020



Comme Secrétaire général et au nom de l'Exécutif syndical national, je vous souhaite fort cordialement et très chaleureusement une excellente année 2020. Qu'elle soit pour vous toutes et tous, actifs comme retraités, source de santé, de joie, de bonheur, et de satisfactions en tous genres tant au plan syndical que professionnel ou personnel. J'espère que cette année verra aussi la réussite des efforts que nous déployons pour obtenir la concrétisation des mandats que nous avons collectivement élaborés et portés afin d'améliorer la situation d'ensemble de notre profession.

Il nous faut enfin arriver à des progrès réels pour chacune et chacun d'entre nous et faire ainsi que nous soyons mieux respectés, considérés et reconnus comme des cadres essentiels du système éducatif. Très belle année donc au SNP DEN, à l'action déterminée et constante au service des personnels de direction, de l'entrée dans la fonction à la retraite.

Philippe VINCENT



Dernière minute

Dans un courrier daté du 6 janvier adressé au secrétaire général, Jean-Michel Blanquer apporte des réponses aux revendications du SNP DEN portées par son « Cahier des charges », relatives à la « carrière » et à « l'exercice du métier ».

Il reviendra au Conseil syndical national de la semaine prochaine d'analyser les propositions pour préparer au mieux les échéances de négociations prévues à court terme.

Le nouveau site Internet et les SMS

La rénovation du site devenait indispensable. Le SNP DEN-UNSA a donc fait appel à un prestataire pour obtenir un nouveau site, plus moderne, tout en gardant l'ensemble des fonctionnalités de l'ancien et en en développant de nouvelles.

En parallèle, avec le développement de l'utilisation du téléphone portable, une application SNP DEN a été développée. De nouvelles fonctionnalités sont à l'étude.

Le SNP DEN s'est doté d'un outil d'envoi de SMS. Il a permis, jusque 2020, l'envoi instantané et individuel des résultats de mutation. Il permet également l'envoi de rappels, d'invitation aux réunions...

Les secrétaires académiques et départementaux ont accès à cet outil.





Accompagnement des académies

Chaque membre de l'Exécutif Syndical National (ESN) est le correspondant d'une ou plusieurs académies. Afin de faciliter et former les « nouveaux » membres de l'ESN à cet exercice de représentation, l'ESN a proposé que des binômes soient constitués. La liste des correspondants ESN en académie 2018-2021 a été diffusée à tous les Secrétaires Académiques (SA). Le correspondant a pour mission de représenter l'ESN lors des AGA. Il s'agit essentiellement de permettre aux adhérents d'être en contact direct avec un représentant de l'échelon national de notre organisation, et parallèlement, d'amener les membres de l'ESN à porter la ligne politique dans les académies, au plus près des adhérents, en soutien des SA.

La Conférence Nationale est aujourd'hui l'instance qui assure le lien entre les SA et l'ESN et elle semble donner pleinement satisfaction. Si le correspondant pourrait s'entendre comme un agent de liaison entre le/la SA et l'ESN et le SG (et soulager ainsi parfois le SG), dans les faits, les SA apprécient le contact direct avec le SG. Les moyens de communication permettent aujourd'hui une large et rapide communication entre SA, SA/ESN et la nécessité d'un correspondant ne semble pas démontrée.

La participation du correspondant aux AGA dépend grandement de la volonté du SA d'associer le représentant national. En effet, le SNPDEN peut être fier de son fort maillage territorial. Chaque académie a, à sa tête, un/une SA. Les formations proposées par

le syndicat, complétées par la riche expérience syndicale des cadres, nous permettent d'avoir des SA qui assument pleinement leur rôle et portent la ligne politique nationale sur leur territoire. S'il importe de maintenir un lien étroit entre les académies et l'ESN, il paraît nécessaire de laisser les SA juger de l'opportunité d'associer un correspondant national à leurs AGA... (sans compter les contraintes d'agenda des uns et des autres.)

Conseil Syndical Inter Académique

Conformément au mandat de Colmar, l'article R11 de nos statuts a intégré cette nouvelle dimension territoriale que représente le Conseil Syndical Inter Académique (CSIA) dont le nombre de membres est égal par académie, avec un coordonnateur pour rendre compte de ses travaux, eux-mêmes transmis aux CSA de chaque académie par leur SA. Près de 4 ans après le début de cette nouvelle organisation, le bilan est positif, en témoigne en particulier le travail commun des SA fait au sein des grandes régions et majoritairement traduit par une intervention collective et concertée en CSN.

Nouvelle organisation territoriale

Malgré le mandat du Congrès de Colmar, l'ESN n'a pu proposer un nouvel article du règlement intérieur,

intégrant les nouvelles modalités territoriales, mandat pensé afin de ne pas paralyser notre organisation syndicale. En effet, les aléas et retours en arrière des organisations institutionnelles qui n'ont pas finalisé les 13 grandes régions, nous ont obligés à mettre en sommeil cette réflexion. Toutefois, il ne s'agit que d'une parenthèse car il semblerait que les choses puissent à nouveau évoluer en ce sens. Ce mandat sera donc peut-être à reconduire.

Ce travail a également permis une autre réflexion sur notre représentativité et en particulier la nécessité de donner une place plus importante aux départements, ligne de force de notre maillage au plus près du terrain. Ainsi, plusieurs pistes de réflexion ont été proposées pour que notre représentativité soit la plus efficiente possible tout en restant dans une enveloppe financière contrainte, avec des projections sur les membres constituant le CSN et aussi le congrès.

Restent encore plusieurs points en suspens à débattre et sur lesquels le CSN pourra se prononcer: les SD et retraités seront-ils membres de droit, obligatoirement représentés, ou pas? Les élus supplémentaires doivent-ils l'être proportionnellement au nombre d'adhérents ou à part fixe? Les AGA doivent-elles être supprimées au profit d'une conférence académique?

Formation

Le principe d'un tableau de bord annuel a été adopté afin d'avoir une vision synthétique de la formation mise en œuvre par la Vie syndicale (illustration ci-dessous). Restent les demandes des académies ultramarines que nous n'avons pu satisfaire faute de budget suffisant et sur lequel nous devons travailler pour proposer des solutions alternatives.

