

**snp
den**

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **121**

- « **L'ÉPLE, une nouvelle
frontière pour la
stratégie ministérielle
de réforme** »

Éditorial du Secrétaire général

Direction



Lycée de Sada - Mayotte

L'EPLÉ, une nouvelle frontière pour la stratégie ministérielle de réforme

C'est en ces termes que s'est exprimé Dominique ANTOINE, directeur de la DPMA, lors de la seconde réunion du groupe national de suivi qui s'est tenue le 8 juillet dernier. Alors que jusqu'ici la modernisation de notre ministère traitait des rapports entre la centrale et les administrations déconcentrées, ou de ceux des rectorats avec leurs inspections académiques, celle de la connexion entre notre administration et les EPLE est proposée à la concertation.

Cette approche peut être un levier fondamental pour l'amélioration effective de nos conditions d'exercice du métier. C'est la première ouverture significative depuis la signature du protocole et du référentiel de métier. Cela pourrait conduire à développer « la pratique du contrat comme mode de pilotage et de régulation » et à définir sans ambiguïté les conditions de l'autonomie des établissements.

Mais avant cela une véritable réflexion sur les missions des collèges et des lycées sera nécessaire ; en effet, non seulement ces derniers sont le réceptacle de tous les problèmes de la société, mais ils sont chargés de l'impossible mission de devoir les résoudre ; non seulement les établissements ont une mission éducative mais ils servent de plus en plus de « guichet unique » pour les administrations et les collectivités territoriales : examens, distribution de livres, bourses, sécurité sociale, calcul de quotient familial etc. Ces actions sont effectuées alors que le nombre des adultes diminue dans les établissements : personnels titulaires (CPE, assistants d'éducation, infirmier...) mais aussi emplois jeunes et CES. Toute nouvelle action se fait au mieux à effectifs constants.

Il faudra dire à quel niveau pertinent de l'administration, ces missions doivent être accomplies. Une vraie politique de gestion des ressources devra être mise en place. En fonction du patrimoine, des emplois et des compétences, il faudra décider de quelle organisation nouvelle et de quels postes nouveaux, chacun des établissements a besoin. À l'évidence, il sera nécessaire de repenser le pôle administratif. Il faudra engager une politique de formation pour permettre d'avoir, à chacun des emplois, des personnels qualifiés notamment pour les fonctions en évolution rapide, par leur complexité comme le secrétariat de direction.

Mais surtout il faut arrêter la politique comptable et délibérée de suppression de postes dans l'éducation nationale ; l'ampleur des tâches administratives notamment, nécessite de créer des postes et d'assurer les remplacements. Enfin chaque EPLE devra avoir une équipe de direction complète : un chef d'établissement et au moins un adjoint.

Sur ces questions nous attendons de manière urgente un calendrier de travail car il faut en finir avec les réponses dilatoires ; nous attendons maintenant des actes concrets !

Enfin si nous avons obtenu des avancées statutaires non négligeables (mobilité, pyramidage, indexation), il reste des blocages persistants (CPA, CET) qu'il faudra lever. En attendant, le mouvement de résistance professionnelle continue.

La loi sur les signes religieux va s'appliquer. La volonté de la représentation parlementaire est claire : aucun élève ne doit, à l'école, être reconnu immédiatement par son appartenance religieuse ; seuls sont autorisés des signes discrets qui relèvent de la conviction intime.

Nous appliquerons cette loi par le dialogue, mais sans négociation sur ses dispositions.

Bonne rentrée à tous.



Philippe GUITTET

Éditorial

3

6

Agenda
Décisions du BN

Actualités

Rencontres
Calendrier

8

22

Commissions

Mouvement étranger
Assurance maladie

Dossier

La rémunération

33

40

International
Chronique juridique

Encarts : Annuaire 2003-2004
Lettre de l'éducation

Index des annonceurs

ALISE	2
INDEX EDUCATION	4, 5
PROMETHEAN	74
CHUBB	9
OMT	11
ARD	13
DENY FONTAINE	17
CSDEN BP	21
CAMIF	25
MGEN	29
OFUP	63
INCB	64
ENCART WEKA	

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris

Téléphone : 01 49 96 66 66 Fax : 01 49 96 66 69

Mèl : siege@snpdn.net

Directeur de la Publication : Philippe Guittet

Rédacteur en chef : Jean Claude Lafay

Rédacteur en chef adjoint : Marcel Jacquemard

Secrétaire de rédaction : Joëlle Torres

Conception : CIE/Lawrence Bitterly, Paris, Johannes Müller

Réalisation : Johannes Müller

Publicité : Espace M • 04 92 38 15 55

Chef de Publicité : Fabrice Mauro

Impression : Imprimerie SIC, 5/7 rue Claude Chappe 77 400 Lagny

– Tel : 01 64 12 17 17

Direction – ISSN 6-5 294

Commission paritaire de publications

et agence de presse

1 798 D 73 S du 11 mars 1993

Direction n° 121

Mis sous presse le 18 août 2004

Abonnements : 35 € (10 numéros)

Prix du numéro : 3,80 €

Agenda

Bureau national du 10 juillet 2004

Dernière minute:

Grâce à l'action du SNPDEN, une troisième commission paritaire nationale se tiendra le 25 août.

Mardi 24 août

Bureau national

Mardi 21 septembre

Bureau national

Mercredi 22 septembre

Bureau national + secrétaires académiques + commissaires paritaires nationaux (lycée Jules Ferry – Paris)

Calendrier 2004-2005:

adopté après examen et amendements (voir page 20).

Point sur l'action: le bureau national est consulté sur les réactions des personnels de direction destinataires du courrier du secrétaire général envoyé à la suite du BN élargi aux secrétaires académiques.

Compte rendu des réunions:

- 8 juillet: groupe de suivi et de concertation au cabinet du ministre (voir page 15). Le bureau national en fait l'analyse et décide la rédaction d'un SA/SD afin d'informer des avancées obtenues et de la poursuite de l'action engagée.
- 7 juillet: en réponse à une demande du SNPDEN, une délégation a été reçue par l'Association des régions de France sur la décentralisation (voir page 16).
- 6 juillet: réunion sur le thème de la laïcité avec la FIDL, Ni putes ni soumises, UNSA Éducation. Un courrier sur ce thème, comme soutien et aide à la préparation de la rentrée à l'attention des collègues, sera soumis au prochain BN.
- 24 juin: CSE portant sur la réforme de la classe de 3^e (voir *Direction* 120, page 15).

Préparation du congrès de l'Internationale de l'Éducation à Porto Alegre, analyse et commentaires de Donatelle Pointereau

Vie syndicale

Réflexion sur les modalités de l'accueil des nouveaux personnels de direction au sein du SNPDEN.

Le calendrier et les modalités d'organisation des stages de niveau 2 et 3 ont été arrêtés. Les stages de niveau 2 seront regroupés dans trois villes: Paris, Montpellier, Nancy. Les stages de niveau 1 restent à l'initiative des académies avec présence des membres du bureau national délégués à cet effet (voir *Direction* n° 120, page 6).

Un point a été consacré à la communication (SA/SD, *Direction*, sites national et académiques SNPDEN, courrier, etc.) et à l'organisation du siège.

Métier

Explication, analyse et commentaires du projet de modification du décret du 30 août 1985 soumis au CSE du 12 juillet, ainsi que du projet de circulaire concernant l'évaluation des personnels de direction.

UNSA/UNSA Éducation

Compte rendu de diverses réunions. Évocation du plan de cohésion sociale du ministre Borloo à qui un rendez-vous sera demandé par le SNPDEN.

Parties civiles

Adoption de deux dossiers de constitution de parties civiles (Académies d'Orléans-Tours, et Poitiers) dans lesquels des collègues ont été agressés ou outragés par des parents d'élèves dans l'exercice de leurs fonctions.

Actualités

Valérie FAURE

DES MESURES DE SIMPLIFICATION DE LA GESTION DES EPLE

En application de la loi du 2 juillet 2003 habilitant le gouvernement à simplifier le droit, une ordonnance (2004-631) a été prise en date du 1^{er} juillet 2004 relative à la simplification du régime d'entrée en vigueur, de transmission et de contrôle des actes des autorités des EPLE. Cette ordonnance vise ainsi à réduire le nombre de transmission pour certains actes non budgétaires et leur délai d'entrée en vigueur.

« Ce souci de simplifier les tâches administratives des chefs d'établissement ne peut que recueillir l'approbation des chefs d'établissement », a déclaré Pascal Bolloré, coordonnateur de la cellule juridique du SNPDEN, interviewé sur le sujet par l'AEF.

Modifiant principalement les articles L 421.11 à L 421.14 du Code de l'Éducation, cette ordonnance distingue ainsi les différents actes des établissements, ceux relatifs à l'organisation éducatrice, ceux n'en relevant pas, ainsi que les actes budgétaires, et détermine leur régime de transmission et d'entrée en vigueur. Elle précise qu'un « décret en Conseil d'État fixe la liste des actes mentionnés... ». Sans ce décret en effet, les dispositions de l'ordonnance ne sont pas très explicites!

Ce projet de décret, examiné au conseil supérieur de l'éducation du 12 juillet dernier, devrait faire l'objet d'une publication prochaine au JO.

- Il distingue d'une part les actes relatifs au fonctionne-

ment de l'établissement qui doivent être transmis au représentant de l'État, ou par délégation, à l'autorité académique et sont exécutoires 15 jours après leur transmission : il s'agit des délibérations du CA relatives à la passation des conventions et contrats, notamment des marchés, au recrutement de personnels, aux tarifs du service annexe d'hébergement et au financement des voyages scolaires; et, d'autre part, ceux qui relèvent du même contrôle mais sont exécutoires dès leur transmission à savoir les décisions du chef d'établissement relatives au recrutement et au licenciement des personnels contractuels ainsi qu'aux mesures disciplinaires prises à leur rencontre et aux marchés et conventions comportant des incidences financières, à l'exception des marchés passés selon une procédure adaptée en raison de leur montant.

- Le décret distingue ensuite les actes relatifs au contenu ou à l'organisation de l'action éducatrice, qui doivent être transmis à l'autorité académique et deviennent exécutoires 15 jours après leur transmission. Il s'agit là des délibérations du CA relatives au règlement intérieur de l'établissement, à l'organisation de la structure pédagogique, à l'emploi de la DHG, à l'organisation du temps scolaire, au projet d'établissement, au rapport annuel sur le fonctionnement pédagogique et à la définition des actions de formation complémentaire et de formation continue destinées aux jeunes et aux adultes.



Les actes non budgétaires ne figurant pas sur cette liste n'ont pas à être transmis aux autorités de tutelle et sont donc exécutoires immédiatement, sous réserve bien sûr que les formalités nécessaires (publication par affichage ou autre) aient été accomplies.

Ainsi, souligne Pascal Bolloré, « le régime de triple transmission instauré par les lois de décentralisation, jugé à maintes reprises lourd, complexe et contre-productif, est limité aux actes les plus importants ».

Cette triple transmission, aux autorités académiques, au représentant de la collectivité locale et au préfet, demeure obligatoire pour les actes budgétaires. « Un changement cependant, précise Pascal Bolloré, le délai pour que les décisions budgétaires modificatives deviennent effectives passe de 30 à 15 jours ».

Toutes les modifications apportées au décret du 30 août 1985 sont intégrées dans l'encart diffusé avec le présent Directeur; elles entrent en vigueur au 1^{er} septembre 2004.

UN RÉGIME DE RETRAITE ADDITIONNELLE

Il se dénomme « régime de retraite additionnelle de la fonction publique », est prévu par l'article 76 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

Selon le communiqué du ministère, ce nouveau régime obligatoire, par répartition et par points, devrait permettre de verser à plus de 4 millions de fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers une retraite additionnelle, à partir des

primes et des avantages en nature, qui jusqu'à présent n'étaient ni cotisés, ni pris en compte dans le calcul de leur retraite.

Dès janvier 2005 donc, les fonctionnaires et les employeurs publics des trois fonctions publiques cotiseront pour ce régime à parts égales, à hauteur de 5 % chacun du montant des rémunérations de l'agent, non prises en compte dans le calcul de sa retraite de base, et ceci dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut annuel. Cette cotisation permettra l'acquisition de points dont la valeur sera fixée par le conseil d'administration de l'établissement public gestionnaire du régime.

Pour bénéficier des droits à pension additionnelle, l'âge requis est de 60 ans,

Le montant de la rente annuelle dépendra ainsi du nombre de points acquis, de la valeur de service du point et de l'âge de liquidation de la retraite additionnelle.

Outre le détail sur les droits et obligations des bénéficiaires du régime et de leurs employeurs, le décret précise la composition du conseil d'administration de l'établissement de retraite additionnelle et ses règles de fonctionnement, sa gestion administrative étant confiée à la Caisse des dépôts et consignations.

Le décret correspondant, 2004-569 du 18 juin 2004, est consultable sur le site: www.legifrance.gouv.fr.

L'ÉDUCATION NATIONALE DOIT ASSURER LES COURS

« Un remplacement plus efficace des enseignants en

cas d'absence » est, pour 43 % des parents interrogés dans le cadre du 18^e observatoire des parents d'élèves réalisé par la PEEP*, le chantier prioritaire à mettre en œuvre à l'Éducation nationale. Ils jugent ainsi pour la plupart que l'Éducation nationale doit remplir son rôle de fond : assurer les cours. L'actualité de ces derniers mois, avec la multiplication des recours juridiques devant les tribunaux administratifs sur cette question, corrobore cette préoccupation majeure, que la PEEP interprète d'ailleurs comme le contrecoup probable des grèves du printemps dernier.

Juste derrière cette préoccupation, 21 % des parents réclament « *d'avantage de professeurs dans les collèges et lycées pour une prise en charge des élèves en dehors des heures de cours* ». En revanche, seuls 6 % des interrogés réclament « *d'avantage d'enseignements et des classes moins chargées* » et l'orientation (à savoir plus de structures d'informations sur l'orientation) n'est citée dans leurs préoccupations que par 8 %.



Interrogés sur les difficultés du système éducatif, les parents d'élèves considèrent, pour 89 %, que la violence à l'école constitue le principal point noir. Cette préoccupation, qui prend d'ailleurs de plus en plus d'ampleur (75 % en septembre) arrive devant toutes les autres difficultés relevées, à savoir les difficultés scolaires (pour 77 %), l'absence de débouchés professionnels (74 %) ou encore le niveau insuffisant des élèves à leur sortie du système éducatif (70 %).

Globalement, environ la moitié des personnes interrogées (52 %) considère que l'école remplit le rôle qui lui est imparti, « *sans enthousiasme cependant* », précise l'enquête. Et, pour 6 parents

sur 10, ce rôle premier attribué à l'école est celui d'instruire les élèves, tandis que 20 % perçoivent l'école comme un lieu préparant à un métier et 16 % seulement jugent que la mission de l'école consiste à éduquer. Ce dernier sentiment est contraire à un des principes généraux que devrait dégager le rapport de la commission Thélot (fin septembre – début octobre), à savoir qu'il faut d'abord garantir que l'acte éducatif soit possible et donc reconnaître que « *l'école a une fonction éducative...* »!

L'intégralité de cette enquête est consultable sur le site de la PEEP :

www.peep.asso.fr

* Enquête téléphonique réalisée du 9 au 14 avril 2004 par la Société Audirep auprès de 803 parents d'élèves représentatifs de l'ensemble de la population.

DES DROITS D'INSCRIPTION UNIVERSITAIRES HARMONISÉS

Le ministère de l'Éducation nationale a annoncé, début juillet, que les droits de scolarité universitaires seraient, à la rentrée 2004, harmonisés, afin de les adapter à la nouvelle architecture européenne des études supérieures (système LMD) que la majorité des universités va mettre en œuvre.

Cette harmonisation repose sur l'instauration d'un taux unique par type de cursus, à savoir 150 € pour le cursus Licence, 190 pour le cursus master et 290 € en doctorat.

Selon le ministère, le nouveau système retenu permettra « *de mettre fin à une absurdité : des droits beaucoup plus forts pour les formations universitaires professionnalisées, pénalisant les étudiants qui s'engageaient dans ces filières* ».