BILAN DES FORMATIONS PROPOSEES pour l'année 2019/2020						
Cible	THEMES INTERVENANTS	Durée en jours	Lieux	Dates	Nb de participants	
Axe 1 : Formations syndicales						
SA + SD	Grandes étapes de notre vie syndicale & négociation syndicale C.Petitot, F.Delanoy, M. Vidaud	1	Paris	19/11/2019	25 participants	
Chargés comm* SA	Formation des chargés de communication en Académie, F.Delanoy, B.Bobkiewicz Média training avec SE UNSA	1	Paris	9/10/2019 10/03/2019	16 participants 6 participants	
CSA & académies	Renforcer sa culture syndicale & accéder aux responsabilités Déplacements en académie C.Petitot, M. Vidaud, P.Falconnier	1 ou 0.5j	Clermont fd, Lyon, Nice, Strasbourg	Sur demande des acad	3 x 25 + 8 participants	
Axe 2 : Formation des commissaires paritaires						
CP	Rôle des commissaires paritaires nationaux et des coordonnateurs de CAPA avec SA L.Colin	1	Vincennes	18/10/2019	40 participants	
Axe 3 : Formations professionnelles juridiques						
Adhérents thème N°1	Stages de formation juridique –sensibilisation- J.Bacquet, T.Faure, B.Vieilledent	2j	Paris	2 & 3/10/2019 ET 7 & 8/11/2019	18 participants 35 participants	
Adhérents thème N°2	Stages de formation juridique –approfondissement- J.Bacquet, T.Faure, B.Vieilledent	2j	Paris	21 & 22/01/2020	15 participants	
Formation universitaire						
3 webinaires avec 2 chercheuses canadiennes Thème général: Gestion de l'éducation à l'ère du XXIème		1h (30 min de			20/25 par session	

Centre de formation

La Vie syndicale avait pour mandat de mettre en œuvre et installer le centre de recherches et de formation inscrit à l'article R33 de nos Statuts. Après rencontre, échange et travail avec le Centre Henri Aigueperse (CHA) de l'UNSA-Éducation, une autre orientation a été prise. Plutôt que de fonctionner isolément et avec nos moyens plus restreints, il nous a semblé plus judicieux et surtout plus riche de pouvoir nous appuyer sur cette structure établie de l'UNSA, redynamisée depuis mars 2018, et qui a vocation à devenir le Centre de recherches, de formation et d'histoire sociale au service de l'activité et du développement de l'UNSA-Éducation et de ses syndicats. Aussi, il est proposé de créer au sein du Centre, une composante « personnels d'encadrement », structure souple qui pourra mener ses propres travaux, ainsi que contribuer et bénéficier de l'ensemble des actions et démarches du Centre.

En accord avec le SNPDEN, le CHA a proposé la nomination de Philippe Tournier comme délégué adjoint à l'encadrement.

Laïcité

Jusqu'en septembre 2020 et depuis le congrès de Colmar où avaient été votées deux motions, une seule autre a été adoptée au CSN de janvier 2019. La commission *Vie syndicale* a également conçu un *vade-mecum* laïcité regroupant l'ensemble des motions votées et qui constitue, pour notre organisation, un corpus de plus d'une trentaine de pages sur lequel nous appuyer. Le ministère de l'Éducation nationale, par ailleurs, en a aussi rédigé un qui nous convient.

Mais si nous pouvions être relativement optimistes, nous étions loin d'imaginer les événements du 16 octobre 2020 qui vinrent violemment heurter notre école avec l'assassinat de Samuel Paty. Le terrorisme dans toute sa violence entraine dans les EPLE. Et la laïcité revint sur le devant de la scène. Elle ne devra cesser d'être l'objet de notre vigilance constante dans le cadre de l'école de la République.

Suivi de syndicalisation

Mensuellement, les secrétaires académiques étaient destinataires d'un 2 pages qui faisait état de la syndicalisation. Ils disposaient des données relatives à leur académie avec une comparaison sur une année glissante. Cet outil leur permet de se situer par rapport aux autres et de suivre au plus près les inflexions relatives à leur académie. La base « adhérents », si elle a connu des améliorations, est encore insuffisante pour un suivi précis des renouvellements des adhésions, surtout en cas d'adhésions en pointillés ne correspondant pas à l'esprit du syndicat. ■

Modification des statuts et RI

À chaque CSN, nous avons proposé des amendements au RI que ce soit sur le vote électronique, le remplacement des membres de la CNC ou le centre de formation. Lors du prochain congrès, ce sont nos statuts que nous amènderons afin de tenir compte de situations exceptionnelles telles que celle que nous avons connue avec la Covid-19.

Égalité H/F

Nous avons fait vivre l'égalité Hommes/Femmes au sein de notre organisation et appliqué les textes statutaires qui imposaient une représentativité contrainte dans les délégations nationales. Chaque année, la CNC fait état de ces résultats devant le CSN et nous observons en 7 ans une réelle inflexion conséquence d'une volonté collective.

Point financier – Cotisations

Lors du CSN de janvier 2020, nous avons modifié nos cotisations tant pour les retraités que pour les actifs, en tenant compte des avancées obtenues ces dernières années. C'est ainsi qu'un échelon supplémentaire a été créé dans les 2 tableaux pour des indices actifs supérieurs à 1128 ou une pension brute supérieure à 3899 euros.

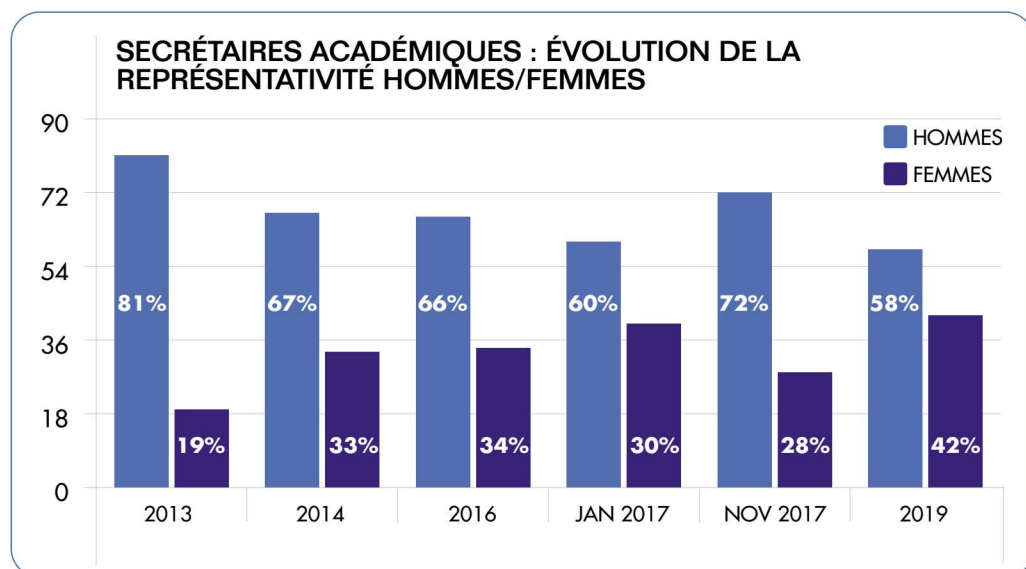
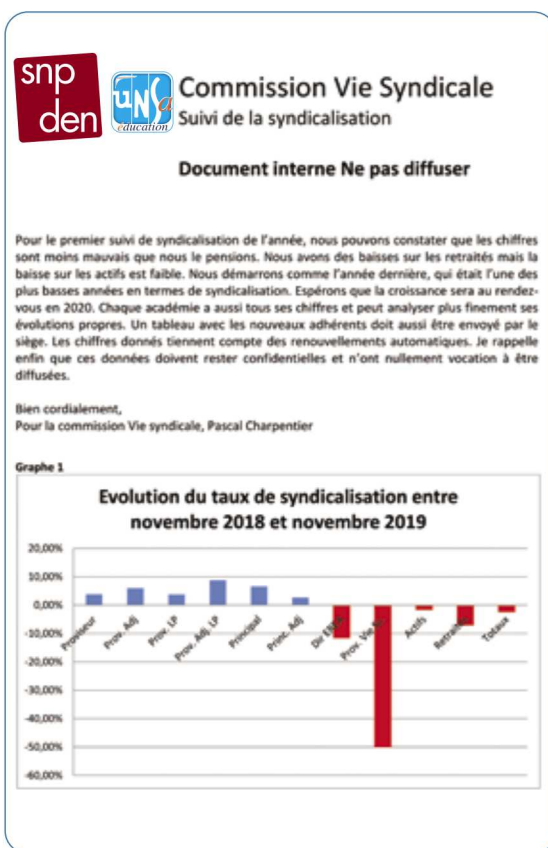


TABLEAU DE BORD DE SUIVI DES MOTIONS VOTÉES DEPUIS LE CONGRÈS DE COLMAR

THÉMATIQUE	MOTION	RAPPEL DES VOTES	SUIVI & MISE EN ŒUVRE
MOTIONS VOTÉES LORS DU CONGRÈS DE COLMAR – MAI 2018			
Égalité femmes-hommes	<p>MOTION 1</p> <p>Le SNPDEN-UNSA constate que le ministère est aujourd'hui en capacité de fournir des données fiables concernant l'égalité femmes-hommes. Il demande donc que ces données soient obligatoirement fournies au niveau académique, qu'il s'agisse des promotions, des mutations, des types d'emploi, ou de toute autre question du même registre. Il exige que ces données soient la base d'une évolution réelle et quantifiable des pratiques et des décisions liées à la gestion des carrières.</p>	UNANIMITÉ	Motion toujours en cours de mise en œuvre
Service et protection	<p>Motion 2.1</p> <p>Le congrès mandate l'exécutif pour mettre en place :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un réseau d'experts avec des collègues compétents dans différents domaines pouvant être consultés par leurs pairs et s'engageant à répondre régulièrement sur le forum aux questions des adhérents. - un corpus sur l'histoire de notre syndicat, de ses valeurs et de ses combats, qui permettrait aux collègues de s'inscrire dans l'évolution qui a fait de nous ce que nous sommes. - une mutualisation du travail réalisé dans les académies valorisant notre professionnalisation syndicale. <p>Une trame pour permettre aux académies un accueil spécifique des entrants dans la fonction et/ou dans les académies, avec une explication des valeurs du syndicat et de ce que celui-ci peut apporter à ses adhérents.</p> <ul style="list-style-type: none"> - une banque d'outils sur des thèmes qui concernent les adhérents de façon transversale. - un échange sur les « bonnes pratiques » des académies pour associer au mieux les retraités à la vie syndicale, et qu'au niveau national une rubrique et un espace du site leur soient consacrés. <p>Au-delà de ces services aux adhérents, le congrès mandate l'ESN pour élargir la politique de communication du SNPDEN-UNSA, et l'invite à insister fortement sur les valeurs qui rassemblent ses adhérents et constituent la base d'une organisation progressiste.</p>	UNANIMITÉ	Motion partiellement mise en œuvre (Réalisation du vademécum du nouvel adhérent, boîte à outils sur le site, formation des cadres, nouveaux outils de communication)
Service et protection	<p>Motion 2.2</p> <p>Le Congrès mandate l'exécutif pour qu'une réflexion soit menée sur la façon d'animer dans chaque territoire la vie syndicale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - articulation bassin de proximité et/ou réseau/département/académie - articulation académie/région académique <p>Il souhaite mutualiser les pratiques des différentes académies afin de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mettre à profit l'utilisation de nouveaux modes de communication et d'information, avec une réflexion sur la mission de chargé de communication : comment les recruter, les motiver, les former à une mission syndicale essentielle. - améliorer la communication interne - dynamiser les fonctionnements existants dans le respect des spécificités départementales et académiques <p>Ceci pourrait se concrétiser dans un « guide du militant » regroupant l'ensemble des thématiques nécessaires à l'exercice de la mission d'accompagnement des personnels de direction.</p>	UNANIMITÉ	Motion en cours de mise en œuvre : la réflexion se poursuit et de nouveaux outils de communication ont été mis en place (site, application, visioconférence, vademécum, formations en académies, etc...)
Gouvernance territoriale	<p>Motion 3.1</p> <p>L'article S50 indique qu'une instance de concertation interacadémique est créée dans les régions regroupant plusieurs académies. C'est le cas désormais avec les grandes régions et la nomination de recteurs de région académique. Le CSN de mars 2016 avait établi des principes sur lesquels se sont appuyés les CSA pour créer ces instances. Il convient désormais de les inscrire dans notre RI comme précisé par le S50.</p> <p>La commission Vie syndicale du congrès de Colmar propose que l'ESN présente au prochain CSN la modification suivante : L'article R12 est complété par l'alinéa suivant : « Dans les régions académiques, est constituée une instance de concertation et de représentation inter académique 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 ».</p>	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre
Gouvernance territoriale	<p>Motion 3.2</p> <p>Le Congrès de Colmar mandate l'ESN pour proposer lors d'un prochain CSN, le vote d'un nouvel article du RI, travaillé en conférence nationale, intégrant les nouvelles modalités territoriales à venir, afin de ne pas paralyser notre organisation syndicale.</p>	UNANIMITÉ	Motion non mise en œuvre : pas de mise en place de nouvelles modalités territoriales par l'EN
RI et Statuts : CNC et CVC	<p>Motion 4.1</p> <p>Le Congrès de Colmar propose que, dans le cadre de la vacance d'un poste d'élue(e) à la CNC ou la CVC (rappel : 3 élues femmes et 3 élus hommes dans chacune de ces instances), le ou la non élu(e) ayant obtenu le plus de voix lors de l'élection par le Congrès devienne membre de cette instance jusqu'à la fin de la mandature, dans le respect de la parité. Cela fera l'objet d'une modification de l'article R21 proposée par l'ESN au CSN de 2019</p>	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre
RI et Statuts : Vote électronique	<p>Motion 4.2</p> <p>L'utilisation des outils électroniques doit progresser afin d'améliorer l'action syndicale sur au moins deux aspects : d'une part augmenter le taux de participation aux suffrages locaux, et d'autre part, permettre une consultation élargie sur les sujets ou questions d'actualité. La parole du secrétaire académique ou départemental, et du bureau s'en trouvera renforcée et pourra ainsi s'appuyer sur des avis de terrain représentatifs. L'éventuelle élection des membres du CSA par un vote électronique nécessite la modification du règlement intérieur. Le congrès de Colmar propose que soit autorisé, pour les élections prévues par nos textes, le vote électronique. Il demande à l'ESN de mettre à la disposition des sections académiques et départementales un logiciel unique, fiable et sécurisé, permettant la dématérialisation des élections.</p> <p>La décision fera l'objet d'une modification des articles R11 et R17 proposée par l'ESN au CSN de 2019 selon l'ajout suivant : « 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 »</p>	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre
RI et Statuts : UNSA retraités	<p>Motion 4.3</p> <p>Le congrès de Colmar mandate l'ESN pour que ses représentants dans les instances de l'UNSA retraités œuvrent au développement de l'UNSA retraités dans toutes les régions, avec les moyens nécessaires à la hauteur de ses ambitions.</p>	UNANIMITÉ	Motion toujours en cours de mise en œuvre
RI et Statuts : Adhésion FGR	<p>Motion 4.4</p> <p>Le SNPDEN réuni en congrès souhaite que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les militants de notre syndicat impliqués dans l'action de la FGR-FP, sur le plan national comme sur le plan départemental, continuent de défendre en son sein des positions cohérentes avec celles du SNPDEN en recherchant l'unité d'action la plus large, - le CSN de 2019, dans la période où auront lieu les congrès nationaux de la FGR-FP et de l'UNSA, puisse prendre, en toute connaissance de cause, une décision concernant notre participation ou non à la FGR-FP. La décision fera l'objet d'une modification ou non, de l'article R27 proposée par l'ESN à un prochain CSN. 	UNANIMITÉ moins 1 contre et 1 abstention	Motion mise en œuvre : sortie de la FGR votée