Le système s'appliquera également aux études de santé (médecine, pharmacie, chirurgie dentaire) par assimilation avec le schéma LMD. En revanche, les formations d'ingénieurs – qui relèvent de plusieurs départements

ministériels et imposent donc un traitement particulier – et les formations paramédicales diversifiées gardent leurs droits d'inscription spécifiques.

De plus, même si les droits restent annuels, les étudiants auront la possibilité d'acquiescer leurs droits de scolarité par semestre, et pour les boursiers, l'exonération des droits devrait leur être accordée dès leur inscription.

Le communiqué du ministère précise que cette réorganisation des droits d'inscription fait l'objet également d'un accompagnement social pour la vie étudiante. Ainsi, le montant des bourses suivra la progression de l'inflation (1,5 %), et le prix du ticket restaurant, après avoir augmenté de 4,2 % en 2002 et de 4 % en 2003, n'augmentera que de 5 centimes d'euros en 2004-2005 (soit +1,92 %).

Si la droite universitaire, l'UNI, s'est déclarée « *globalement satisfaite de l'économie générale* » de cette réforme, « *visant à mettre en place un droit d'inscription unique pour l'ensemble des formations universitaires* », de son côté, l'UNEF déplore notamment une augmentation globale des frais d'inscription évaluée à 4,1 %, « *condamne vigoureusement l'instauration de frais plus élevés en master, contribuant à renforcer les inégalités d'accès aux études longues* » et s'interroge aussi sur « *les priorités ministérielles* ». « *A l'heure où la réforme LMD introduit des risques de sélection pédagogique après la licence, le ministère y ajoute une sélection financière* ».

1 ORDINATEUR POUR 1 EURO PAR JOUR

François Fillon a annoncé que dès la rentrée prochaine les étudiants pourront acquiescer un ordinateur portable pour un euro par jour : « *Dès septembre, nous proposerons en partenariat avec les constructeurs, éditeurs de logiciels, banques et universités, un*

ordinateur portable à crédit, pour un euro par jour, soit le prix d'un café ou de sept cigarettes ».

En plus de cette offre privilégiée sur les portables, les étudiants devraient recevoir une offre logicielle complète ainsi qu'un abonnement gratuit à haut débit sur les campus équipés d'un site d'accès à internet sans fil (WiFi), une université publique sur deux devant à la rentrée 2004 être équipée en WiFi.



Les détails sur la mise en œuvre du projet ne seront communiqués qu'en septembre prochain, a précisé le ministère, dans la mesure où cette opération nationale n'est pour l'instant que dans une phase de constitution de partenariats.

Au-delà de cet effort, le ministère a précisé qu'il était « *en train de préparer la mise en place de 10 grandes universités numériques thématiques* » qui devrait permettre à la France « *d'être présente sur un nouveau marché, le marché du savoir* ».

UN PLAN DE COHÉSION SOCIALE QUI NE FAIT PAS L'ADHÉSION

De nombreux responsables politiques et syndicaux ont fait part de leurs réactions à l'annonce du plan de cohésion sociale présenté par Jean-Louis Borloo le 30 juin dernier, qualifié de « *catalogue de bonnes intentions sans financement* », de « *mirage social* » ou encore de « *vaste supercherie* ».

Le volet éducatif notamment a suscité de larges interrogations (cf. Réactions

du SNPDEN, *Direction 120*, page 92).

Si l'UNSA-Education a reconnu la nécessité d'actions éducatives renforcées auprès des publics les plus en difficultés, elle s'est déclarée en revanche « plus critique sur les mesures proposées », qui « n'ont fait l'objet d'aucune concertation préalable, ni même d'informations des organisations syndicales de l'Éducation nationale », et qui, pour la plupart « engage des évolutions fortes du système éducatif, contraires à ses mandats ».

Si la FSU a apprécié « l'intention » du plan, elle émet « doutes et inquiétudes » sur son contenu, le jugeant « contradictoire » avec la volonté de « déshabiller les services publics » affichée par le gouvernement (notamment l'éducation), et sur « les moyens financiers mis en avant, jugés modestes au regard des problèmes posés ».

Qualifiant d'« hallucinante » l'absence du ministre de l'Éducation lors de l'annonce du plan, le SNUIPP a regretté de n'avoir été « ni consulté, ni averti » et estime que « beaucoup de choses demandent des précisions ». Scepticisme également du côté du SGEN-CFDT, qui qualifie de « honteuses » les annonces concernant l'éducation et condamne l'idée « d'internats de réussite éducative », des « internats-ghetto ».

L'Association Nationale des Directeurs de l'Éducation des Villes de France (ANDEV) s'interroge quant à « la consistance réelle [de ce] volet éducatif ». « Ceux qui oeuvrent dans les établissements et sur les territoires en faveur [de l'égalité des chances] méritent mieux que cela ! » s'est indigné son président, Francis Oudot. Selon lui, rien de bien nouveau dans ce plan, si ce n'est que certaines mesures « s'appuient sur des recettes déjà bien connues et même largement testées » mais bénéficient « d'un petit coup de peinture... ».

Le Conseil Economique et Social devrait rendre son avis sur ce plan le 31 août.

UN GIP POUR INFORMER SUR LES RETRAITES

Pour faire valoir ses droits à la retraite, la reconstitution d'une carrière n'est parfois pas chose aisée, surtout lorsque l'on a cotisé à plusieurs régimes de retraite !

Afin de répondre à cette difficulté et aux diverses questions que se posent les français sur leur retraite, le gouvernement vient d'installer un groupement d'intérêt public (GIP).

Destiné à assurer le droit à l'information sur les retraites des assurés sociaux, ce GIP, composé de la totalité des organismes privés ou publics, proposera un guichet unique, fournissant à chaque assuré l'ensemble des informations « sur les droits qu'il s'est constitué dans les régimes de retraite légalement obligatoires ».

Afin d'établir les relevés des situations individuelles, le GIP devra donc faire étroitement collaborer les différents organismes qui « ont une autonomie de décision, des systèmes d'information différents, des règles de calcul des retraites parfois éloignées ».

Dès 2006, il est ainsi prévu de fournir systématiquement à chaque assuré, tous les 5 ans, et ce à partir de l'âge de 35 ans, un relevé de situation individuelle, accompagné (à partir de 2007), à partir de 55 ans, d'une estimation indicative globale du montant des pensions.

Un portail internet devrait également être opérationnel à la fin de l'année.

Toujours en matière d'informations sur les retraites, le ministère de la fonction publique met en ligne progressivement sur son site (www.fonction-publique.retraites.gouv.fr) des guides téléchargeables précisant différents points d'application de la réforme des retraites. Un guide relatif à la cessation progressive d'activité des fonctionnaires et des agents non-titulaires des 3 fonctions publiques, présentant les différentes options ouvertes par le nouveau dispositif ainsi

que ses conséquences en matière de retraite, vient ainsi d'être mis en ligne.



NOUVELLE TROISIÈME À COMPTER DE LA RENTRÉE 2005

La publication au JO du 6 juillet de l'arrêté « relatif à l'organisation des enseignements du cycle d'orientation de collège », a entériné la nouvelle organisation de la classe de 3^e qui entrera en vigueur à compter de la rentrée scolaire 2005.

« Cette nouvelle 3^e conserve les horaires du tronc commun obligatoire des disciplines actuelles », a indiqué le ministère, revenant notamment sur son projet initial présenté devant le CSE du 24 juin d'instaurer une heure hebdomadaire « non affectée » dans les emplois du temps, qui avait été contestée par le SNES, pourtant globalement favorable au projet.

Mais, elle offrira une option facultative de « découverte professionnelle » de 3 heures hebdomadaires pouvant être choisie par tous les élèves à la place du latin, du grec ou de la 2^e langue vivante (étrangère ou régionale). La grande nouveauté repose, en outre, sur l'instauration d'une option dite « lourde » de 6 heures hebdomadaires de découverte professionnelle qui pourra être proposée aux élèves « en grande difficulté repérés en voie de décrochage scolaire à la fin du cycle central ». Un choix qui supprimera, de fait, pour ces élèves la possibilité de choisir l'enseignement obligatoire

de LV2 et par conséquent, les écartera d'une poursuite d'études classiques en lycée général et technologique.

Selon le ministère, « ce choix permettra de préparer une orientation positive vers la voie professionnelle et non une orientation par l'échec : l'élève pourra choisir, sur la base d'une expérience concrète, la filière qu'il préfère et y être prioritairement affecté », tout en indiquant que « le retour à une voie générale (...) resterait possible pour ceux qui le souhaiteraient et qui en auraient les aptitudes, grâce aux modules « LV 2 débutant » existant en seconde ». On n'y croit pas beaucoup !

Pour le SNPDEN (cf. *Commentaires Direction 120 page 15*), « le choix du module de 6 heures aboutira nécessairement à la création d'une filière par l'échec dès la fin de la quatrième. De plus, l'implantation de la majorité des classes en lycée professionnel, comme indiqué dans l'article 3 du décret, ne va pas dans le sens d'une revalorisation de cet enseignement. [Le lycée professionnel] ne peut répondre seul aux problèmes de la grande difficulté scolaire... Tout comme le collège ne peut se satisfaire d'envoyer en lycée professionnel ses élèves les plus fragiles.

Comme le SNPDEN, le SE-UNSA qui a voté contre le texte, voit dans cette nouvelle organisation « une atteinte au principe du collège unique et l'introduction inacceptable d'un « palier » d'orientation précoce ». Outre les syndicats de l'UNSA, le SGEN-CFDT et le SNUIPP s'étaient également opposés au texte, le SNES lui s'étant abstenu !

RÉSULTATS PROVISOIRES DU BACCALAURÉAT

Selon les premiers chiffres communiqués le 9 juillet par le ministère de l'Éducation nationale dans une note interne réalisée par la DEP, sur les 602 300 candidats qui se sont présentés à l'examen en juin, 480 100 ont été reçus. Le taux de réussite global est

ainsi de 79,7 %, soit en très léger recul par rapport à 2003 (- 0,4 point), mais toutefois toujours supérieur à celui des sessions antérieures à 2003.

Contrairement à la session précédente, ce taux augmenterait dans les séries technologiques (+ 0,4 point, avec un taux de succès global de 77,1 %) et professionnelles (+ 0,5 point, avec un taux de succès global de 76,4 %) et il diminuerait dans la série générale (- 1,1 point, avec un taux de réussite de 82,5 %).

Ces résultats portent ainsi à 61,7 % la proportion de jeunes d'une génération obtenant le baccalauréat (32,4 % pour le bac général, 17,8 % le bac technologique et 11,5 % le bac professionnel).

Selon ces données provisoires puisqu'elles n'intègrent ni les résultats des DOM-TOM, ni ceux de la session de septembre, ce sont les candidats des académies de Rennes, Grenoble, Nantes et Strasbourg qui obtiennent cette année les meilleurs résultats aux séries générales, et aux séries technologiques. L'académie de Créteil ferme la marche, avec 75,9 % de reçus dans les séries générales (contre 82,5 % pour la moyenne nationale) et 66,5 % de réussite dans les séries technologiques (77,1 % en moyenne nationale).



UNE ORIENTATION PARADOXALE DES BACHELIERS

« Que deviennent les bacheliers après leur baccalauréat ? » s'interroge la Direction de l'Évaluation et de la Prospective (DEP) du Ministère de l'Éducation nationale dans une note d'information publiée en juin dernier, qui porte sur les évolu-

tions de 1996 à 2002.

Le résumé introductif de cette note indique que « l'évolution de l'orientation des bacheliers à l'entrée dans le supérieur se caractérise entre 1996 et 2002 par une désaffection des bacheliers généraux à l'égard du DEUG surtout dans les disciplines scientifiques, une amélioration du processus d'orientation des bacheliers technologiques, et l'augmentation des poursuites d'études des bacheliers professionnels, surtout en alternance... ».

Si en 2002, les bacheliers empruntant la voie des études longues à l'université sont encore les plus nombreux (35 %), leur proportion a cependant diminué de 3 points. Qui plus est, à la différence de ce qui prévalait en 1996, les bacheliers généraux se dirigent plus souvent, en 2002, vers l'université lorsqu'ils sont « en retard », alors que ceux qui sont « à l'heure se déplacent vers les écoles recrutant après le bac [...] mais également vers les IUT, qui gagnent plus de 3 points ».

Alors que l'on pourrait penser qu'ils sont plus prédisposés à des études longues, les bacheliers scientifiques sont eux plus nombreux à se détourner du premier cycle universitaire : « les orientations des bacheliers S « à l'heure ou en avance » dans cette filière reculent de 7 points par rapport à 1996, « une chute n'affectant cependant que l'inscription dans les disciplines scientifiques du DEUG », souligne la note de la DEP.

Quant aux bacheliers technologiques, « ils sont paradoxalement d'autant moins accueillis dans les filières technologiques courtes qu'ils sont plus âgés ». Et, si le taux d'accueil en STS des élèves « à l'heure » reste stable, la baisse est de 4 points pour les élèves « en retard », dont moins d'un sur deux est inscrit en STS.

La DEP précise que les bacheliers technologiques se retrouvent ainsi toujours d'autant plus à l'université qu'ils sont « en retard », et souvent plus en difficulté.

Autre caractéristique de l'évolution des comportements, celui des bacheliers professionnels, qui, « mal-

gré un contexte de l'emploi plus favorable qu'en 1996 », prolongent plus souvent leurs études après l'obtention de leur bac ; ainsi 36 % d'entre eux accèdent à l'enseignement supérieur. Et s'ils ne sont que très rarement accueillis en IUT, leur poursuite d'études en STS demeure importante (1 sur 4 prépare un BTS à la rentrée suivante).

Dans son étude, la DEP constate par ailleurs une certaine diminution des inégalités sociales d'accès en classe préparatoire mais une persistance des inégalités entre sexes. Ainsi, en 2002 comme en 1996, les filles s'orientent beaucoup moins souvent que les garçons dans une filière sélective, que ce soit en CPGE (22,9 % contre 38,8 %) ou en IUT (8,6 % contre 18,9 %). Tout comme leurs souhaits de poursuite d'études longues sont moins fréquents que chez les garçons. « Les différences dans les choix d'orientation des bacheliers sont également liées à leur origine sociale » note la DEP ; « un bachelier S « à l'heure » ou « en avance » ira ainsi 2 fois plus souvent en CPGE s'il est originaire du milieu supérieur que s'il appartient aux milieux les moins favorisés », cependant une diminution de ces inégalités depuis 1996 est signalée.

L'intégralité de cette note d'information (n° 04.14) est téléchargeable à l'adresse suivante.

www.education.gouv.fr/stateval/ni/listni2004.html

EN BREF

► Le ministère a publié le 7 juillet un décret (n° 2004-659 du 30 juin) permettant l'expérimentation du bac Pro en 3 ans, sans passage obligé par l'obtention d'un BEP ou du CAP, en réponse à l'annulation de la circulaire correspondante par le Conseil d'État (cf. actualités Direction 120 page 12).

► François Fillon a annoncé que 60 millions d'euros étaient immédiatement débloqués afin de répondre

aux besoins les plus urgents en matière de rénovation des bâtiments des établissements d'enseignement supérieur, et en particulier des universités.

► Un décret approuvé en conseil des ministres le 7 juillet porte le traitement brut minimum de la fonction publique à l'indice majoré 263, à compter du 1^{er} juillet 2004, soit 1 156,23 € brut mensuel.

► Le Sénat a adopté en seconde lecture dans la nuit du 1^{er} au 2 juillet 2004 le projet de loi relatif aux libertés et responsabilités locales. Le transfert des personnels TOS aux régions et départements a « été voté conforme », mais un article additionnel vise à différer celui des TOS d'outre-mer, par un décret prévoyant que « le transfert de ces personnels est applicable lorsque le rééquilibrage entre les effectifs de chacune des régions d'outre-mer et la moyenne des effectifs des régions de France métropolitaine est atteint ».

► Une « fermeté absolue » à l'égard des jeunes musulmanes qui se présenteraient à la rentrée scolaire avec un voile islamique, c'est ce qu'a promis François Fillon. S'en prenant à ceux qui « souhaitent en découler avec la République », le ministre a prévenu : « Il faut que cette partie là sache que la République sera intraitable... ». « J'y veillerai personnellement, il n'y aura pas d'exception. La République sera ferme ».