Laïcité	<p>Motion 5.1</p> <p>Neutralité des personnels et intervenants concourant à la mission de l'Éducation nationale : Pour que l'École puisse faire partager à la communauté scolaire les valeurs et principes énoncés dans la Charte de la laïcité, il est indispensable d'en faire un axe prioritaire de la formation initiale et continue des personnels sous la responsabilité des académies, des ESPE et de l'ESEN. La neutralité des personnels concourant à la mission de l'Éducation Nationale est un des principes fondamentaux qui garantissent la construction de l'élève en tant que futur citoyen. Cette déontologie doit s'appliquer sans réserve à tout personnel du service public et à tout intervenant dans nos établissements à titre éducatif et pédagogique.</p>	UNANIMITÉ moins 4 abstentions	Motion de principe : pas de mise en œuvre à proprement parler
Laïcité	<p>Motion 5.2</p> <p>Dans l'article 2 de ses statuts, le SNPDEN-UNSA affirme : « le syndicat respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique ». Nous affirmons que la laïcité est fondée sur l'ouverture, le respect de l'autre, de sa liberté individuelle. Elle est un cadre fondateur. Elle est aussi un enjeu dans le combat pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Pour l'école, comme pour le reste de la République, son principe repose sur la loi de 1905 et la séparation des Églises et de l'État. Le deuxième texte auquel nous tenons est la loi de 2004 sur les tenues et les signes manifestant une appartenance religieuse ostensible, que nous jugeons contraires au principe d'émancipation à l'école, fondateur de la liberté. Nous réaffirmons que la rédaction de cette loi nous satisfait. Nous demandons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que l'accent soit mis, en formation initiale et continue de tous les personnels qui concourent à la mission de service public de l'école (y compris des collectivités), sur les principes et les moyens d'éducation à la laïcité, - Que les services de l'État s'assurent du respect du principe de laïcité par les associations complémentaires de l'école qui poursuivent une mission avec les élèves (importance accrue par le dispositif devoirs faits), - Que les services de l'État exercent réellement un contrôle des établissements hors contrat, - Que cesse l'accumulation de nouveaux soutiens financiers à l'enseignement privé (État, collectivités) - Que soit maintenue l'ouverture d'écoles publiques laïques là où l'offre aux parents ne permet pas le choix, - Que la priorité soit donnée à l'enseignement public pour l'ouverture de sections, de filières et de classes dans un bassin de formation quand il y a un besoin scolaire reconnu, - Que les établissements privés sous contrat respectent l'ensemble des règles et procédures de l'EN, - Que s'engage une réflexion sur un conditionnement de financement en rapport avec sa participation à l'objectif de mixité sociale, - Que s'exerce une vigilance sur les nouveaux communautarismes et les dérives observées. <p>Nous appelons dans les futurs débats publics, les élus et les responsables politiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à ne pas détourner le débat par une utilisation partisane de la laïcité, - à veiller à ce que leurs positions, qui ont des répercussions dans les EPLE, tant pour les personnels que pour les élèves, ne nuisent à la sérénité du climat scolaire. <p>Nous demandons, au sein de notre syndicat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'organisation, à chaque niveau, d'une réponse laïque qui permette de venir en aide aux personnels qui peuvent être désemparés sur ce sujet, - que notre syndicat, dans sa communication et dans le débat public, soit porteur des valeurs de la laïcité. 	UNANIMITÉ moins 1 abstention	Motion partiellement mise en œuvre
Vie fédérale	<p>Motion 6</p> <p>Les évolutions tant statutaires que géographiques que connaît notre syndicat, appellent une réflexion sur l'aide nécessaire à apporter aux secrétaires académiques. Alors que les situations locales sont différentes d'une académie à l'autre, il convient de prendre en compte cette nouvelle donne afin d'apporter aux sections académiques les moyens d'un meilleur fonctionnement territorial facilitant l'action des secrétaires académiques. Le congrès de Colmar mandate l'ESN pour explorer avec notre fédération, sur la base des résultats aux élections professionnelles, toutes les pistes pouvant conduire à la mise en place de décharges syndicales ou d'aides éventuelles attribuées au niveau académique.</p>	UNANIMITÉ	Motion toujours en cours de mise en œuvre : les discussions avec notre fédération se poursuivent, mais dans un contexte de baisse générale des décharges syndicales
Communication	<p>Motion 7</p> <p>Le congrès demande l'élaboration d'un cahier des charges par les chargés de communication des sections académiques et des membres de la commission Vie syndicale assorti d'un calendrier de réalisation concernant les outils de communication en particulier numériques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le site national et sa déclinaison en sites académiques, - la base des adhérents, - la communication par mail et SMS. 	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre : nouveau site internet fonctionnel et répondant au cahier des charges
Formation	<p>Motion 8</p> <p>Le SNPDEN-UNSA a le souci de la formation syndicale de ses adhérents et notamment de ses nouveaux adhérents. L'évolution récente de l'organisation régionale devrait permettre de proposer diverses formations à l'échelle des grandes régions. Le congrès de Colmar propose à la commission Vie syndicale de planifier de façon systématique, après dialogue avec les SA et analyse des besoins, des interventions dans chaque académie (ou inter académiques) afin de renforcer la culture syndicale par un temps de formation, colloque, conférence concernant notre histoire, les valeurs que nous portons, les actions du SNPDEN-UNSA et la construction du syndicat de demain. Le centre de recherches et de formation inscrit à l'article R33 a vocation à mettre en œuvre ces dispositions. Il devra être installé lors du prochain mandat.</p>	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre : ajustement sur le centre de formation : création d'une branche « encadrement » du Centre Henri Aigueperse de l'UNSA Education

MOTIONS VOTÉES LORS DU CSN DE JANVIER 2019

Règlement intérieur	<p>Motion 1.1</p> <p>L'article R12 est complété par l'alinéa suivant : Dans les régions académiques, est constituée une instance de concertation et de représentation inter académique 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.</p>	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre
Règlement intérieur	<p>Motion 1.2</p> <p>Un alinéa est ajouté à l'article R21 (CNC) : « 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. »</p>	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre
Règlement intérieur	<p>Motion 1.3</p> <p>Un alinéa est ajouté à l'article R25 (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 »</p>	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre
Règlement intérieur	<p>Motion 1.4</p> <p>L'alinéa suivant est ajouté à l'article R11 (scrutin CSA) : « 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. »</p>	UNANIMITÉ moins 1 abstention	Motion mise en œuvre

Règlement intérieur	Motion 1.5 L'alinéa suivant est ajouté à l'article R17.2 (scrutin congrès) : « 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. »	UNANIMITÉ moins 3 abstentions	Motion mise en œuvre
FGR	Motion 2 Souhaitez-vous que le SNPDEN maintienne son adhésion à la FGR ?	UNANIMITÉ contre sauf 22 pour et 6 abstentions	Motion mise en œuvre
Laïcité	Motion 3 Le SNPDEN réaffirme son attachement à la laïcité. Il s'associe aux nombreuses organisations qui soulignent le danger de modifier la loi de 1905 toujours adaptée, et avec elles, refuse toute réécriture. Il attend des autorités académiques et nationales un soutien sans faille aux personnels de direction pour faire appliquer la loi dans les EPLE.	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre
Paritarisme	Motion 4 Le CSN rappelle son attachement au paritarisme dans toutes les opérations de gestion concernant les personnels de direction. Il exige le maintien, dans le périmètre actuel, des élus dans les commissions paritaires afin de garantir la transparence et l'équité pour la gestion des carrières des personnels de direction.	UNANIMITÉ	Motion non mise en œuvre : la loi de transformation de la fonction publique a changé les règles du paritarisme
Gouvernance	Motion 5 Même si la réforme des territoires attendue pour janvier 2020 semble remise en cause, notre organisation doit poursuivre sa réflexion. Les CSIA, qui ont démontré tout leur intérêt et qui sont désormais inscrits dans nos textes réglementaires, doivent continuer à répondre au besoin politique des grandes régions. Notre maillage territorial, qui fait notre force et notre ancrage de proximité, notamment avec l'échelon départemental, doit continuer à garantir notre réactivité syndicale, tant vis-à-vis des interlocuteurs hiérarchiques ou politiques que de tous nos adhérents. Pour toutes les situations nouvelles et en particulier celles des académies fusionnées, notre syndicat accompagnera, dans le respect de nos statuts et RI, les nouvelles organisations qui en découleraient pour garantir au mieux la représentativité.	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre
Cotisations	Motion 6 Le CSN mandate l'ESN pour travailler sur une nouvelle grille de cotisations qui prenne en compte les dernières avancées de carrière et l'évolution des pensions.	UNANIMITÉ moins 1 abstention	Motion mise en œuvre

MOTIONS VOTÉES LORS DU CSN DE JANVIER 2020

Modification du RI	Motion 1.1 Le Secrétaire Général demande au CSN, conformément à l'article S3 alinéa 2 de se prononcer sur l'adhésion à une seconde organisation de retraités. Vote : le syndicat doit-il adhérer à une seconde organisation de retraités, à savoir la FGR ?	UNANIMITÉ contre, moins 22 pour et 6 abstentions	Motion mise en œuvre : non adhésion collective – adhésion individuelle possible
Modification du RI	Motion 1.2 L'article R27 du règlement intérieur est modifié comme suit : Dans l'alinéa « Pour les retraités », la partie « ainsi qu'au montant de la cotisation due à la FGR et fixée annuellement par cette fédération » est retirée.	UNANIMITÉ moins 7 abstentions et 8 contre	Motion mise en œuvre
Modification du RI	Motion 1.3 Évolution des cotisations syndicales. Présentation du tableau des actifs et des retraités avec prise en compte de la sortie de la FGR (cf. Direction 265)	UNANIMITÉ moins 15 abstentions et 7 contre	Motion mise en œuvre
Syndicat de service	Motion 4.1 Le SNPDEN a déjà développé auprès de ses adhérents un service de conseil et d'accompagnement dont l'utilité est reconnue. Constatant les évolutions qui judiciaisent de plus en plus l'exercice professionnel, il demande à l'ESN de renforcer l'assistance juridique professionnelle aux collègues en se rapprochant notamment de sa fédération UNSA-Éducation.	UNANIMITÉ moins 1 abstention	Motion en cours de mise en œuvre
Syndicat de service	Motion 4.2 Conformément à l'article S4 des statuts et en particulier lors d'agressions de personnels de direction, le CSN demande à l'ESN d'envisager de se constituer partie civile au titre de la profession et en accord avec le(s) collègue(s) concerné(s).	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre
Retraités	Motion 5.1 Le SNPDEN UNSA, réuni en CSN, mandate l'ESN pour intervenir auprès des instances fédérales de l'UNSA et auprès du bureau national de l'UNSA retraités aux fins que soient créées des sections dans tous les départements. Cette volonté doit être manifeste et se traduire par une aide administrative et financière, si besoin, et par une injonction forte auprès des unions départementales et régionales de l'UNSA.	UNANIMITÉ moins 1 abstention	Motion toujours en cours de mise en œuvre
Retraités	Motion 5.2 Le CSN mandate l'ESN pour mener une réflexion sur la syndicalisation des retraités et sur leur rôle au sein de notre organisation, tant au niveau national, académique et départemental.	UNANIMITÉ moins 1 abstention	Motion en cours de mise en œuvre : la réflexion se poursuit dans un contexte global de baisse de la syndicalisation
Action	Motion 7.1 Face à la charge de travail qui ne cesse d'augmenter, Face aux risques psycho-sociaux, Face aux conditions de mises en œuvre des réformes successives depuis 2015, Face aux nouvelles missions qui ne cessent de se surajouter les unes aux autres, Face au manque de considération « effective » dont fait preuve notre ministre, Face à l'absence de perspective immédiate d'évolution de carrière ou de rémunération, Le CSN mandate la CN pour définir des modalités d'action pertinentes et partagées, afin de témoigner de l'exaspération des personnels de direction sur les conditions d'exercice de leur métier et obtenir, selon un échéancier contractuel, des réponses concrètes en termes de progression de carrière et de qualité de vie au travail.	UNANIMITÉ	Motion mise en œuvre : négociations carrières, rémunérations et statuts en cours

BILAN : SUR 32 MOTIONS, 22 MISES EN ŒUVRE, 8 EN COURS ET 2 NON-MISES EN ŒUVRE

Rapport financier

du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2020

En confiance, avec mesure et en toute autonomie

Il m'est revenu, lors de ces trois dernières années, de succéder à notre collègue et ami Patrick Cambier dans la fonction de trésorier du SNPDEN-UNSA.

Gérer le budget du SNPDEN-UNSA, pour le Secrétaire Général et par délégation, c'est s'assurer en permanence de la bonne utilisation des deniers des syndiqués qui participent, à la hauteur de leurs moyens et en application d'une grille de cotisations, à l'œuvre syndicale collective en faveur de notre profession. C'est aussi gérer un budget avec 33 délégations académiques, réunies en une seule entité de gestion. L'exercice budgétaire annuel est vérifié par notre cabinet d'expertise comptable, le cabinet *REXCO Conseils*, mais aussi par notre commissaire aux comptes de *La Générale Fiduciaire*.