► Parmi les 12 mesures annoncées lors de la Conférence de la famille le 29 juin dernier, consacrée cette année aux adolescents, le premier ministre a annoncé la mise en place d'une consultation approfondie obligatoire pour les enfants en classe de 5^e, « effectuée par des médecins libéraux, avec information aux médecins scolaires ». Pour le SNIES, très déçu par les propositions du gouvernement, la mise en place de cette visite médicale contribue notamment à « nier le travail des personnels de santé de l'éducation nationale dans le dépistage et le suivi ».

Groupe de suivi permanent et de concertation

Réunion du 8 juillet 2004

Anne BERGER

Pour le ministère :

**MM. Thévenet et Jouve (Cabinet),
MM. Girardot (DAJ), Mme Moraux (DE),
M. Cuisinier (DESCO), une représen-
tante de la DAF et M. Antoine (DPMA).**

Pour le SNPDEN :

**MM. Guittet,
Marie, Tournier, Richard et
Mme Berger.**

I et D : 2 représentants

SGEN : 2 représentants

M. Faugère, excusé, M. Thévenet préside cette réunion. Il rappelle ce qui a été acté à la réunion du 17 juin, à savoir une amélioration du pyramidage et l'indexation des indemnités.

PROMOTIONS 2005 : COMBIEN ?

Lors de la réunion du groupe de suivi du 8 juillet a été explicitement amorcé le « pyramidage à 8,5 % en hors classe ». Rappelons que la demande du SNPDEN était de porter en 4 ans la hors classe à 12 %, et la 1^{re} classe à 48 %

Cette augmentation à 8,5 % est bien sûr préférable au « lissage » un moment envisagé : que signifierait-elle ? que le pyramidage s'établirait à 8,5 % en hors classe, 45 % en 1^{er} classe et 46,5 % en 2^e classe.

Si on considère qu'il y a environ 13800 personnels de direction (en fait emplois budgétaires), cela correspond à 69 emplois budgétaires supplémentaires en hors classe (et disparition équivalente en 2^e classe). En rajoutant les départs à la retraite en 2005 (encore inconnus à ce jour), on peut espérer :

- entre 220 et 240 promotions en hors classe
- entre 950 et 1 050 promotions en 1^{re} classe

Un total de 1200 à 1300 promotions pour 2005 serait un grand succès pour le SNPDEN. C'est à la lumière du résultat final que nous jugerons de la volonté du ministère de répondre à nos attentes.

Philippe Guittet en préalable exprime son souhait qu'un relevé officiel de décisions soit fait à chaque réunion (accord), exprime sa satisfaction à la suite des propos tenus à la radio par le ministre F. Fillon au sujet de la laïcité, et réitère la demande que se tienne une troisième CAPN, rappelant qu'un tiers des affectations échappe ainsi à tout contrôle des commissaires

paritaires. Il fait remarquer que la nouvelle circulaire sur les élections des parents d'élèves est inapplicable techniquement.

M. Thévenet répond, en accord avec Mme Moraux, qu'il n'y a plus que 2 CAPN par souci de simplification, et que si on excepte les premières affectations, il reste peu de cas à traiter après la deuxième CAPN. Quant à la circulaire sur les élections des parents, les syndicats ont été consultés...

DANS UN COURRIER AU DIRECTEUR DE CABINET LE 23 JUIN, LE SNPDEN DEMANDE UNE 3ÈME COMMISSION PARITAIRE.

« Lors de la réunion du groupe permanent de suivi que vous avez organisée le 17 juin, plusieurs propositions ont été retenues qui concernent les commissions paritaires.

Lors des commissions nationales des 26 et 27 mai 2004, Philippe Marie, coordonnateur des commissaires paritaires nationaux du SNPDEN, avait demandé la tenue, fin juin, d'une troisième réunion.

Cette séance n'étant pas encore programmée, j'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir faire en sorte qu'elle puisse se tenir. En effet la réunion du 17 juin a permis de faire évoluer positivement l'obligation de mobilité. Certaines de ses propositions pourraient être prises en compte par la commission paritaire dès maintenant afin de remédier à quelques situations particulières ou douloureuses.

Il m'apparaît en outre souhaitable que les commissaires paritaires soient informés des dernières opérations de mutation réalisées, des délégations rectorales envisagées et de la politique mise en œuvre par la direction de l'encadrement auprès de Mesdames les Rectrices et de Messieurs les Recteurs pour ce qui relève de l'affectation des personnels recrutés par liste d'aptitude et par voie de détachement, parallèlement à l'affectation des lauréats concours.

Enfin plusieurs réunions de concertation ont été consacrées à la formation des personnels de direction. Il nous apparaît nécessaire que les représentants des personnels soient avisés de sa mise en œuvre (...).

En ce qui concerne la mobilité, il sera nécessaire de modifier le décret statutaire. La circulaire de mutation 2005 sera adaptée (le statut n'étant pas modifié) prévoyant des dérogations possibles, allant dans le sens d'un « lissage ».

MOBILITÉ ET DÉROGATION : 4 POSTES AU LIEU DE 5...

L'article 22 du décret du 11 décembre 2001 prévoyait que « les personnels ayant occupé cinq postes différents dans le corps des personnels de direction » étaient dispensés de mobilité obligatoire.

Le SNPDEN a fait remarquer que ce chiffre de 5 était excessif, ne correspondant ni à des raisons liées aux promotions (en effet 3 emplois peuvent permettre 2 promotions), ni à une carrière type de direction : avec une moyenne de 4 à 5 ans sur un emploi, 5 postes correspondraient à une carrière de direction de 20 à 25 ans, ce qui n'est pas le cas général.

Partant de là, le SNPDEN a demandé (voir congrès de Toulon, *Direction* n° 119) que le nombre de postes permettant la dérogation soit de 4. C'est ce qui a été obtenu !

Des centaines de collègues sont concernés... s'ils le souhaitent bien entendu.

Philippe Guittet redit le souhait très fort du SNPDEN que soient abordées les questions de fin de carrière, de CPA aménagée. La réponse du ministère reste pour l'instant inchangée. Nous attendons une nouvelle écriture pour la clause de pénibilité.

M. Thévenet invite chaque syndicat à s'exprimer sur les conditions d'exercice du métier de personnels de direction.

Philippe Guittet prend comme point de départ le protocole signé par le SNPDEN, et le référentiel, et réaffirme qu'il ne pourra être respecté que s'il existe autour du personnel de direction, un personnel suffisant en quantité et en qualité. Dans le cadre de la SMR (stratégie ministérielle de réforme), il est peu question de l'EPL. Celui-ci est pourtant le dernier échelon, celui dont on attend tout sans se préoccuper du nombre et de la qualification des personnels : bourses, aides sociales diverses, copie

certifiée conforme... un véritable guichet unique. Il y a une absolue nécessité de réfléchir sur son utilité; nécessité de repenser le rapport entre l'échelon académique et l'EPLÉ, l'organisation des personnels administratifs de l'EPLÉ: pourquoi pas un cahier des charges clairement affiché, un pôle administratif commun, avec des personnels effectivement formés à ce que l'on attend d'eux, séparé du pôle comptable? Nécessité pour tous les établissements d'une équipe de direction complète et de personnels formés et compétents pour permettre l'accueil, la sécurité des biens et des personnels dans de bonnes conditions, avec des attributions définies et précises. La fin des contrats des aides éducateurs, et de tous les contrats précaires, assurant des tâches variées, a créé un manque crucial, et aggravé les conditions de travail des personnels de direction qui doivent faire face à leur non remplacement. Il est indispensable d'ouvrir une réflexion sur ce thème.

Serge Thévenet reprend les thèmes en distinguant ceux relatifs au positionnement des chefs d'établissement par rapport à leur hiérarchie et son autonomie, et ceux traitant le quotidien d'un EPLÉ (nombre d'adultes, qualification...).

Dominique Antoine, directeur de la DPMA, se dit très intéressé. Jusqu'ici les stratégies ministérielles de réforme ont porté sur la déconcentration de l'administration centrale vers les administrations académiques. Aujourd'hui l'EPLÉ doit être la nouvelle frontière de cette stratégie. La DPMA a entrepris un travail de réflexion sur la professionnalisation des personnels, et mandate des consultants qui travaillent sur un panel dans 4 académies visant à mettre en adéquation compétences et qualification. L'EPLÉ est au carrefour de nombreux domaines. D. Antoine se dit prêt à mettre en place un groupe de réflexion avec des personnels de direction sur le rapport entre l'administration déconcentrée et l'EPLÉ, les métiers, les diverses fonctions et l'évolution de l'informatique. Philippe Guittet est preneur de cette proposition et souhaite que le SNPDEN soit associé à tous les groupes de travail de la DPMA qui concernent l'EPLÉ.

M. Thévenet prend acte du souhait des syndicats d'être associés à la réflexion sur les métiers de l'EPLÉ et d'être informés régulièrement sur les divers groupes techniques de réflexion. Dans le cadre du débat national sur l'école, la loi d'orientation prendra vraisemblablement en compte l'environnement des personnels de direction. Des avancées et des pistes de travail semblent se profiler, mais pour lui tout ce qui est « numérique est interministériel ».

La mobilisation de résistance professionnelle continue. Nous attendons, après cette réunion, des actes concrets.

Quand le ministère veille à la résistance professionnelle !

Au cas où le mouvement de résistance professionnelle viendrait à faiblir, comptons sur notre ministère pour le raviver!

Ainsi est-ce le cas de l'organisation des élections des représentants des parents d'élèves au conseil d'administration. Un nouveau texte indique que les deux parents seront désormais électeurs. Lors de la réunion du Conseil supérieur de l'Éducation où il fut adopté, Hélène Rabaté a alerté sur l'extrême difficulté à le mettre en œuvre.

« Cause toujours, tu nous intéresses »: élagué l'emballage de la bienséance, telle fut la réponse reçue.

Ceci doit nous conduire à une action concrète de résistance professionnelle. Nous ne devons pas prendre de plein fouet les incohérences de ceux qui prennent de nobles décisions politiques en se défaussant sur les établissements - en fait sur nous - des conséquences qu'ils n'ont voulu ni évaluer, ni assumer.

En effet, aujourd'hui, le logiciel GEP obligatoire et national est incapable de dresser une telle liste ou de tirer des étiquettes adéquates. Vu la réactivité habituelle, il faudra sans doute plusieurs années avant que ce soit possible (depuis dix ans, par exemple, la prise en compte des élèves dont les

deux parents sont séparés est toujours impossible: cette impéritie a conduit les établissements à ne plus guère se préoccuper de GEP pour gérer le « deuxième » parent).

La consigne syndicale est claire et nette: faisons aveuglément confiance au logiciel du ministère, forcément bon et juste par nature. Ne tirons qu'une seule liste - celle que nous fournira GEP comme « liste électorale »-, n'envoyons les documents qu'aux seuls électeurs dont il nous fournira les étiquettes. Bien sûr, il faut ajouter ceux des « deuxièmes » parents qui se manifesteraient une fois la liste affichée.

Aller au delà ne serait-ce pas pure insolence puisque concevoir que la « liste électorale » de GEP ne serait point la bonne? Signalons, au passage, qu'un établissement de 1500 élèves se retrouve ainsi un corps électoral de 3000 parents pour des élections annuelles soit l'équivalent d'une commune d'environ 5000 habitants: de quel personnel dispose cette collectivité pour assurer son service des élections et de quoi disposons-nous?

Le SNPDEN rencontre Alain Rousset, président de l'Association des Régions de France, le 07 juillet

Alain VERVAEKE

Pour le SNPDEN:
Philippe Guittet, Hélène Rabaté,
Michel Richard, Alain Vervaeke
Pour l'ARF:
Alain Rousset, François Langlois,
délégué général de l'ARF

Alain Rousset accueille la délégation, en précisant qu'il connaît le SNPDEN, particulièrement actif en Aquitaine, région qu'il préside. Il présente rapidement l'ARF, association qui a pour vocation d'harmoniser les pratiques diverses des régions et non de les uniformiser.

Philippe Guittet, après avoir présenté le SNPDEN, expose les deux points qu'il souhaite aborder, à savoir la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, promulguée le 4 mai 2004, ainsi que le transfert des TOS.

Sur le premier point, il précise que si pour le SNPDEN, le droit individuel à la formation créé pour l'ensemble des salariés constitue une avancée, il regrette que les problèmes de la place des GRETA, de la réforme de l'apprentissage public et de la mise en place de CFA publics, absents dans certaines régions, ne soient pas pris

en compte. Il demande aux élus régionaux de se saisir de ce dossier qui touche la mission de service public de l'Éducation, et propose l'expertise du SNPDEN. Cette proposition est acceptée, au travers de la participation à des groupes de travail.

La discussion sur le transfert des TOS a permis à Philippe Guittet de dire la nécessité d'un débat de fond sur la clarification des missions des différents personnels, et de leurs évolutions, comme par exemple la maintenance informatique, le gardiennage et la sécurité. Il propose qu'une étude soit menée en relation avec les organisations des personnels représentatives. François Langlois en accepte le principe.

D'autres sujets comme la gratuité des manuels ont été abordés; l'ARF se déclare prête à discuter de tous les sujets, en particulier dans des groupes de travail dans lesquels le SNPDEN sera partie prenante.

Cette première prise de contact, après les récentes élections régionales, a permis de constater l'ouverture de l'ARF à la discussion des problèmes que rencontrent les personnels de direction, ainsi que la reconnaissance de l'expertise du SNPDEN.

L'avenir des télé services dans les établissements

Philippe TOURNIER

Notre ministère, dont nous savons tous combien il est réactif et moderne en matière d'utilisation de l'informatique au bénéfice des usagers, s'intéresse beaucoup aujourd'hui aux télé services. Un rapport récent commandé à un cabinet de conseil et d'études¹ dessine un futur merveilleux de « télé services dans le second degré ». On s'inscrit, on échange, on consulte les cahiers de textes, on corrige ses devoirs, on s'informe par Internet, en liaison permanente avec des EPLE super-performants, super-ouverts, super-top. L'intérêt des télé services n'est évidemment pas objet de doute. En revanche, on peut s'interroger très prosaïquement sur les conditions actuelles de leur développement.

Ainsi, le rapport susnommé indique que 15 % environ des établissements auraient déjà mis en œuvre des télé services. Ce chiffre est présenté comme modeste. Il est pourtant énorme si on prend en compte les conditions dans lesquelles établissements les développent : comme le rapport le mentionne lui-même, l'obstacle majeur est le faible intérêt que le ministère porte à la question des conditions et des conséquences de l'informatisation dans les EPLE. Ces derniers ont éventuellement des moyens financiers mais pas de ressources humaines permettant d'assurer une gestion régulière de ce type d'offres de services ne supportant pas l'à-peu-près. Or, actuellement, ce sont l'intérêt individuel de la direction d'établissement pour la question et la disponibilité de bonnes volontés éparses qui permettent d'assurer le fonctionnement de ces télé services. Pour reprendre les propres termes du rapport, « l'absence de personnels dédiés à la maintenance informatique dans les établissements », « l'absence d'administrateurs de ces nouveaux logiciels » et la « nécessité de nouvelles compétences liées à l'utilisation des outils Internet et Intranet » sont bien les obstacles majeurs, pointés depuis une quinzaine d'années sans que le ministère ne s'en soit beaucoup ému. Dans un tel contexte, un discours officiel prêchant une généralisation des télé services comme la solution aux maux administratifs des EPLE ne peut être que particulièrement mal reçu. Ajoutons qu'il apparaîtrait comme assez insupportable que le ministère, après n'avoir guère assumé son rôle ces quinze dernières années, veuille s'imposer aux EPLE sur ce sujet sans guère contribuer à l'effort nécessaire sauf en paroles.