Chaque année, ce qui fait la solidité financière et politique de notre organisation, c'est bien le nombre d'adhérent(e)s qui font confiance au SNPDEN. La confiance se gagne, se construit ensemble, sur le terrain, en académies, dans les AGD, les AGA, les CSA et dans les réunions de secteur à l'échelle du territoire local. Ce sont là des périmètres à l'intérieur desquels la parole s'exprime et les idées s'échangent. Mais un syndicat fort, c'est un syndicat qui s'est donné les moyens de développer ses champs d'action et parmi ces moyens, au même titre que la ligne politique définie par les instances nationales, se trouvent ses moyens financiers.

Avec le soutien constant de notre Secrétaire général, et dans l'optique de continuer à

assurer au SNPDEN-UNSA son autonomie dans l'action, comme l'ont fait nos prédécesseurs, je me suis attaché à conduire les finances du syndicat, en confiance, avec mesure et en veillant à assurer notre autonomie financière.

EN CONFIANCE

Il me revient en tant que trésorier de procéder au bilan financier correspondant aux exercices comptables des années 2018, 2019 et 2020.

Dans la trace de mes amis, camarades et prédécesseurs Patrick Cambier et Alain Guichon – que je remercie pour leur écoute et leur disponibilité, tant Alain entre 2015 et 2018, lorsque je secondais Patrick, que ce dernier lors de son aide apportée, en vrai camarade, jusqu'au mois de novembre 2018 – j'ai pris la charge de trésorier national de notre organisation, au sein de l'ESN, en mai 2018.

Les deux premiers exercices se sont déroulés hors pandémie et sont par conséquent le résultat d'un fonctionnement normal de l'ensemble de nos instances et/ou activités.

Je veux ici aussi parler de la Commission de Vérification des Comptes (CVC) de notre syn-



Fabien DECQ
Trésorier

dicat, à la tête de laquelle Patrick Falconnier a continué à impulser de fait une nouvelle orientation. J'avais également travaillé avec Joël Olive et la commission précédente, avec beaucoup d'efficacité et de satisfaction.

Les comptes annuels sont vérifiés par l'expert-comptable et le commissaire aux comptes depuis deux mandatures.

Le contrôle des comptes par la CVC n'en reste pas moins réglementaire et assuré avec sérieux et compétence. Chaque année l'ensemble des factures est contrôlé par prélèvement par les collègues membres de la CVC.

Un compte-rendu annuel vous a été présenté, par Patrick Falconnier, via nos instances et dans notre revue *Direction* cette année (n° 271 de janvier-février 2021, page 54), compte-tenu des conditions sanitaires rencontrées. En coordination avec le Président de la CVC, cette instance a pu également décentrer son regard et émettre un certain nombre de conseils sur les orientations financières de notre syndicat. C'est ce qui fut fait dès 2017, année pendant laquelle nous avons considéré, de concert, que nous devions élaborer un cadre de gestion prospectif nous permettant de ne pas revivre des niveaux de trésorerie trop justes tels que ceux constatés pendant deux étés. Ces niveaux de trésorerie avaient, de fait, engendré des hausses de cotisations nécessaires, de valeurs certes mesurées, mais qui n'avaient pu s'opérer progressivement.

En conséquence, avec l'appui du Secrétaire général et de la CVC, et en respectant la

règle de la progressivité des montants en fonction de la rémunération de chacun, actifs et retraités, les barèmes de cotisation évoluent très légèrement dans le temps sur un modèle accepté par le Conseil Syndical National (CSN) de janvier 2019. Ceci permet d'assurer à notre organisation, dans le respect des intérêts de chacun, de pouvoir envisager les années qui viennent avec confiance.

AVEC MESURE

Mon prédécesseur a souvent rappelé qu'un euro de notre budget est un euro versé par un(e) collègue adhérent(e) et que cet euro doit toujours être dépensé dans l'intérêt premier de la profession et de chaque adhérent(e). J'ai repris, avec le plein appui de Philippe Vincent, que je veux ici remercier, cet esprit de corps qui fait que les moyens alloués au syndicat sont des moyens qui doivent servir

directement et efficacement la profession dans son ensemble. Le budget d'une organisation syndicale constitue un levier politique fort que d'aucuns, parfois, n'appréhendent que de façon un peu éloignée.

Son soutien sans faille, comme celui de Philippe Tournier avant lui, ont permis au syndicat, sur deux mandats, de consolider sa situation financière. Je remercie donc nos secrétaires généraux successifs et l'ensemble des adhérents pour la confiance apportée face à cet objectif.

EN TOUTE AUTONOMIE

La sacrosainte autonomie... et il ne s'agit pas ici de celle des EPLE mais de celle de notre organisation syndicale. Et je ne parlerai ici que de notre autonomie financière, visée par le trésorier, sous l'autorité du Secrétaire général. Le SNPDEN fait partie de la fédération UNSA-Éducation et nous en sommes fiers. L'Union Nationale des Syndicats Autonomes permet à notre organisation des appuis multiples, politiques et techniques de tous ordres en termes de fonctionnement. En matière financière comme d'ailleurs dans tous les domaines, l'autonomie des syndicats à l'UNSA constitue, en ce qui me concerne, une voie de sécurisation pour tous et pour chacun. J'ai souhaité, pendant ce mandat, ne pas répondre toujours favorablement à des propositions d'outils de gestion de notre fédération, pour continuer à faire vivre le syndicat en termes de gestion financière, certes en accord avec les valeurs de notre fédération, mais également en permettant au SNPDEN-UNSA de conserver son « ADN propre », si vous me permettez cette expression. Si « autonomie » devait rimer avec acceptation systématique de propositions techniques de la fédération, il ne s'agirait plus... d'autonomie.

Je pense en effet que les outils de gestion ainsi que les choix des prestataires de notre organisation doivent rester nos choix propres. C'est aussi comme cela, à mon avis, que l'UNSA restera riche de ses diverses complémentarités et que l'Union sera forte, constructive, capable de porter haut nos valeurs collectives.

BILAN CHIFFRÉ

Venons-en maintenant au bilan triannuel en termes de résultats financiers bruts.

- L'année 2018 se clôture avec un solde négatif de - 103 857,99 € pour un résultat négatif de - 193 560,81 € sur le siège et un résultat positif de + 87 702,82 € sur les académies. La charge du congrès de Colmar, très encadrée et mesurée sur son global, a pesé largement sur 2018. Malgré nos souhaits auprès de l'expert-comptable,



cette charge n'avait pas été provisionnée sur les deux années précédentes.

- L'année 2019 se solde par un résultat positif à hauteur de 269 765,91 € dont + 300 659,54 € pour le siège et un solde négatif de - 30 893,63 € pour les académies.
- Enfin, l'année que nous venons de vivre, particulière en tous points, permet à la trésorerie de terminer les trois années du mandat sur un résultat annuel positif à hauteur de + 430 090,37 € en résultat consolidé, dont + 292 566,49 € pour le

siège et + 137 523,88 € pour les académies. Nous avons profité de ce dernier exercice comptable et de la baisse des charges usuelles liée à la pandémie pour effectuer des travaux nécessaires au siège et dans l'appartement de Montreuil. L'achat, pour le siège, de mobilier, de nouveaux matériels informatiques et d'équipements pour visioconférence a aussi été possible et très utile dans ce contexte.

Le solde comptable sur la durée du mandat, 2018, 2019 et 2020 s'établit donc positivement à 593 998,29 €.

Vous trouvez ci-après les comptes détaillés de ces trois années comptables.

L'année 2020, atypique en tout point, donne beaucoup moins de sens à toute tentative d'effectuer une moyenne de charges par poste sur la mandature.

Bonne lecture à vous camarades et vive le SNPDEN-UNSA. ■

SNPDEN – BILAN CONSOLIDÉ AU 31 DÉCEMBRE 2020

IMMOBILISATIONS	ACTIF		
	BRUT	AMORTISSEMENTS	NET 31 DÉCEMBRE 2020
MAISON ALFORT	85 898,53 €	85 898,53 €	- €
RUE BERANGER	594 627,39 €	441 394,65 €	153 232,74 €
SITE INTERNET	67 227,20 €	14 670,18 €	52 557,02 €
MONTREUIL	160 071,47 €	72 062,07 €	88 009,40 €
MATÉRIEL DE BUREAU	17 098,28 €	2 467,81 €	14 630,47 €
AGENCEMENTS BERANGER	258 630,93 €	258 630,93 €	- €
AGENCEMENTS MONTREUIL	18 526,68 €	1 637,24 €	16 889,44 €
AGENCEMENTS SIÈGE	15 825,84 €	473,77 €	15 352,07 €
DÉPÔTS DE GARANTIE	7 622,45 €	- €	7 622,45 €

TOTAL IMMOBILISATIONS	1 225 528,77	877 235,18	348 293,59
------------------------------	---------------------	-------------------	-------------------

ACTIF REALISABLE		
TRÉSORERIE « SIÈGE »	1 080 055,94 €	1 080 055,94 €
PARTS SOCIALES CE IDF	203 700,00 €	203 700,00 €
PRODUITS À RECEVOIR	65 000,00 €	65 000,00 €
FOURNISSEURS DÉBITEURS	8 504,06 €	8 504,06 €
CLIENTS	23 126,66 €	23 126,66 €
SECOURS DÉCÈS	14 530,46 €	14 530,46 €
TRÉSORERIE « ACADÉMIES »	562 178,23 €	562 178,23 €
CHARGES CONSTATÉES D'AVANCE	19 672,42 €	19 672,42 €

TOTAL ACTIF REALISABLE	1 976 767,77 €	- €	1 976 767,77 €
-------------------------------	-----------------------	------------	-----------------------

TOTAL ACTIF	3 202 296,54 €	877 235,18 €	2 325 061,36 €
--------------------	-----------------------	---------------------	-----------------------

CAPITAUX PERMANENTS	PASSIF
	31 DÉCEMBRE 2020
RÉSERVES SIÈGES	1 168 666,41 €
RÉSERVES ACADÉMIES	367 845,16 €
EXCÉDENT SIÈGE 2018 À 2020	399 665,22 €
EXCÉDENT ACADÉMIES 2018 À 2020	194 333,07 €

TOTAL CAPITAUX PERMANENTS	2 130 509,86
----------------------------------	---------------------

PROVISION CHARGES CONGRÈS	167 315,00
---------------------------	------------

DETTES	
FOURNISSEURS	21 303,21 €
CAISSES SOCIALES	5 460,82 €
FISCAL	472,47 €

TOTAL DETTES	27 236,50 €
---------------------	--------------------

TOTAL PASSIF	2 325 061,36 €
---------------------	-----------------------

SNPDEN – RECETTES CONSOLIDÉES AU 31 DÉCEMBRE 2020

	2018	2019	2020	TOTAL
RECETTES D'EXPLOITATION	2 223 658,42 €	2 229 540,43 €	1 867 863,45 €	6 321 062,30 €
COTISATIONS ACTIFS	1 756 409,41 €	1 813 150,41 €	1 614 585,86 €	5 184 145,68 €
COTISATIONS RETRAITÉS	223 941,81 €	206 724,09 €	174 093,20 €	604 759,10 €
PUBLICITÉ	64 082,95 €	62 976,50 €	33 567,71 €	160 627,16 €
ENCAISSEMENTS DIVERS SIÈGE	725,87 €	744,31 €	3 661,62 €	5 131,80 €
ENCAISSEMENTS DIVERS ACADÉMIES	176 714,45 €	84 044,24 €	38 904,90 €	299 663,59 €
PRODUITS FINANCIERS	1 783,93 €	2 554,83 €	3 050,16 €	7 388,92 €
PRODUITS EXCEPTIONNELS	- €	59 346,05 €	- €	59 346,05 €

SNPDEN – DÉTAIL DES CHARGES CONSOLIDÉES DE JANVIER 2018 À DÉCEMBRE 2020

	2 018	2 019	2 020	TOTAL
REVERSEMENTS	362 504,49 €	358 754,88 €	350 276,80 €	1 071 536,17 €
REVERSEMENT UNSA	348 250,25 €	344 026,27 €	350 276,80 €	1 042 553,32 €
REVERSEMENT FGR	14 254,24 €	14 728,61 €	- €	28 982,85 €
REMBOURSEMENT CSN	- €	- €	- €	- €
REVERSEMENT ACADÉMIES	- €	- €	- €	- €

CHARGES EXTERNES	1 794 903,99 €	1 467 988,77 €	921 686,96 €	4 184 579,72 €
FRAIS DE SECRÉTARIAT & MAINTENANCE INFORMATIQUE	52 726,24 €	37 023,62 €	19 984,83 €	109 734,69 €
EDF	6 341,89 €	5 388,72 €	5 760,69 €	17 491,30 €
PETITS ÉQUIPEMENTS	8 077,29 €	6 383,41 €	25 904,72 €	40 365,42 €
FRAIS DE BULLETIN	297 798,52 €	230 508,79 €	188 002,75 €	716 310,06 €
LOCATION MATÉRIEL DE BUREAU	231 396,00 €	313 777,29 €	144 057,76 €	689 231,05 €
ENTRETIEN LOCAUX	23 225,09 €	11 270,77 €	6 019,32 €	40 515,18 €
DIVERS ACADÉMIES	46 326,84 €	29 295,72 €	26 761,66 €	102 384,22 €
COMMUNICATIONS ACADÉMIES	11 858,83 €	20 786,06 €	17 242,48 €	49 887,37 €
ASSURANCES	47 852,64 €	3 682,99 €	3 763,46 €	55 299,09 €
DOCUMENTATION	5 979,51 €	5 107,64 €	5 626,85 €	16 714,00 €
HONORAIRES	18 618,60 €	18 207,72 €	30 758,40 €	67 584,72 €
FRAIS DE CONGRÈS COLMAR	351 652,34 €	- 9 500,00 €	- €	342 152,34 €
FRAIS DE CONGRÈS LA ROCHELLE	- €	119 252,28 €	120 747,92 €	240 000,20 €
FRAIS DE CONGRÈS ACADÉMIES	96 670,80 €	2 011,76 €	2 810,33 €	101 492,89 €
RÉUNIONS INSTITUTIONNELLES	74 089,41 €	55 770,80 €	21 753,93 €	151 614,14 €
FRAIS ESN	34 924,38 €	27 507,04 €	15 474,56 €	77 905,98 €
FRAIS CSN	88 044,80 €	174 137,70 €	86 765,18 €	348 947,68 €
RÉUNIONS SNPDEN	63 191,85 €	67 127,11 €	49 450,03 €	179 768,99 €
FRAIS DE RÉUNION ACADÉMIES	197 632,91 €	213 150,73 €	89 810,41 €	500 594,05 €
FRAIS CONFÉRENCE NATIONALE	86 839,91 €	85 708,77 €	26 364,97 €	198 913,65 €
AFFRANCHISSEMENTS	19 020,07 €	19 019,95 €	4 964,88 €	43 004,90 €
TÉLÉPHONE	15 997,06 €	14 309,43 €	12 282,00 €	42 588,49 €
CHARGES MAISON ALFORT	4 957,69 €	2 504,19 €	3 227,28 €	10 689,16 €
CHARGES MONTREUIL	2 045,80 €	5 850,93 €	2 409,19 €	10 305,92 €
CHARGES BERANGER	5 139,47 €	4 252,06 €	6 297,42 €	15 688,95 €
FRAIS BANCAIRES	4 496,05 €	5 453,29 €	5 445,94 €	15 395,28 €