En fait, la question qui se pose est celle du rôle que l'administration centrale et ses services déconcentrés ont à jouer dans la diffusion de l'innovation. Dans le domaine de l'informatisation, l'occasion de repenser un management plus moderne a été magistralement manquée. Encore aujourd'hui, l'archaïsme persistant de nombre de logiciels nationaux, le peu de considération pour les attentes des établissements, le mépris de la simple ergonomie pour les utilisateurs (malgré quelques progrès ces derniers temps), la difficulté de faire prendre en considération des demandes simples (il n'existe d'ailleurs

aucune procédure clairement indiquée aux établissements à ce sujet), la lenteur des évolutions font que le ministère n'apparaît pas comme un partenaire ni rassurant, ni très fiable pour les établissements qui d'ailleurs cherchent, dès qu'ils en ont l'occasion, d'autres partenaires qui s'avèrent plus réactifs et plus attentifs à leurs attentes. Il est triste de constater que le ministère s'emploie à dilapider avec tant de constance son crédit comme s'il le pensait inépuisable.

Le ministère doit tirer les conséquences de ce que les choses qui avancent se passent là où sont les élèves : dans les établissements. L'innovation, dans le domaine des télé services comme dans bien d'autres aspects, s'effectue largement d'une façon autonome dans les EPLE (et sans qu'il n'en sache, souvent, rien²). Peut-être est-ce la manifestation d'une évolution structurelle et durable. S'il le veut bien, cette évolution ne met pas le ministère « hors jeu » sur la question de la diffusion des innovations mais le recentre sur son seul vrai rôle : celui de garant de l'intérêt général (dont on se demande, parfois, s'il n'aime pas surtout le fuir et à s'en défaire sur les EPLE...).

Par exemple, plutôt que de s'enivrer sur l'avenir des télé services, le rôle d'une autorité centrale n'est-il pas de se soucier de la question de la « fracture numérique » ? Une partie importante des parents n'est pas intégrée dans l'univers Internet, largement constituée des familles sociologiquement les plus fragiles qui ne doivent pas se sentir exclues de la vie des établissements. Le choix des communications par SMS en matière d'absences des élèves (plutôt que par Internet) manifeste d'ailleurs de la prise en compte de cette dimension sociologique d'accès à l'espace numérique par les EPLE, plus en contact avec les réalités de la société. Le rôle du ministère aujourd'hui est donc sans doute moins de prêcher pour le développement des télé services, qui se fera de toute façon et sans lui, que de sensibiliser à la question de l'égalité d'accès des usagers et à celle d'un emploi réfléchi des

ressources publiques. A l'heure de la LOLF, consacrer ces dernières, alors qu'elles ne sont pas illimitées, à des télé services qu'utilisent peu ceux qui ont le plus besoin d'école mérite une vraie réflexion stratégique, établissement par établissement, qui n'est pas à dédaigner comme une manifestation de ringardise technologique. Le rôle du ministère est sans doute moins de courir après l'avant garde qui n'a pas vraiment besoin de lui que de se soucier des autres. Évidemment, c'est moins étincelant, moins « glamour » mais sûrement pas moins utile au service public.

A l'heure où le mouvement national de résistance professionnelle met en avant le poids des dysfonctionnements managériaux qui pèsent sur les personnels de direction, les errements du ministère dans son rôle d'innovateur dans le domaine de la modernisation informatique³ semblent un champ très concret mais aussi fortement symbolique de combat syndical.

1 Le cabinet BSLG

2 Bien des établissements appliquent sagement le vieil adage : « pour vivre heureux, vivons cachés »

3 Ce propos ne porte pas un jugement sur les personnes qui suivent ces projets. Au contraire : pour qui les connaît, on ne peut que louer leur lucidité sur l'état de ce qu'elles conduisent comme le soulignent les rapports sévères émanant du ministère lui-même. Ce n'en est que plus affligeant...

page 17

1/4 page de publicité

Répartition des attributions des membres du Bureau National



Les commissions

Secrétaire général

Philippe Guittet

Secrétaires généraux adjoints

Anne Berger, Philippe Marie,
Philippe Tournier

Trésorier national

Alain Guichon

Trésorier national adjoint

Alain Val

Pédagogie

Hélène Rabaté

Collège : Claire Chauchard

LP : Alain Vervaeke

Enseignement adapté : Catherine Dauny
Catherine Petitot, Colette Pierre,

Vie syndicale

Jean Claude Lafay

Laïcité-Vigilance-Action : Pierre Raffestin

International : Donatelle Pointereau

Jocelyne Pionnier, Amadou Simal

Métier

Michel Richard

Pascal Bolloré, Joël Lamoise,
Christine Leguay, Claudie Noulin,
Philippe Vincent

Carrière

Patrick Falconnier

Sous-commission retraités :

Michel Rougerie, Françoise Charillon,
Michel Gasperment, Anne Berger,
Laurence Colin, Bernard Deslis, Alain Val

POUR LE FONCTIONNEMENT DU BN

Liaison avec les associations de parents d'élèves	Jean Claude Lafay, Catherine Dauny
Relation avec les DOM	Philippe Marie
Préparation du Salon de l'Éducation	Anne Berger, Sylvie Reich
Dossiers « faisant fonction » et « lauréats concours »	Jean Claude Lafay, Amadou Simal
Dossier Europe	Donatelle Pointereau
Cellule juridique	Pascal Bolloré, Christine Legay, Marcel Peschaire, Jean Daniel Roque, Bernard Vieilledent
Rédacteur en chef du bulletin	Jean Claude Lafay

POUR LA FÉDÉRATION

UNSA Éducation

CFN (Conseil Fédéral National)	(T) P. Guittet, J. C. Lafay, F. Charillon, P. Raffestin, D. Pointereau, J. Pionnier (S) P. Marie, P. Tournier, A. Berger, H. Rabaté, A. Simal, C. Noulin
BFN (Bureau Fédéral National)	(T) P. Guittet, P. Raffestin (S) A. Berger, D. Pointereau
EFN (Exécutif Fédéral National)	P. Guittet (P. Raffestin)
Commission vie fédérale	P. Raffestin
CN-UNSA	(T) P. Guittet, P. Raffestin (S) J. C. Lafay, F. Charillon
BN-UNSA	P. Guittet
UNSA-Fonctionnaires - commission administrative	(T) J. C. Lafay, P. Falconnier (S) J. Pionnier, L. Colin
Bureau national	P. Tournier (P. Falconnier)
UNSA-Retraités	(T) F. Charillon, M. Rougerie

AUTRES DÉLÉGATIONS

CSE (Conseil Supérieur de l'Éducation nationale)	(T) P. Guittet, H. Rabaté (S) P. Tournier, A. Vervaeke, C. Dauny, C. Pierre
CSL (Commission spécialisée lycée)	H. Rabaté (P. Tournier, A. Vervaeke)
CSC (Commission spécialisée collège)	C. Pierre (C. Chauchard)
Haut conseil évaluation de l'école	P. Tournier, H. Rabaté
CTPM (comité technique paritaire ministériel)	P. Falconnier
CSFP (conseil supérieur de la fonction publique)	P. Falconnier
Comité de suivi des licences professionnelles	A. Verveake
FGR (Fédération Générale des Retraités)	M. Rougerie
Réponses aux courriers des retraités	F. Charillon, M. Rougerie
Observatoire de la sécurité	J. C. Lafay, P. Bolloré
Étranger : Suivi du secteur	D. Pointereau, P. Marie
CNAECEP (Conseil National des Associations Éducatives Complémentaires de l'Enseignement Public)	P. Raffestin, C. Chauchard
CLEMI : (Presse à l'école)	P. Tournier, P. Vincent
CPGE	J. C. Lafay
ONISEP, conseil d'administration	A. Val, A. Berger



Août 2004

Mardi 24: Bureau national

Septembre 2004

Jeudi 2 septembre 2004

Mardi 21 : Bureau national

Mercredi 22 : Bureau national élargi aux secrétaires académiques et aux commissaires paritaires nationaux

Octobre 2004

Mercredi 6: Réunion des trésoriers académiques

Mardi 12 : Bureau national

Mercredi 13 : Bureau national

Mercredi 20 : Groupe « laïcité-vigilance-action »

Zone A, B, C : du samedi 23 octobre 2004 au jeudi 4 novembre 2004

Novembre 2004

Mercredi 10 : Commissions du bureau national

Mercredi 24 : Bureau national

Sous commission fin carrière (1 actif + 1 retraité par académie)

Jeudi 25 : CSN (MGEN)

Vendredi 26 : CSN (MGEN)

Décembre 2004

Mardi 14 : Bureau national

Mercredi 15 : Bureau national

Zone A, B, C: du samedi 18 décembre 2004 au lundi 3 janvier 2005

Janvier 2005

Lundi 17 : Bureau national

Mardi 18 : Bureau national élargi aux secrétaires académiques et secrétaires départementaux

Mercredi 19 : Stage niveau III

Février 2005

Mardi 2 : Bureau national

Zone A : du samedi 12 février au lundi 28 février 2005

Zone B : du samedi 5 février au lundi 21 février 2005

Zone C : du samedi 19 février au lundi 7 mars 2005

Mars 2005

Mardi 8 : Bureau national

Mercredi 9 : Bureau national

Avril 2005

Mardi 5 : Bureau national

Mercredi 6 : Bureau national

Zone A : du samedi 16 avril au lundi 2 mai 2005

Zone B : du samedi 9 avril au lundi 25 avril 2005

Zone C : du samedi 23 avril au lundi 9 mai 2005

Mai 2005

Mardi 17 : Bureau national

Mercredi 18 : CSN

Jeudi 19 : CSN

Juin 2005

Vendredi 17 : Bureau national

Samedi 18: Bureau national élargi aux secrétaires académiques

Juillet 2005

Zone A, B, C : le samedi 2 juillet 2005

Samedi 9 : Bureau national

Rentrée scolaire

Congés de toussaint

Congés de Noël

Congés d'hiver

Congés de printemps

Vacances d'été

Après Toulon, la commission carrière : pas en rade !

Patrick FALCONNIER

À l'heure où ces lignes sont écrites, début juillet 2004, soit quelques semaines après le congrès de Toulon, on peut déjà imaginer les grands dossiers à traiter par la commission carrière en 2004-2005 sur le plan syndical. Bien entendu ces dossiers intégreront (ou non...) les avancées des discussions en cours avec le Ministère.

DES DISCUSSIONS EN COURS...

La commission carrière, sous l'égide du secrétaire général, a pu présenter ses principaux mandats dès le 21 avril 2004 dans une réunion à la Direction des Affaires Financières, avec deux directeurs, Mme Moraux (DE) et M. Dellacasagrande (DAF). Dès le lendemain 22 avril la rencontre avec le nouveau ministre, François Fillon, et son directeur de cabinet, Jean-Paul Faugère, permettait de vérifier la pertinence de nos propositions, en particulier sur la mobilité et les promotions. Cependant c'est bien sûr le congrès de Toulon, grâce à la mobilisation forte qu'il traduisait, qui permettait de déboucher sur les premières propositions concrètes au plus haut niveau le 17 juin :

- application plus humaine de la mobilité, et mesures techniques pour éviter les blocages (voir motion du congrès, *Direction* 119 page 73)
- sur les promotions 2005, pour les maintenir à un niveau convenable aussi bien en hors classe (l'objectif est d'en avoir au minimum 200, le SNPDEN demandant 250) qu'en première classe (l'objectif est d'en garantir 900 au minimum, notre souhait étant 1 000), de préférence en augmentant le pyramidage (au pire en « lissant » les promotions sur quelques années)
- sur l'indexation des indemnités, qui ont pris du retard (et l'enjeu de l'indexation est d'autant plus important qu'un pourcentage des indemnités rentrera obligatoirement au 1^{er} janvier 2005 dans le régime additionnel des retraites)

... QUI TROUVERONT UN PROLONGEMENT SYNDICAL EN 2004-2005...

Ces discussions n'épuiseront pas nos demandes sur l'amélioration du statut actuel...ou son application ! Pensons en particulier aux multiples dérives sur l'évaluation, à la situation pitoyable de la formation des lauréats concours, au moins dans certaines académies dont ce n'est vraiment pas la priorité, à la création inadmissible ici ou là de « faisant fonction » (même si on les habille d'autres noms...). Toutes les académies sont invitées à nous faire part de ces dysfonctionnements afin bien sûr de les dénoncer, de les combattre et de faire des propositions à nos interlocuteurs.

... SUR LE FUTUR CLASSEMENT 2007-2010 : FAUT-IL LE DÉCONCENTRER ?

An congrès de Toulon, l'animateur a surpris en s'interrogeant à voix haute sur les éventuels avantages de la déconcentration du classement des établissements, alors même qu'habituellement on insistait plutôt sur les inconvénients... Pourquoi cette réflexion ? Parce que le prochain classement (2007-2010) accentuera obligatoirement les tendances lourdes des deux précédents, en particulier l'écart grandissant entre les zones perdant des élèves et celles qui en gagnent. Parce que celui qui est « déclassé » l'est toujours trop tôt et trop vite, et celui qui doit être « reclassé » l'est toujours trop tard. Parce que de toute façon la LOLF risque fort de changer la donne... Dans ce cadre en effet, un recteur pourrait disposer de son enveloppe de « points classement » (distribuée au départ selon des critères nationaux), et décider ensuite de sa ventilation, toujours avec les mêmes règles, mais en étant plus réactif. Chacun voit bien les problèmes que cela pose : nécessité de maintenir malgré tout la clause de sauvegarde, d'être forts sur le plan syndical pour éviter des « dérives » (personne n'imaginera qu'un recteur ou un IA puisse oublier le sens du service public au pro-

fit d'un système du style récompense ou punition), difficulté de connaître le classement pour changer d'académie, etc. Le congrès de Toulon, dans sa sagesse, n'a pas exploré ces pistes : cependant la réflexion est lancée pour les deux prochains CSN, d'autant que si un nouveau classement 2007-2010 devait être élaboré sur le plan national, il serait préparé sur les effectifs de la rentrée 2005.

DÉCLASSÉ EN 2004 ? ET PROCHE DE LA RETRAITE ? ATTENTION !

Un nombre limité d'établissements (5,5 % du total des établissements) est déclassé au 1^{er} septembre 2004 : la clause de sauvegarde (article 2 du décret 88-342 du 11 avril 1988) s'appliquera pendant trois ans (sur la bonification indiciaire), ou davantage si on avait déjà atteint les 60 ans à la date du déclassement de l'établissement. La clause de sauvegarde s'applique automatiquement, il n'est donc pas nécessaire de la demander.

En revanche il sera INDISPENSABLE de demander avant le 31 août 2005 (si vous êtes concerné n'attendez pas, faites le en septembre 2004 !) l'application de l'article L15 alinéa 4 du Code des Pensions civiles et militaires si vous êtes dans le cas suivant : établissement déclassé au 1^{er} septembre 2004, mais vous souhaitez partir à la retraite bientôt avec votre indice précédent.

Pour y avoir droit vous devez avoir perçu au cours des quinze dernières années, et pendant quatre ans au moins, un indice supérieur à celui qui résultera du déclassement. N'hésitez pas à nous interroger sur ce sujet.

... SUR LES PROMOTIONS : QUELLES CONSÉQUENCES DE LA LOLF ?

Autant on peut s'interroger sur le classement, autant, pour le moment, je ne suis pas favorable à la déconcentration du système des promotions, y com-



pris pour les promotions en 1^{re} classe. Rappelons que la proposition de la centrale est de déconcentrer ces promotions à la 1^{re} classe et de garder au niveau national les promotions à la hors classe. S'il s'agit simplement d'un acte de gestion au niveau académique, alors que les calculs restent nationaux, pourquoi pas ? Cela signifie simplement qu'on supprime une CAPN... Mais si cela veut dire que dans le cadre de la LOLF les recteurs disposent de la possibilité de calculer eux-mêmes leur nombre de promotions, même si on leur demande de tendre à des pourcentages précis, là je dis : attention ! En effet en dissociant les deux niveaux de promotions, on risque de supprimer de fait l'effet « double pompe » (quand une promotion est prononcée à la hors classe, elle entraîne mécaniquement une promotion en 1^{re} classe) : cela revient en somme à nier un des avantages les plus importants du corps unique. Dès lors il semble urgent d'attendre... Mais là aussi la réflexion est lancée, et les académies voudront bien confirmer ou infirmer cette analyse dans l'année qui vient.

...SUR LA RÉFLEXION STATUTAIRE : QUELLE ANALYSE DE LA MOTION DE MONTPELLIER ?

Au congrès de Toulon, la commission carrière a pris connaissance de la très riche motion de l'académie de Montpellier, très « visionnaire » et qui offre l'avantage de poser un raisonnement d'ensemble. L'animateur s'est alors engagé à la porter à la connaissance de tous les syndiqués afin d'alimenter leur réflexion : la voici donc dans son intégralité :

« L'AGA de l'Académie de Montpellier constate que les « avantages » liés au statut négocié en 1999-2000 ont perdu de leur pertinence.

Cela est dû à :

- l'inflation, qui a grignoté les indemnités IRD/ISS non indexées.
- la réforme des retraites qui, poussant les collègues personnels de direction à

allonger leur temps de service, bloque l'effet positif du pyramidage, la HC et la 1^{re} classe ayant atteint leurs quotas respectifs de 8 et 45 %.

L'AGA de l'Académie de Montpellier

- ne se satisfait pas pleinement du classement des établissements. Elle prend acte avec satisfaction de nombreux reclassements mais :
 - * les nouveaux établissements restent pendant 2 ans en 1^{re} catégorie après leur ouverture alors qu'ils devraient être classés dès le départ à hauteur des effectifs attendus.
 - * il faudra attendre 2007 pour un nouveau classement alors que les critères de classement sont connus et pourraient s'appliquer automatiquement ou, du moins, plus rapidement.
- ne se satisfait pas d'un traitement qui fait la part belle aux indemnités.
- ne se satisfait pas d'une NBI appliquée aux seuls chefs d'établissement et cela, à compter de la 3^{ème} catégorie seulement.
- est consciente que passer à 12 % HC et 48 % 1^{re} classe est une nécessité immédiate mais ne saurait être la panacée à moyen terme sur le plan d'une promotion pour tous.
- rappelle que depuis le congrès de Toulouse la création d'un corps unique à échelle unique est réclamée.

C'est pourquoi l'AGA de Montpellier se place dans la perspective de la nécessaire évolution du statut de personnel de direction, vers une totale reconnaissance de la spécificité du métier donc de son appartenance à l'encadrement supérieur. Dans cette perspective, la composition du salaire doit traduire dès à présent cette évolution et la rendre lisible.

L'AGA demande donc comme nouvelle étape vers l'échelle unique :

- Qu'un salaire de base pour personnel de direction soit défini.

Ce salaire, lié à la fonction, serait constitué :

- du salaire afférent à la classe (HC 1^{re} classe, 2^e classe) à laquelle appartient le personnel de direction
- d'une Majoration Indiciaire de Direction (MID) unique, et constituée par la refonte pour tous de la NBI et de l'IRD.
- Qu'à ce salaire de base soit ajoutée une variable liée à l'emploi et à l'évaluation :
 - * les points indiciaires afférents à la catégorie à laquelle appartient l'établissement.
 - * l'ISS indexée sur la valeur du point d'indice.
 - * Promotions (changement plus rapide d'échelon et/ou de classe) liées à l'évaluation des résultats de la lettre de mission.

Le calcul de la pension civile se ferait sur la globalité.

Ainsi se trouveraient justifiées et reconues, dans le cadre d'une évolution néces-

saire de notre statut, la pénibilité du métier, sa revalorisation financière mais aussi morale, la reconnaissance de l'unicité de la fonction (personnel de direction), tandis que la notion de carrière serait, elle aussi, prise en compte :

- un CE ou adjoint, changerait d'emploi sans être triplement pénalisé par le discriminant ;
 - * « catégorie établissement »
 - * « ISS et IRD »
 - * « NBI »

Un salaire lié à la fonction lui serait garanti (base), l'emploi restant discriminant mais d'une manière plus discrète donc moins pénalisante lors d'éventuelles mutations (imposées chaque 9 ans). »

Cette motion avance des idées fortes (qui recoupent mes propres réflexions sur certains points) mais pose également de nombreuses questions, dont voici les principales : a-t-elle une chance d'aboutir alors qu'elle ne s'inscrit pas dans le cadre du statut général de la fonction publique ? alors qu'elle est en contradiction avec la réforme d'août 2003 sur les retraites ? Ne risque-t-on pas d'aller vers une reconnaissance « au mérite » ? D'aller vers des statuts d'emploi au lieu d'un statut de corps ? Etc. Réflexion en cours !

Voilà donc les pistes qui attendent la commission carrière pour 2004-2005, et je n'ai pas parlé des retraites, qui font l'objet d'un article à part : à la veille du CSN de novembre, nous nous retrouverons avec deux représentants par académie, un actif et un retraité, essentiellement pour parler du « Mémento retraites », mais aussi des sujets qui vous préoccupent sur la carrière : merci à toutes celles et à tous ceux qui continuent à s'impliquer sur ces sujets dans les départements et les académies !

Commission Métier

Michel RICHARD



L'action syndicale de « résistance professionnelle » décidée par le SNPDEN lors de son congrès de Toulon en mai 2004 a profondément marqué de son empreinte l'année scolaire 2003-2004.

Elle traduit le degré d'exaspération des personnels de direction qui tient autant à la dégradation continue des conditions d'exercice de leur métier, qu'au refus permanent durant ces deux dernières années du ministre Luc FERRY d'ouvrir des discussions sur tous les sujets qui concernent la vie de notre profession.

Incontestablement, l'arrivée d'un nouveau titulaire rue de Grenelle a modifié la nature des relations avec les organisations syndicales représentatives des personnels de direction. Dès le 22 avril 2004, lors d'une audience avec le nouveau ministre de l'Éducation Nationale, la délégation du SNPDEN lui proposait la constitution d'un groupe de travail pérenne au niveau national sur les conditions d'exercice du métier de personnel de direction. Cette proposition trouvait sa confirmation lors d'une rencontre le 2 juin 2004 avec le directeur de cabinet du ministre.

Au moment où vous prenez connaissance de cet article, deux réunions du groupe de suivi permanent se sont tenues les 17 juin et 8 juillet 2004. Une troisième est prévue dès la rentrée.

Au-delà des ouvertures ministérielles sur le statut et la carrière, il faut noter une nouvelle fois que l'analyse portée par le SNPDEN sur le métier de personnel de direction s'est révélée particulièrement pertinente. Cette pertinence se nourrit d'une part du référentiel de métier de personnel de direction (cf. protocole su 16 novembre 2000), et d'autre part du « Livre Blanc » sur les conditions d'exercice du métier de personnel de

direction publié le 15 janvier 2004. Ainsi, une nouvelle fois, un ministre de l'Éducation Nationale reconnaît le bien-fondé des analyses du SNPDEN en acceptant d'ouvrir une négociation sur le rôle et la place des personnels de direction dans le fonctionnement de l'EPLÉ. En outre, notre niveau d'expertise sur l'environnement humain du personnel de direction, c'est-à-dire la présence de collaborateurs en nombre suffisant et possédant les compétences requises à l'exercice de leur mission, se trouve ici reconnue et validée.

Tous ces points étant le prélude à une réflexion plus large sur la notion de pôle administratif moderne et rénové.

Pour autant, le thème de l'aménagement du temps demeure très prégnant car les personnels de direction syndiqués au SNPDEN ne sauraient se satisfaire du nouveau refus d'un ministre de l'Éducation Nationale de leur accorder les dispositions contenues dans les décrets et arrêtés relatifs à l'ARTT, que ce soit en terme de CET, de CPA ou d'aménagement des fins de carrière.

Le nouveau ministre de l'Éducation Nationale doit savoir que les personnels de direction syndiqués au SNPDEN sont particulièrement déterminés à obtenir des avancées notoires sur ce thème, et que, contrairement à d'autres organisations syndicales qui se vantent de pratiquer un syndicalisme discret, ils rejeteront toutes compromissions sur cette question et demeureront fidèles à leur volonté de voir réellement prise en compte la question de leur temps de travail.

Mais à l'aune de cette nouvelle année scolaire, la place de l'EPLÉ dans un service public décentralisé ne manquera pas de prendre davantage d'acuité. Nous devons, lors du CSN de novembre 2004, réfléchir collectivement aux conséquences de la nouvelle étape de la décentralisation sur la vie quotidienne de nos établissements. Le principe d'autonomie, créé par les lois de décentralisation de 1982-1983 et le décret du 30 août 1985, mais plus souvent évoqué que mis réellement en pratique dans la gestion quotidienne de l'EPLÉ, devra être préservé de toute tentative visant à en diminuer la portée. A titre d'exemple, le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales ne manquera pas de venir se heurter au principe de spécificité de l'EPLÉ en tant qu'acteur local d'une mission de service public de l'État.

Bien évidemment, les personnels de direction syndiqués au SNPDEN accorderont également une attention toute particulière à la mise en place de la LOLF d'une part, et à la stratégie ministérielle de réforme de l'État d'autre part, dans la mesure où ces deux importantes réformes à venir vont être porteuses de bouleversements dans l'organisation interne de l'EPLÉ.

Dans le cadre des ordonnances relatives à la simplification administrative, un décret modifiant celui du 30 août 1985 va alléger le contrôle de légalité des actes administratifs. Un petit pas est franchi dans ce domaine, mais de larges marges de progrès demeurent avec la mise en place des nouvelles structures que sont le bureau du conseil d'administration en lieu et place de la commission permanente, et la création d'un conseil pédagogique.

Le mouvement de « résistance professionnelle » que nous avons initié en mai 2004 et qui est suivi par une large majorité de collègues fournit la démonstration que l'EPLÉ continue de bien fonctionner, voire même mieux, quand les chefs d'établissement et leurs adjoints se recentrent sur leur mission.

A ce jour, il devient donc indispensable de poser la question fondamentale en termes d'équilibre fonctionnel : comment un EPLÉ peut-il assurer toutes les missions qui lui ont été dévolues au cours des dernières années ?

L'intérêt de cette question réside dans le fait qu'elle permet d'ouvrir le débat sur le lien qui doit unir les différents échelons de la hiérarchie (administration, centrale, rectorale et académique) et l'EPLÉ.

Dès lors, il apparaît logique et donc légitime, d'élaborer un cahier des charges de ce que l'on demande aux établissements secondaires, et de le replacer au sein d'un calendrier des sollicitations.

Enfin, tous ces divers éléments ne sauraient nous faire oublier que l'année scolaire 2004-2005 devrait voir adopter par le parlement une nouvelle loi d'orientation sur l'école.

Les prochains mois devraient être riches d'événements liés directement ou indirectement à l'exercice de notre métier. Plus que jamais, nous devons rassembler ce qui nous unit et repousser ce qui nous divise afin d'être un élément fédérateur de l'action syndicale menée tant au profit des usagers du service public d'éducation que pour la préservation des intérêts particuliers des personnels de direction que nous syndiquons.

Commission Vie syndicale

Jean-Claude LAFAY



La commission nationale « vie syndicale » doit animer la réflexion sur l'organisation interne du SNPDEN, sur la préservation de ses valeurs, et en même temps sur les nécessaires adaptations aux évolutions de la société et de l'État : montée en puissance des collectivités territoriales, déconcentration des décisions au niveau académique, évolution des relations sociales et des contextes culturels. Nous sommes un syndicat largement majoritaire, dans un contexte national que l'on sait marqué par la dispersion des organisations et les dérives minoritaires, et dans une profession qui tient une place importante dans le fonctionnement du service public d'éducation, mais qui représente au total un nombre restreint de personnes : la représentativité de notre syndicat, la qualité de son fonctionnement interne, sa capacité de renouvellement, de formation mutuelle et de réflexion, la cohérence de ses positions et la responsabilité de ses propositions sont des enjeux essentiels.

Après le congrès de Toulon, l'actualité de notre syndicat a été marquée par une mobilisation nécessaire des personnels de direction, en réaction au déni de dialogue social qui a marqué les deux dernières années de notre ministère, et aux conséquences de cet état de fait sur les conditions d'exercice de notre métier et sur notre positionnement professionnel.

Mais le congrès a été riche aussi de demandes et d'expression en matière de vie syndicale, et la commission doit prendre en charge, dans l'année à venir, des dossiers nombreux, sans négliger l'horizon 2005-2006 et les élections professionnelles : échéance évidemment importante, qui visiblement obsède certains de nos concurrents, déjà en campagne électorale...

LAÏCITÉ, VIGILANCE, ACTION

Premier dossier : celui de la vigilance et de l'action en matière de laïcité pour l'application de la loi du 15 mars 2004. Le groupe de suivi qui a été mis en place pour permettre à tous les collègues de trouver un appui et de signaler les difficultés est aussi un moyen d'évaluer la situation et de participer au bilan que le Parlement a choisi d'effectuer au terme d'une année d'application de la loi. Le groupe « laïcité-vigilance-action » aura sa place à tenir en ce domaine, mais aussi pour explorer les dimensions nouvelles de la laïcité en matière de lutte contre les discriminations, en particulier sexistes, et pour l'égalité. Les analyses et les propositions de la commission Stasi, vite oubliées, méritent en ce domaine d'être prises en compte.

L'INFORMATION

Second dossier : celui de la circulation de l'information interne et de l'animation des groupes de travail nationaux. Il faut permettre aux syndiqués et à toutes nos structures nationales, départementales et académiques, d'agir de manière efficace et de mutualiser expériences, connaissances, réflexions, dans le contexte d'une action syndicale diversifiée et complexe : elle doit en effet se situer à la fois au niveau national, avec le ministère et devant l'opinion, avec nos partenaires syndicaux ou associatifs, mais aussi dans les régions et les départements, avec les structures déconcentrées, les IA et les recteurs, les collectivités territoriales, devant l'opinion publique de la même manière, et là encore avec nos partenaires sur le terrain. Les nouvelles technologies (internet et messagerie) peuvent apporter beaucoup, en complément de notre presse (« Direction ») et des systèmes déjà éprouvés (courriers SA/SD, sites académiques lorsqu'ils existent, site national, bulletins académiques et messageries) ; mais nous devons en définir la place, l'usage et l'adaptation, selon nos modes actuels d'organisation et nos principes de fonctionnement, et aussi pour les faire progresser.

LA FORMATION

Troisième dossier : celui de la formation, nécessaire à tous mais d'autant plus que de nombreux nouveaux syndiqués nous rejoignent, qu'ils doivent bénéficier de l'expérience de leurs aînés, apporter leur propre expérience, se préparer à prendre le relais dans les responsabilités syndicales. Les stages de « niveau 1 », dans les académies, ont été très appréciés lorsqu'ils ont été organisés,

les stages de « niveau 2 », par regroupement et pour un approfondissement des pratiques et des analyses, également. Il faut envisager, pour l'année à venir, un investissement particulier en direction des syndiqués représentants des personnels dans les commissions paritaires (à tous les niveaux, en particulier au niveau national, mais aussi dans toutes les académies), et de tous ceux qui sont susceptibles d'assurer la relève : la situation du paritarisme est toujours significative des politiques ministérielles et académiques, et l'enjeu pour les personnels défendus est lourd sur le plan personnel. Notre syndicat a donc des responsabilités à assumer, il doit se donner tous les moyens d'aider ses nombreux élus à y faire face.

ADAPTER LES PRATIQUES SYNDICALES

Quatrième dossier : celui de la réflexion sur l'adaptation de nos pratiques et de notre fonctionnement syndical, en rapport avec les évolutions mentionnées. Les décisions prises au dernier congrès (et largement engagées auparavant) vont dans le sens d'un meilleur équilibre, dans l'initiative et l'action, entre l'échelon académique et l'échelon national. Mieux en prise avec la réalité, nous sommes conduits à envisager des rythmes différents dans la mise en œuvre de nos projets et dans la programmation de nos congrès, qui sont toujours des moments très forts mais aussi très lourds. La question a été posée d'un rythme de trois ans plutôt que deux, rythme qui est déjà celui des grandes organisations syndicales, et aussi celui des élections professionnelles ; mais nous devons en mesurer les implications : sur cette durée, qui laisse du temps au développement des actions et des réflexions nationales, académiques et départementales, il faut préserver la cohérence qui fait notre force, mais aussi travailler à l'adhésion et à l'implication des adhérents et des responsables qu'ils désignent, préciser les délégations, définir les conditions de mise en place et de renouvellement de toutes nos instances.