IMPOTS ET TAXES	6 629,00 €	6 918,00 €	7 048,00 €	20 595,00 €
TAXES SUR LES BUREAUX	1 786,00 €	1 966,00 €	1 986,00 €	5 738,00 €
TAXES FONCIÈRES	4 843,00 €	4 952,00 €	5 062,00 €	14 857,00 €
TAXES DIVERSES	- €	- €	- €	- €

SALAIRES	92 561,24 €	100 527,38 €	97 618,19 €	290 706,81 €
SALAIRES	60 717,68 €	72 320,07 €	67 317,28 €	200 355,03 €
CHARGES	31 843,56 €	28 207,31 €	30 300,91 €	90 351,78 €

CHARGES FINANCIÈRES	- €	- €	- €	- €
INTÉRÊTS / EMPRUNTS	- €	- €	- €	- €

CHARGES DIVERSES	72 917,69 €	25 585,49 €	61 143,13 €	159 646,31 €
ECART D'ARRONDI	- €	58,38 €	98,39 €	156,77 €
CHARGES EXCEPTIONNELLES	44 897,78 €	- €	16 639,11 €	61 536,89 €
AMORTISSEMENTS	28 019,91 €	25 527,11 €	44 405,63 €	97 952,65 €

TOTAL CHARGES	2 329 516,41 €	1 959 774,52 €	1 437 773,08 €	5 727 064,01 €
----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

SNPDEN – RÉSULTATS SIÈGE 2018-2020

	2 018	2 019	2 020	TOTAL
RECETTES	2 111 793,47 €	2 284 613,74 €	1 875 826,62 €	6 272 233,83 €
DÉPENSES				
REVERSEMENTS	725 342,28 €	738 871,39 €	701 127,18 €	2 165 340,85 €
CHARGES EXTERNES	1 407 904,07 €	1 112 051,94 €	716 323,63 €	3 236 279,64 €
IMPÔTS ET TAXES	6 629,00 €	6 918,00 €	7 048,00 €	20 595,00 €
SALAIRES	92 561,24 €	100 527,38 €	97 618,19 €	290 706,81 €
CHARGES FINANCIÈRES	- €	- €	- €	- €
CHARGES DIVERSES	72 917,69 €	25 585,49 €	61 143,13 €	159 646,31 €
PROVISION	- €	- €	- €	- €
TOTAL DÉPENSES	2 305 354,28 €	1 983 954,20 €	1 583 260,13 €	5 872 568,61 €
RÉSULTAT SIÈGE	- 193 560,81 €	300 659,54 €	292 566,49 €	399 665,22 €

SNPDEN – RÉSULTATS DES ACADÉMIES 2018-2020

	2 018	2 019	2 020	TOTAL
TOTAL RECETTES	539 552,24 €	464 160,75 €	389 755,28 €	1 393 468,27 €
REVERSEMENT NATIONAL	362 837,79 €	380 116,51 €	350 850,38 €	1 093 804,68 €
PARTICIPATION NATIONAL AUX CONGRÈS	92 878,75 €	15 579,90 €	- €	108 458,65 €
PARTICIPATION NATIONAL CSN	56 333,60 €	62 760,56 €	2 423,19 €	121 517,35 €
PARTICIPATION SIÈGE MANIFESTATION	3 801,50 €	- €	- €	3 801,50 €
RECETTES DIVERSES	23 700,60 €	5 703,78 €	36 481,71 €	65 886,09 €
TOTAL DÉPENSES	451 849,42 €	495 054,38 €	252 231,40 €	1 199 135,20 €
COMMUNICATION	11 858,83 €	20 786,06 €	17 242,48 €	49 887,37 €
FOURNITURES ADMINISTRATIVES	8 077,29 €	6 383,41 €	9 229,69 €	23 690,39 €
FRAIS CSN	26 433,25 €	84 309,15 €	59 508,76 €	170 251,16 €
FRAIS DE CONGRÈS	96 670,80 €	2 011,76 €	2 810,33 €	101 492,89 €
FRAIS DE RÉUNIONS	197 632,91 €	213 150,73 €	89 810,41 €	500 594,05 €
REVERSEMENT SOLIDARITÉ ET SIÈGE	64 849,50 €	139 117,55 €	46 868,07 €	250 835,12 €
DÉPENSES DIVERSES	46 326,84 €	29 295,72 €	26 761,66 €	102 384,22 €
RÉSULTAT ACADÉMIES	87 702,82 €	- 30 893,63 €	137 523,88 €	194 333,07 €

SNPDEN – COMPTE DE RÉSULTAT CONSOLIDÉ - 2018 À 2020

	2 018	2 019	2 020	TOTAL
TOTAL RECETTES	2 223 658,42 €	2 229 540,43 €	1 867 863,45 €	6 321 062,30 €
TOTAL DÉPENSES	2 329 516,41 €	1 959 774,52 €	1 437 773,08 €	5 727 064,01 €
REVERSEMENTS	362 504,49 €	358 754,88 €	350 276,80 €	1 071 536,17 €
CHARGES EXTERNES	1 794 903,99 €	1 467 988,77 €	921 686,96 €	4 184 579,72 €
IMPOTS ET TAXES	6 629,00 €	6 918,00 €	7 048,00 €	20 595,00 €
SALAIRES	92 561,24 €	100 527,38 €	97 618,19 €	90 706,81 €
CHARGES FINANCIÈRES	- €	- €	- €	- €
CHARGES DIVERSES	72 917,69 €	25 585,49 €	61 143,13 €	159 646,31 €
RÉSULTATS	2 018	2 019	2 020	TOTAL
RÉSULTATS DE LA PÉRIODE	- 105 857,99 €	269 765,91 €	430 090,37 €	593 998,29 €
DONT SIÈGE	- 193 560,81 €	300 659,54 €	292 566,49 €	399 665,22 €
DONT ACADÉMIES	87 702,82 €	- 30 893,63 €	137 523,88 €	194 333,07 €