En même temps, nous devons tenir compte de la place de notre syndicat dans sa fédération, l'UNSA Éducation, dans la confédération (UNSA), de son positionnement propre, et de ses relations avec d'autres syndicats comme ceux de la FSU ; nous devons nous préparer à prendre notre place dans la construction d'un syndicalisme international des personnels de direction des établissements scolaires, au centre des questions posées par l'éducation, les politiques publiques, la notion de bien public que représente le système éducatif de chaque pays.

Laïcité : valeur fondatrice de la République

Pierre RAFFESTIN

J'avais intitulé l'article pour le bulletin de Direction de rentrée 2003 : « La laïcité et le pacte républicain ». Le titre est toujours d'actualité. L'article rappelait notre analyse de la montée des communautarismes, notre motion du congrès de Nantes 2002, notre mandat du CSN de mai 2003 dont il faut rappeler les termes : **Le CSN du SNPDEN considère qu'il revient à la représentation nationale et au gouvernement de prendre leurs responsabilités en arrêtant une législation claire et une réglementation applicable sur l'ensemble du territoire national.**

Avec une telle revendication, nous étions loin d'être majoritaires, y compris dans le camp laïc. Au cours de l'année scolaire 2003-2004, les événements se sont précipités parce que la « pression » de la société, tant dans un sens que dans l'autre, s'est faite plus forte.

Dans la foulée de notre mandat de mai 2003, le SNPDEN s'est investi pleinement dans la procédure parlementaire qui a conduit au vote de la loi du 15 mars 2004 et, encore plus, dans l'élaboration de la circulaire d'application du 17 mai 2004, qui est passée par des moutures successives. L'évolution de sa rédaction tient beaucoup aux interventions fermes du SNPDEN. Au terme de cette période, le bilan est positif : les dispositifs d'application de la loi sont en place, l'encadrement syndical adopté au congrès de Toulon est opérationnel à la rentrée 2004.

Mais des moments difficiles nous attendent et, passée la temporisation de la médiatisation de juin 2004, les provocations s'organisent, notamment de la part de l'Union des Organisations Islamiques de France (UOIF), en ce début juillet, au moment où ces lignes sont écrites.

On ne saurait passer sous silence que le débat de l'année 2003-2004 a modifié en profondeur la physionomie du mouvement laïc : des organisations « complémentaires de l'École publique » se sont réfugiées dans un attentisme prudent, la FCPE s'est déchaînée contre le projet de loi et sa circulaire d'application avec, en sus, à son congrès de Nantes, des propos désobligeants à l'égard des personnels de direction, les syndicats de la FSU n'ont pu trouver leur positionnement, mais l'avaient-ils trouvé antérieurement ? Les confédérations ouvrières ont évité de participer au débat et un parti de gauche ayant une représentation parlementaire à l'Assemblée nationale et au Sénat, a majoritairement voté contre la loi du 15 mars 2004.

Le gâchis est d'importance, et, bien sûr, il faudra reconstruire. Mais pour cela, encore faudra-t-il analyser les évolutions profondes au sein du corps social qui ont fait que se soit élaborée une nouvelle conception de la société, fondée sur les communautarismes identitaires se substituant à l'état républicain regroupant, au delà des ethnies et des options

philosophiques, des citoyens libres et égaux en droits et en devoirs. En effet, à lire le texte de loi, et plus encore celui de la circulaire d'application, précis et aux termes appuyés, on ne peut que s'interroger sur les motivations qui ont conduit les responsables des organisations sus citées à les refuser. Jamais, un texte d'origine ministérielle ne sera allé aussi loin sur un sujet aussi idéologique et politique.

On peut se féliciter que la société française ait commencé de se réapproprier cette valeur fondatrice de la République qu'est la laïcité. Et ce combat dépasse nos frontières. La pression vaticane pour inscrire le christianisme dans le futur « traité constitutionnel européen » prouve la persistance de la volonté de la hiérarchie catholique d'avoir prise sur l'ordonnement de la société civile. L'islam associe étroitement, via l'état, religion et organisation de la société. Il en va de même pour d'autres religions, perçues dans l'opinion publique comme plus libérales, mais qui ne répugnent pas aux délices du cléricalisme.

L'année 2005 verra la commémoration du centenaire de la loi du 9 décembre 1905, portant séparation des Églises et de l'État. Aujourd'hui, la grande majorité des responsables politiques de tous bords s'accordent pour dire qu'elle a été une loi de progrès et d'avancée sociétale. Comme l'histoire avance vite ! La société française devra s'approprier cette commémoration et le SNPDEN y prendra toute sa place avec sa fédération l'UNSA-Éducation.

De par leur place dans le système éducatif, les personnels de direction ont une vocation particulière : y promouvoir une société de droit, lutter contre toutes les formes de discriminations quels qu'en soient les fondements, développer l'esprit critique, éduquer à la citoyenneté.

Le SNPDEN se retrouve pleinement dans l'orientation de l'UNSA-Éducation, exprimée au congrès du MANS par son secrétaire général, Patrick Gonthier :

Nous avons dégagé ensemble une position commune qui a été au Conseil Supérieur de l'Éducation du 17 mai dernier celle de la fédération et de ses syndicats, autour du principe de la loi et de la condition de son application. L'UNSA-Éducation a choisi de s'exprimer clairement, avec responsabilité, refusant les silences équivoques ou les indignations outrées ; elle a choisi une école préservée des affrontements communautaires et des emprises religieuses, elle a choisi le parti de l'égalité entre hommes et femmes, elle a choisi de rappeler que ce n'est pas parce qu'un signe d'aliénation est librement consenti qu'il cesse d'être un signe d'aliénation.

La laïcité ne se limite pas aux signes religieux. Les discriminations sociales et urbaines constituent autant d'outrages au « vouloir vivre ensemble. » La laïcité est aussi un combat pour l'égalité. Les confusions entre État et religions



constituent autant d'altérations au principe de laïcité. La laïcité est un principe qui ne supporte pas les accommodements fussent-ils avec le ciel.

La laïcité est notre colonne vertébrale, elle motive nombre de nos combats. Elle est un principe constitutionnel que nous devons faire respecter, mais aussi, mais surtout un espoir pour ceux et surtout celles qui en sont privés, pour ceux et celles qui doivent se soumettre aux cléricalismes, aux lois religieuses qui bafouent la liberté. La laïcité est un outil pour l'émancipation. La laïcité refuse les dogmes ; c'est elle qui affirme l'unité du vivre ensemble sans nier les différences, c'est elle qui permet à ces différences de s'exprimer sans remettre en cause l'unité, c'est elle qui sert de pacte utile contre les dérives et les montées communautaires.

A nous de porter et de faire vivre cette orientation !

POSITIONS SNPDEN : POINTS DE REPÈRES

- Motion Congrès de Nantes, mai 2002, *Direction* n° 99 juin 2002, page 72.
- « Laïcité-Vigilance-Action ». CSN de novembre 2002, *Direction* n° 104 décembre 2002, pages 36-37
- Motion CSN, mai 2003, *Direction* n° 109 juin 2003, page 44-45
- Actualité laïque. Colloque J. Dubernard à l'Assemblée Nationale, *Direction* n° 110 juillet 2003, page 22.
- Laïcité et pacte républicain. *Direction* n° 111, septembre 2003, page 23.
- Intervention de Ph. Guittet, Secrétaire Général du SNPDEN devant la Commission STASI, le 7 octobre 2003, *Direction* n° 113, pages 14-15
- Une loi laïque nécessaire. Éditorial de Ph. Guittet, *Direction* n° 115 janvier 2004, page 3

CONGRÈS DE TOULON MAI 2004

- Rapport d'activité national *Direction* n° 116, mars 2004, page 36
- Complément au rapport d'activité de Ph. Guittet, *Direction* n° 119, juin 2004, pages 27-28-29-30
- Rapport de la Commission « Vie syndicale » sur la loi du 15 mars « La loi, rien que la loi, mais toute la loi ». Motion n° 3, *Direction* n° 119, juin 2004, pages 67-68

Commission Éducation et Pédagogie

Les questions pédagogiques sont des questions politiques, les choix effectués renvoient à une certaine conception de la société.

Hélène RABATE

Le CSN de novembre 2003 et le congrès de Toulon en mai 2004 ont durant l'année scolaire 2003-2004 rythmé le travail de la commission Éducation et Pédagogie, par ailleurs beaucoup sollicitée par la nécessité de réagir à des réformes ministérielles de fond qui modifient ou risquent de modifier l'organisation générale de l'offre de formation sans permettre de réels progrès dans le sens d'une plus grande égalité des chances.

La commission Éducation et Pédagogie du bureau national s'appuie sur les travaux des départements et des académies, relayés par des correspondants qui constituent de façon informelle une commission nationale plus spécifiquement centrée autour des questions pédagogiques.

Le champ de ces réflexions est vaste, du collège que nous souhaitons collège unique, collège pour tous aux classes de l'enseignement supérieur dans les lycées, de la formation initiale, générale, technologique ou professionnelle à la formation continue et au réseau des GRETA. Sans omettre des problèmes transversaux comme la grande difficulté scolaire, l'absentéisme, la violence. Sans oublier de poser les questions relatives à l'enseignement adapté.

La commission ne peut tout à la fois aborder tous ces problèmes. Pas à pas, la réflexion syndicale avance et se construit sur des thèmes de fond en même temps que sont traités les sujets d'actualité.

2003-2004: UNE ACTUALITÉ PRESSANTE, DES PROBLÉMATIQUES FONDAMENTALES

La particularité de l'année 2003-2004 est peut-être que les questions de fond sont devenues d'une actualité pressante alors que les questions que nous pouvons dire « d'actualité » renvoyaient à des problématiques fondamentales. Ce fut le cas en particulier de notre contribution au débat sur l'école, réflexion de fond et réponse à une demande. Ce fut le cas également pour tout ce qui concerne la formation professionnelle: nous avons exprimé notre inquiétude face à de nouvelles étapes de la décentralisation, aux lois annoncées ou promulguées sur la formation professionnelle et le dialogue social, l'apprentissage. C'est le cas enfin pour les classes de l'enseignement supérieur dans les lycées dont le statut est incertain au sein de l'espace européen de l'enseignement supérieur, alors que les universités basculent les unes après les autres

dans le système LMD (licence, maîtrise, doctorat).

AU CŒUR DE NOTRE RÉFLEXION, AU CŒUR DE NOTRE MÉTIER

Plus que jamais il apparaît que les questions pédagogiques sont des questions politiques, que les choix effectués renvoient à une certaine conception de la société. Elles sont au cœur de notre réflexion sur notre métier, elles sont aussi au cœur de nos engagements personnels et professionnels. Ce n'est sans doute pas un hasard si la commission s'est un temps enflammée au congrès de Toulon sur un thème a priori un peu abstrait, un peu en marge des problèmes immédiats: « quel rôle pédagogique pour les personnels de direction ? ». Derrière les problèmes liés à une rentrée annoncée comme difficile s'est profilée une inquiétude réelle, celle de ne plus reconnaître l'école pour laquelle nous nous mobilisons, l'école qui pourrait permettre l'égalité des chances et une réelle démocratisation. Inquiétude de manquer de moyens dans certaines académies, mais aussi inquiétude face au risque de voir réapparaître et institutionnaliser la filiarisation, l'orientation par l'échec alors que dans l'Europe qui se construit, on a besoin de toutes les ressources humaines. Le nouvel arrêté organisant la classe de troisième ne nous rassure pas, bien au contraire. Tout esprit d'innovation, tout souci d'évolution semblent balayés; les élèves repérés en difficulté dès la classe de quatrième, voire de cinquième, auront devant eux un parcours tracé quasi définitif. Le fossé paraît se creuser entre l'école que nous défendons et celle qui se dessine. Nous restons réalistes et savons que la situation actuelle ne répond ni aux aspirations des individus ni aux besoins du système, mais c'est par l'évolution des pratiques pédagogiques, de l'évaluation, la mise en place de passerelles efficaces, que des progrès sont possibles, pas par une rigidification des structures ou par un durcissement de l'orientation fondés sur le postulat que la voie professionnelle est le remède à la difficulté scolaire.

PERSPECTIVES

Durant l'année 2004-2005, la réflexion et l'action syndicales vont se poursuivre autour de quelques axes forts:

- la question des missions du collège qui rejoint celle du socle commun et plus



généralement de l'enseignement obligatoire. Cette question va être au premier plan de l'actualité au moment du vote d'une nouvelle loi sur l'école.

- La formation professionnelle initiale et continue, la place de l'apprentissage dans les EPLE, les GRETA. Formation initiale et continue font partie de nos champs de compétences, elles doivent se compléter sans qu'au nom de la théorie de la deuxième chance la première ne soit sacrifiée à la seconde.
- La place des classes de l'enseignement supérieur des lycées dans le système LMD. La commission CPGE s'élargit et devient une commission enseignement supérieur dans les lycées (CPGE - BTS)
- Les différents niveaux et les différentes formes de la validation des acquis, les problèmes de l'organisation des examens et concours.

UN RÔLE D'EXPERTISE, UNE FORCE DE PROPOSITION, LA DÉFENSE DE NOS VALEURS

Nous continuerons à être force de proposition et de protestation. Nous pensons en effet que notre place dans l'institution nous confère un rôle d'experts généralistes, capables de mesurer les conséquences induites par les mesures annoncées ou décidées, d'alerter sur les risques encourus, capables aussi de proposer de vraies réformes pour assurer à la fois l'épanouissement de l'individu dans le cadre de l'éducation et la formation tout au long de la vie, et la défense des valeurs qui fondent une société républicaine.

Mouvement pour l'étranger

Max PATIES

LES MODALITÉS DU RECRUTEMENT

Il s'agit bien d'un recrutement et non de mutations.

Les entretiens ont été encore cette année décisifs, nous dit-on.

Comme d'habitude, il est difficile de connaître les raisons qui ont fait choisir tel collègue plutôt que tel autre.

Il apparaît très clairement cependant que pour les collègues hors circuit AEFÉ, l'avis de l'Inspection Générale, qui a vu tous les candidats, est déterminant.

En effet, un avis très favorable de l'IA et/ou du recteur, ne suffit pas, il faut passer le cap de l'entretien préliminaire avec l'Inspecteur Général.

Quelques chiffres :

Années	97	98	99	00	01	02	03	04
Postes à pourvoir	55	51	48	37	50	56	46	21
Candidats de France	277	228	217	200	253	254	272	144
Convoqués aux entretiens	71	68	55	46	69	75	68	40
	25%	30%	25%	23%	27%	29%	25%	28%
Candidats de l'étranger			27	33	41	38	29	10
Convoqués aux entretiens				15	21	22	23	10
				45%	51%	57%	79%	100%

LE RECRUTEMENT 2004

126 candidats en poste au MEN cette année, 40 convoqués aux entretiens, 10 déjà en poste à l'étranger, 21 postes à pourvoir : 13 parus au BO, 1 retiré car déconventionné (Luxembourg), 4 créés (2 adjoints à Tananarive et Djibouti, plus Sarrebruck. et Rio), et 4 derniers postes après la commission, faisant suite à des « départs » de collègues ou des créations tardives.

Paradoxalement cette année, beaucoup de postes réputés difficiles ou « à profil » notamment linguistique.

Un chiffre surprenant : 60 candidats sur les 126 sollicitent un poste alors même qu'ils sont sur leur 1^{er} poste !

Très peu ont une expérience de l'étranger, qui cette année n'a pas été un critère retenu pour le recrutement !

Les candidatures des TOM ont été examinées alors que c'était réputé impossible précédemment !

Le fait de libérer un gros poste n'a pas été non plus un critère de sélection comme cela semblait fort être le cas les années précédentes.

Enfin, la prime au sortant a beaucoup moins joué cette année que les années précédentes, le profil des postes à pourvoir expliquant en partie cela.

3 collègues sur 10 obtiennent un poste.

Pour tenir compte de la difficulté de certains postes, Madame la Directrice souhaite mettre en place des contrats de 2+1+1.

Pour tous les autres, les contrats passeront à 3+1+1.

RECRUTEMENT 2005 : Les postes à pourvoir seront publiés au BOEN du 30 septembre 2004

AFFECTATION

Maroc - Lyc Descartes de Rabat

Vietnam - Lyc Alexandre Yersin de Hanoi

Maroc - Groupe scolaire Claude Monet de Mohammedia

Colombie - Lyc Paul Valéry de Cali

Maroc - Groupe scolaire Jean de la Fontaine de Fes

Chine - Lyc Victor Ségalen de Hong Kong

Djibouti - Lyc Joseph Kessel de Djibouti

Maroc - Lyc Lyautey de Casablanca

Roumanie - Lyc Anna de Noailles de Bucarest

Cameroun - Lyc Dominique Savio de Douala

Brésil - Lyc Molière de Rio de Janeiro

Iran - Ecole Française de Téhéran

Emirats Arabes Unis - Lyc Louis Massignon d'Abou Dabi

Allemagne - Lyc franco-allemand de Sarrebruck

Mali - Lyc Liberté de Bamako

Côte d'Ivoire - Lyc Blaise Pascal d'Abidjan

Thaïlande - Lyc français de Bangkok

Madagascar - Lyc français de Tananarive

Allemagne - Lyc Victor Hugo de Francfort

Brève...



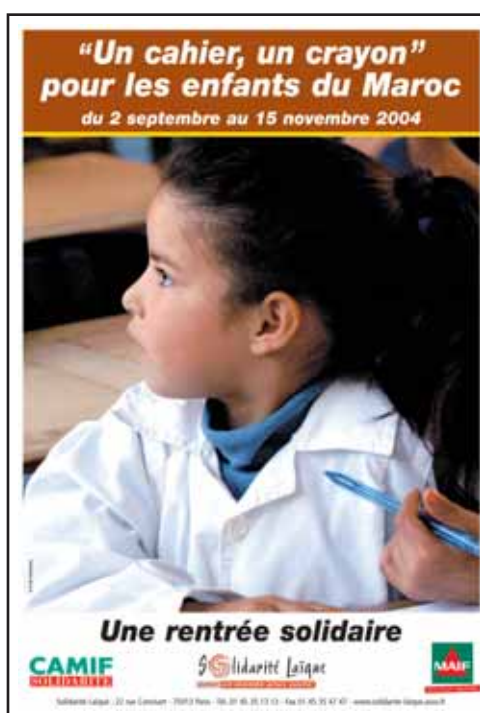
UNE NOUVELLE RENTRÉE SOLIDAIRE

« UN CAHIER, UN CRAYON »
POUR LES ENFANTS DU MAROC

lités d'accès au savoir: plus de 50 % des Marocains de plus de 15 ans sont analphabètes, dont 90 % des femmes en zone rurale, et 30 % des jeunes seulement sont scolarisés dans le secondaire!

À partir de septembre 2004, les participants de la nouvelle

rentrée solidaire pourront soutenir ce programme, soit en déposant leur matériel scolaire neuf au magasin CAMIF (www.camif.fr), ou à la délégation MAIF (www.maif.fr) le plus proche de leur domicile, soit en envoyant directement leur colis à CAMIF Solidarité - Trévins de Chauray - 79045 Niort Cedex 9, ou en versant un don (déductible des impôts) pour permettre l'achat de matériel scolaire sur place et ainsi renforcer l'économie locale.



Pour la 4^e année consécutive, après les enfants d'Haïti, d'Afghanistan, et ceux d'Afrique de l'Ouest en 2003, Solidarité Laïque et CAMIF Solidarité, en partenariat avec la MAIF, ont choisi cette année d'aider les enfants du Maroc, dans le cadre de l'opération « **Un cahier, un crayon** », qui aura lieu **du 2 septembre au 15 novembre prochains**.

Pour cette nouvelle rentrée solidaire, enfants, parents et enseignants sont invités à collecter du matériel scolaire neuf (cahiers, crayons, stylos...) qui sera ensuite distribué par les associations partenaires de Solidarité Laïque au Maroc, un pays qui, derrière une façade prospère et touristique, cache un pays pauvre où la population, notamment féminine, est victime de profondes inéga-

Au-delà de l'acte de générosité, l'opération « Un cahier, un crayon » est aussi l'occasion pour les enseignants et leurs élèves, de donner à cette initiative un réel sens pédagogique par des activités d'éducation au développement et à la solidarité en classe (dossier pédagogique en ligne sur le site de Solidarité Laïque). Soulignons qu'en 2003, la collecte au profit des enfants d'Afrique de l'Ouest a rencontré un grand succès avec près de 100 m3 de fournitures scolaires collectées.

Pour plus d'informations sur ce programme de soutien, contacter Solidarité Laïque au 01 45 35 13 13 ou www.solidarite-laique.asso.fr.

FONC	NOM PRÉNOM	ORIGINE
ADLY	AMSALLEM Marie-Véronique	AJACCIO
PRLY	BODINIER Rahma	LAVAL
PRLY	BOUSQUET Patrice	LE COLLET DE DEZE
PRLY	BROUARD Yves	ESPAGNE
PACG	CLAVERIE Christian	MENTON
PRLY	GENU François	WINGLES
ADLY	GIRARDIN Lionel	COMMERCY
ADLY	GOVIGNON Jean-Pierre	AGEN
PRLY	MAMOU Claude	VILLENEUVE LA GARENNE
PRLY	MICHAUDEL Marie-Martine	NANTERRE
PRLY	MICHON René	AUBUSSON
PACG	NOËL Patrick	WAVRIN
PRLY	PANTHENE Pascal	HONG KONG
PRLY	PERRIN Jean-François	FUMEL
PRLY	RUOL Jean-Luc	ABIDJAN
PRLY	SIQUIER Jean	LA FLECHE
PRLY	SOUCHE Gérard	BUCAREST
ADLY	VILLEDIEU Françoise	LA RÉUNION
PRLY	VUILLAUME Michel	COLMAR

Réforme de l'assurance maladie : les positions mutualistes

Roland BERTHILIER,
secrétaire adjoint à la présidence



Le projet de réforme de l'assurance maladie, adopté le mercredi 16 juin en conseil des ministres, est entré dans la phase parlementaire avec son examen en première lecture par l'Assemblée nationale. Composé de 45 articles, il aborde trois volets principaux : l'organisation des soins, la gouvernance et des mesures financières. Pour la Mutualité, ce projet, s'il comporte quelques avancées significatives, ne permet pas de répondre durablement aux difficultés sociales, sanitaires et financières de l'assurance maladie.

LES PROPOSITIONS MUTUALISTES

Bien en amont de la réflexion sur la réforme de l'assurance maladie, la Mutualité française a formulé un certain nombre de constats et de propositions. Le projet mutualiste s'est ainsi construit autour des 25 mesures adoptées par le congrès de la Fédération nationale de la Mutualité française, réuni à Toulouse en juin 2003. Il repose sur une double exigence :

- le rôle prépondérant de la protection santé collective et obligatoire pour garantir l'égal accès de tous à la prévention et aux soins. Il réitère ainsi la demande de mise en place d'une véritable assurance maladie universelle, ouverte à tous

et offrant les mêmes garanties pour tous.

- un partenariat étroit entre régime obligatoire et mutualité, respectueux des souverainetés des instances décisionnelles respectives.

Pour améliorer la qualité médicale, l'efficacité sociale

et l'efficacité économique du système de santé, le projet mutualiste préconise une révision complète de la distribution des soins organisée autour d'une réelle coordination des acteurs, des soins et des prises en charge et d'une nécessaire clarification des responsabilités de chacun des intervenants.

Face à l'urgence d'assainir durablement les comptes de l'assurance maladie, la mutualité propose d'élargir l'assiette des recettes à la valeur ajoutée économique et financière et exige de l'État qu'il rembourse ses dettes à l'assurance maladie.

L'APPRÉCIATION DE LA MGEN SUR LE PROJET DE LOI

Au regard des propositions mutualistes, la Mgen émet une appréciation à la fois critique et constructive du projet de loi. Les mesures de redressement financier sont injustes et inadaptées. Elles font porter l'essentiel des efforts sur les assurés alors que les entreprises et les professionnels de santé sont largement épargnés. Elles taxent les plus malades et renvoient la dette sur les jeunes générations.

Le dispositif d'économies estimé à 10 milliards d'euros s'avère peu convaincant et surévalué. Ancré sur la culpabilité des assurés, il porte en germe, via l'instauration d'une

franchise et l'évolution du forfait hospitalier, le danger d'une régulation par l'argent de l'accès aux soins.

Inciter les patients au respect d'un parcours de soins, initié par le médecin traitant, est une mesure nécessaire à la bonne coordination entre médecine générale et médecine spécialisée. Mais les incitations en direction des patients et des médecins doivent aller dans le même sens : valoriser les bonnes pratiques et favoriser les comportements pertinents. Elles ne doivent en aucun cas laisser la possibilité aux spécialistes de pratiquer des dépassements d'honoraires aux patients les consultant directement. Cette possibilité est contraire à l'opposabilité des tarifs, seule garante de l'égalité d'accès aux soins. L'instauration d'un tel dispositif nécessite une volonté très forte pour procéder à une meilleure répartition de l'offre médicale sur l'ensemble du territoire. De même, la seule rémunération à l'acte ne peut être maintenue, notamment pour une meilleure prise en compte de la prévention.

DES MESURES QUI VONT DANS LE BON SENS

Elles concernent notamment la création du dossier médical partagé qui devra comporter toutes les garanties pour le respect de la confidentialité des données. Il constituera un outil indispensable à la bonne coordination des soins. En instaurant un réel suivi des patients, il sera source d'une meilleure qualité des soins et contribuera à la modernisation de l'exercice de la médecine.

Il en est de même de la création d'une Haute autorité en santé, qui sera un élément essentiel de l'amélioration de la qualité des soins et des décisions de prises en charge respectives de l'assurance maladie obligatoire et des mutuelles.

D'autres mesures sont à souligner comme la mise en place d'un institut de données en santé et l'instauration d'un crédit d'impôt.

DES INFLEXIONS SONT NÉCESSAIRES

La MGEN juge indispensable que soit réellement clarifiée la place de la Mutualité dans la gouvernance de l'assurance maladie et reconnue sa pleine légitimité d'acteur de santé, dans la négociation d'accords tripartites (caisses d'assurance maladie – professionnels de santé – mutuelles) structurant l'offre de soins.

Elle souhaite également que la politique concernant le médicament soit renforcée. Si les dispositions favorisant le médicament générique sont positives, il conviendrait également de s'attaquer aux problèmes de l'évaluation des innovations et des médicaments après commercialisation. De même, si l'évaluation des pratiques médicales est une avancée, elle reste insuffisante. Il faut rapidement aller vers l'obligation de l'évaluation des pratiques et la mise en place d'une véritable formation continue des médecins, indépendante des laboratoires.

Au-delà de l'annonce de mesures plus spectaculaires qu'efficaces comme la franchise d'un euro ou la photo sur la carte Vitale, le plan proposé ne répond que partiellement à la crise que traverse notre système de santé. La discussion parlementaire (à l'Assemblée puis au Sénat) doit permettre de corriger les mesures négatives, de préciser certains points et d'enrichir le texte par des dispositions permettant de favoriser l'accès de tous à des soins de qualité. La Mgen continuera à œuvrer pour tenter de persuader les partenaires sociaux et les parlementaires de la pertinence des propositions mutualistes.

La rémunération

LA RÉMUNÉRATION PRINCIPALE

Elle est exprimée sous la forme d'un indice nouveau majoré (INM) figurant sur le bulletin de salaire (voir p. 35).

Elle est la somme de deux indices :

- l'un correspondant au grade (2^e classe, 1^{re} classe ou hors classe) et à l'échelon dans le grade, exprimé par un nombre jusqu'à l'INM 820 (11^e échelon de la 1^{re} classe, ou 5^e échelon de la hors classe) et ensuite par des lettres (A1, A2 ou A3) auxquelles on peut faire correspondre des indices (A1 = 880, A2 = 915, A3 = 960)
- L'autre correspond à la bonification indiciaire liée à l'établissement et à l'emploi occupé (chef ou adjoint)

Un fonctionnaire ne peut voir son salaire lié au grade diminuer (sauf sanction disciplinaire) et des mesures sont prises, à l'entrée dans le corps des personnels

de direction en 2^e classe des enseignants hors classe afin de conserver leur INM qui est supérieur à 695, INM du dernier échelon de la 2^e classe (lire à ce sujet *Direction* spécial entrée dans la fonction, n° 119 p. X). En revanche la bonification indiciaire varie en fonction de l'établissement d'exercice. Elle peut donc diminuer si un collègue est affecté par mutation sur un établissement d'une catégorie inférieure. Pour un établissement déclassé, la clause de sauvegarde permet à un collègue de conserver la BI précédente pendant 3 ans (le temps de préparer une mutation...). C'est l'article 2 du décret du 11 avril 1988 : « les chefs d'établissement et leurs adjoints dont l'établissement a fait l'objet d'une mesure de déclassement bénéficiant, s'ils demeurent en fonction dans cet établissement et pendant une période de trois ans maximum, du maintien de la bonification indiciaire qu'ils percevaient antérieurement. Toutefois, la limite de trois ans n'est pas opposable aux chefs d'établissement et à leurs adjoints qui, à la date du déclassement de l'établissement, étaient âgés d'au moins soixante ans. »

Sur ce sujet le congrès de Toulon de mai 2004 a adopté la motion suivante :

« Le congrès de Toulon :

- considère comme inacceptable qu'un personnel de direction puisse perdre brutalement de l'argent sans avoir aucunement démérité, uniquement par suite du déclassement de son établissement
- demande en conséquence au Bureau National d'étudier le meilleur dispositif qui permette d'éviter cette situation, soit par un élargissement de la clause de sauvegarde, soit en rattachant une partie de l'indiciaire à la carrière, sans s'interdire une amélioration des pourcentages actuels.

Notons enfin que la rémunération principale est le produit de l'INM par la valeur du point d'indice, et qu'elle fait l'objet d'une retenue pour pension civile (dans la limite de l'INM 1 057 appelée entre nous butoir du 1 057).

Valeur mensuelle brute du point: 4,40 € (1^{er} janvier 2004)

Les trois tableaux suivants vous donnent les valeurs de l'INM lié au grade, à l'emploi et un récapitulatif.

LES INDICES (INM) - liés au grade

Échelonement indiciaire de la hors classe		Échelonement indiciaire de la 1 ^{re} classe		Échelonement indiciaire de la 2 ^e classe	
Échelon	INM au 1 ^{er} décembre 1999	Échelon	INM au 1 ^{er} décembre 1999	Échelon	INM au 1 ^{er} décembre 1999
6 ^e A3	962	11 ^e	820	10 ^e	695
6 ^e A2	915	10 ^e	782	9 ^e	661
6 ^e A1	880	9 ^e	733	8 ^e	616
5 ^e	820	8 ^e	683	7 ^e	566
4 ^e	782	7 ^e	634	6 ^e	538
3 ^e	733	6 ^e	592	5 ^e	503
2 ^e	695	5 ^e	553	4 ^e	474
1 ^{er}	657	4 ^e	517	3 ^e	447
		3 ^e	477	2 ^e	419
		2 ^e	435	1 ^{er}	394
		1 ^{er}	399		

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

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

Ces deux éléments de rémunération permettent de constituer le tableau suivant qui donne toutes les situations possibles exprimées en INM (Indice Nouveau Majoré), **indice qui figure sur la feuille de paye.**

EMPLOI		CHEF D'ÉTABLISSEMENT				ADJOINT			
catégorie d'établ.		1	2	3	4	1	2	3	4
Classe et échelons									
Hors classe	6 ^e A3	1042	1062	1092	1112	1012	1017	1032	1042
	6 ^e A2	995	1015	1045	1065	965	970	985	995
	6 ^e A1	960	980	1010	1030	930	935	950	960
	5 ^e	900	920	950	970	870	875	890	900
	4 ^e	862	882	912	932	832	837	852	862
	3 ^e	813	833	863	883	783	788	803	813
	2 ^e	775	795	825	845	745	750	765	775
1 ^{re}	737	757	787	807	707	712	727	737	
1^{re} classe	11 ^e	900	920	950	970	870	875	890	900
	10 ^e	862	882	912	932	832	837	852	862
	9 ^e	813	833	863	883	783	788	803	813
	8 ^e	763	783	813	833	733	738	753	763
	7 ^e	714	734	764	784	684	689	704	714
	6 ^e	672	692	722	742	642	647	662	672
	5 ^e	633	653	683	703	603	608	623	633
	4 ^e	597	617	647	667	567	572	587	597
	3 ^e	557	577	607	627	527	532	547	557
	2 ^e	515	535	565	585	485	490	505	515
	1 ^{re}	479	499	529	549	449	454	469	479
2^e classe	10 ^e	775	795	825	845	745	750	765	775
	9 ^e	741	761	791	811	711	716	731	741
	8 ^e	696	716	746	766	666	671	686	696
	7 ^e	646	666	696	716	616	621	636	646
	6 ^e	618	638	668	688	588	593	608	618
	5 ^e	583	603	633	653	553	558	573	583
	4 ^e	554	574	604	624	524	529	544	554
	3 ^e	527	547	577	597	497	502	517	527
	2 ^e	499	519	549	569	469	474	489	499
	1 ^{re}	474	494	524	544	444	449	464	474

Le SNPDEN a revendiqué et obtenu, pour les adjoints, la possibilité d'une promotion à la hors classe dans les mêmes conditions que pour les chefs.

LES RÉMUNÉRATIONS ANNEXES

• Les indemnités

Chefs d'établissement et adjoints perçoivent une indemnité de sujétions spéciales (ISS) dont le montant est fonction de la catégorie de l'établissement. Elle est versée mensuellement.

Les chefs d'établissement perçoivent une indemnité de responsabilité de direction dont le montant varie aussi selon la catégorie de l'établissement. Elle est versée en général trimestriellement.

La dénomination de l'IRD, réservée aux chefs d'établissement est maladroite. Chefs et adjoints exercent un métier de responsabilité. Le SNPDEN avait demandé que les indemnités soient intitulées « indemnités de direction chef » et « indemnités de direction adjoint ». Cela n'a pas été retenu par le ministère.

Montant annuel des indemnités

CHEF ÉTABLISSEMENT	ISS	IRD
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	2 748,96 €	1 072,33 €
4 ^e cat LP et collègue	2 748,96 €	1 072,33 €
4 ^e cat LEGT	3 386,96 €	1 102,66 €
4 ^e exceptionnelle	4 670,89 €	1 990,22 €
ADJOINT ÉTABLISSEMENT	ISS	
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	2 748,96 €	
4 ^e cat LP et collègue	2 748,96 €	
4 ^e cat LEGT	3 386,96 €	
4 ^e exceptionnelle	4 670,89 €	
DIRECTEUR D'ÉREA	ISS	IRD
	2 748,96 €	1 072,33 €

Motion du congrès de Toulon

- « Le congrès de Toulon mandate le Bureau National :
- pour continuer à exiger dans un cadre fédéral un rattrapage du pouvoir d'achat
 - pour obtenir une revalorisation et une indexation d'ensemble du régime de rémunérations complémentaires qui tende à diminuer les écarts entre les fonctions. »

Cette motion est en phase d'obtenir partiellement satisfactif : lors de la première rencontre du groupe permanent de suivi du ministère, le SNPDEN a demandé et obtenu le principe de l'indexation des indemnités (qui était au même niveau depuis 1996). Le SNPDEN a demandé un rattrapage.

Régime de retraite additionnelle

À partir du 1^{er} janvier 2005, un régime de retraite additionnelle doit se mettre en place qui permettra une prise en compte de l'indemnitaire pour la retraite.

Lire dans ce numéro sur ce sujet l'actualité p. 8.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Depuis le 1^{er} janvier 1996, une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte et soumise à cotisation pour le calcul de la pension de retraite, est versée au chef d'établissement. Son montant est de 40 points INM pour les chefs des établissements de 3^e catégorie, de 60 points en 4^e catégorie et de 80 points en 4^e catégorie exceptionnelle.

Mandat syndical

Depuis la mise en place de la NBI en janvier 1996, le SNPDEN demande qu'elle soit servie à tous les personnels de direction.

Une motion adoptée au congrès de Nantes reprenait cette revendication : « Le congrès rappelle l'exigence d'une NBI pour tous, chefs et adjoints ».

COMMENT LIRE VOTRE « BULLETIN DE PAYE » ?

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

Nous vous présentons les différents éléments de la rémunération (rémunération principale, rémunérations annexes) mais aussi les retenues (pour pension, CSG, IRDS...) à travers la lecture du « bulletin de paye ».

La rémunération principale

① INM

Le décret du 11 avril 1988 a été modifié par celui du 16 janvier 2002 qui fixe le nouveau butoir à 1057 correspondant à la fin de carrière des IA-IPR (article 8, lire encadré).

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

Deux cas sont donc possibles :

- votre INM repris dans le tableau de la page précédente est inférieur ou égal à 1057. C'est cette valeur qui figure alors en ①.
- votre INM est supérieur à 1057. C'est l'indice 1057 qui figure ici. La différence entre votre INM et 1057 se trouve traitée au point ⑧ (indemnité compensatrice).

Il est à noter que cette présentation varie selon les académies. Dans la plupart, elle correspond à celle proposée ci-dessus.

Dans quelques cas, l'INM réel, donc éventuellement supérieur à 1057 figure en ①, la retenue pour pension civile ③ sera, conformément à l'article 8 du décret du 11 avril 88 modifié, limitée à l'INM 1057 et l'indemnité compensatrice ne figure pas au point ⑧ puisqu'elle est comprise dans ①.

② Traitement brut

Le montant du traitement brut est égal au produit de l'INM ① par la valeur brute mensuelle du point indiciaire, soit depuis le 1^{er} janvier 2004 : 4,40 €

$$\textcircled{2} = \textcircled{1} \times 4,40 \text{ €}$$

Exemple : un principal adjoint de 2^e classe, 9^e échelon exerçant dans un établissement de 3^e catégorie est à l'INM 731 (661+70). Son traitement brut est de $731 \times 4,40 \text{ €} = \mathbf{3216,40 \text{ €}}$

③ Pension civile

La retenue pour pension civile sur le traitement brut se monte à 0,0785

$$\textcircled{3} = \textcircled{2} \times 0,0785$$

Dans l'exemple précédent, la retenue pour pension civile s'élève à $3216,40 \text{ €} \times 0,0785 = \mathbf{252,49 \text{ €}}$

④ Traitement brut NBI

Si vous êtes chef en 3^e ou 4^e catégorie, vous bénéficiez d'une NBI (nouvelle bonification indiciaire)

3 ^e catégorie :	40 points
4 ^e catégorie :	60 points
4 ^e exceptionnelle :	80 points

Le traitement brut NBI correspondant est donc le produit du nombre de points par 4,40 €.

Par exemple, le traitement brut NBI pour un proviseur de 4^e catégorie est $60 \times 4,40 \text{ €} = \mathbf{264,00 \text{ €}}$

⑤ Pension civile NBI

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

$$\textcircled{5} = \textcircled{4} \times 0,0785$$

...et dans l'exemple précédent, la retenue pour pension civile se monte à $\mathbf{264,00 \text{ €} \times 0,0785 = 20,72 \text{ €}}$

Le revenu complémentaire

⑥ Indemnité de résidence

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

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

Trois zones d'indemnité existent- :

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

Le dernier classement des communes dans les trois zones a été fixé par circulaire FP/7 N° 1996 2B n° 00 1235 du 12 mars 2001.

Le montant minimum de l'indemnité de résidence perçu par un agent exerçant ses fonctions en 1^{re} ou 2^e zone est celui afférent à l'indice majoré 297.

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

INM 731 ; taux : 3 %

indemnité de résidence : $731 \times 4,40 \text{ €} \times 0,03 = \mathbf{96,49 \text{ €}}$

⑦ Supplément familial de traitement

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

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

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

La partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 448, ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 716.

Nbre d'enfants à charge	élément fixe mensuel	élément proportionnel
1 enfant	2,29 €	-
2 enfants	10,67 €	3 %
3 enfants	15,24 €	8 %
par enfant (en sus du 3 ^e)	4,57 €	6 %

Montants caractéristiques du SFT mensuel au 1^{er} janvier 2004 :

Nbre d'enfants à charge	SFT minimum IM < 448	SFT maximum IM > 716
1 enfant	2,29 €	2,29 €
2 enfants	69,81 €	105,18 €
3 enfants	172,94 €	267,27 €
par enfant (en sus du 3)	122,84 €	193,59 €

⑧ Indemnité compensatrice (voir ①)

Si votre INM est supérieur à 1057, vous percevez une indemnité compensatrice égale à :

$$\textcircled{8} = (\text{INM} - 1057) \times 4,40 \text{ €}$$

Exemple : un proviseur hors classe 6^e échelon A3, dans un lycée de 2^e catégorie, INM 1062 percevra une indemnité compensatrice de :

$$(1062 - 1057) \times 4,40 \text{ €} = 5 \times 4,40 \text{ €} = \mathbf{22,00 \text{ €}}$$

⑨ Avantage en nature

Lié au logement de fonction et qui figure maintenant sur les feuilles de paie, CSG oblige. Il est dans la plupart des cas égal à deux tiers de la valeur locative brute (par an). (Articles R.100 et A.92 du code du domaine de l'État).

⑩ Indemnité de sujétions spéciales

Fonction de la catégorie de l'établissement et de l'emploi, elle est versée mensuellement.

Chef établissement	ISS/mois
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	229,08 €
4 ^e cat LP et collège	229,08 €
4 ^e cat LEGT	282,25 €
4 ^e exceptionnelle	389,24 €
Adjoint établissement	ISS/mois
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	229,08 €
4 ^e cat LP et collège	229,08 €
4 ^e cat LEGT	282,25 €
4 ^e exceptionnelle	389,24 €
Directeur d'EREA	ISS/mois
	229,08 €

⑪ Indemnité de responsabilité de direction

Versée au chef d'établissement, elle est fonction de la catégorie de l'établissement. Elle est en général versée chaque trimestre.

Chef établissement	IRD/trimestre
Établissement de 1 ^{re} , 2 ^e et 3 ^e cat	268,08 €
4 ^e cat LP et collège	268,08 €
4 ^e cat LEGT	275,67 €
4 ^e exceptionnelle	497,56 €

Directeur d'EREA	IRD/trimestre
	268,08 €

Le nouveau décret permet une progression sensible de l'indemnitaire : (ensemble ISS + IRD)

- **617,27 €/an** pour les chefs dont le corps précédent était la 2^e catégorie (2.2 ou 2.1)
- **359,02 €/an** pour les adjoints dont le corps précédent était la 2^e catégorie (2.2 ou 2.1)
- **1041,38 €/an** pour les directeurs d'EREA dont le corps précédent était la 2^e catégorie (2.2 ou 2.1)

⑫ Indemnité de sujétions spéciales ZEP

Versée au chef et à l'adjoint dans les établissements classés en ZEP.

Son montant est de **1 097,04 €/an - versée mensuellement soit 91,42 €/mois**

⑬ Indemnité d'établissement annexe

Un chef d'établissement chargé de la direction d'un autre établissement perçoit une indemnité égale à 40 % de la BI liée à cet établissement.

Il est à noter que dans le nouveau décret, la bonification indiciaire versée au chef d'établissement d'une cité scolaire est celle de l'établissement le mieux classé.

Exemple

Le proviseur d'une cité scolaire avec un lycée en 2^e catégorie et un collège en 4^e catégorie.
BI : 150 points

Indemnité d'annexe : 40 % de 100 points, soit 40 points.
Dans l'ancien décret sa situation était la suivante :
B : 100 points

Indemnité d'annexe : 60 points (40 % de 150 points)

Le gain est de 30 points.

LES RETENUES

Lorsqu'un proviseur dirige une cité avec plusieurs annexes, il devrait percevoir une indemnité d'annexe pour chacune (40 % de la BI de chaque annexe). Depuis le nouveau statut, seule l'indemnité d'une annexe est versée, ce qui est anormal. Le SNPDEN a demandé à la DAF de revoir cette disposition qui n'a rien de statutaire.

⑭ CSG non déductible

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

$$R = 0,95 \times [\textcircled{2} + \textcircled{4} + \textcircled{6} + \textcircled{7} + \textcircled{8} + \textcircled{9} + \textcircled{10} + \textcircled{11} + \textcircled{12} + \textcircled{13}]$$

au taux de 2,4 %

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

⑮ CSG déductible

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

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

⑯ Remboursement de la dette sociale

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

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

⑰ Contribution solidarité

S'applique au traitement brut augmenté de l'ensemble des indemnités et du supplément familial de traitement, diminué des retenues pour pension.

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

son taux est de 1 %

$$\textcircled{17} = B \times 0,01$$

⑱ MGEN

Pour ceux qui sont affiliés à la mutuelle générale de l'éducation nationale, la cotisation s'applique au traitement brut plafonné à 820 auquel s'ajoute l'indemnité de résidence. Le taux est de 2,6 % au 1^{er} janvier 2004.

Exemple : un principal adjoint de 2^e classe au 10^e échelon, dans un collège de 3^e catégorie, INM 765 (695+70), paiera une cotisation de :

en zone 1	(3 %) = 90,14 €
en zone 2	(1 %) = 88,39 €
en zone 3	(0 %) = 87,52 €
au-delà de l'INM 820 la cotisation MGEN est uniformément de	= 93,81 €

⑲ Montant imposable du mois

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

Le SNPDEN
tient sa force,
la qualité de
sa réflexion,
sa légitimité,
de tous
ses syndiqués.

Pour suivre
le travail
entrepris,
adhérez et
faites adhérer.

L'indemnité de changement de résidence en France métropolitaine

I. QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

1. Les collègues qui ont obtenu leur mutation au terme de trois années au moins passées dans leur premier poste
2. Les collègues qui ont déjà muté dans le corps et qui peuvent justifier au moins de 5 années de services dans le poste qu'ils quittent. Cette condition n'est pas exigée pour les mutations ayant pour effet de rapprocher des conjoints fonctionnaires.

Dans le cas d'un déménagement à l'intérieur de la résidence administrative, l'indemnité est versée si le fonctionnaire libère ou occupe un logement pour nécessité absolue de service.

L'indemnité de changement de résidence est également versée dans le cas où en additionnant la durée des services accomplis dans différentes résidences qui n'ont pas donné lieu à indemnisation, on atteint ou on dépasse les cinq années exigées.

3. Les collègues touchés par une mesure de carte scolaire (suppression de poste, fermeture d'établissement)
4. Les collègues réintégrés après un congé de longue durée ou de longue maladie et qui sont affectés pour des motifs autres que l'état de santé, dans une autre commune que celle dans laquelle ils exerçaient précédemment
5. Les collègues placés en congé de longue durée, de longue maladie ou de grave maladie s'ils étaient logés par nécessité absolue de service; le

conjoint, le partenaire d'un PACS ou le concubin d'un personnel de direction décédé sous certaines conditions de ressources (la commune de repli de l'agent ou de sa famille n'étant pas prise en compte, le déménagement est considéré, dans ces cas, comme étant effectué à l'intérieur de la résidence administrative).

6. Les collègues partant à la retraite, logés par nécessité absolue de service

II. COMMENT CALCULER VOTRE INDEMNITÉ ?

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DU MOBILIER

Les frais de changement de résidence sont remboursés au moyen d'une indemnité forfaitaire; l'agent n'a donc pas à justifier du transport effectif de son mobilier, mais simplement du changement de sa résidence familiale.

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

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

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

D = Distance kilométrique séparant les deux résidences administratives, d'après l'itinéraire le plus court par la route (l'indemnité accordée à l'occasion d'un déménagement à l'intérieur de la résidence administrative (ou considéré comme tel) pour occuper ou

libérer un logement concédé par nécessité absolue de service est calculée sur la base d'une distance kilométrique fixée forfaitairement à 5 kilomètres).

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DE BAGAGES

Cette indemnité est attribuée lorsque l'agent vient à occuper (ou à quitter) un logement meublé fourni par l'administration.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT DES PERSONNES

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

III. Remarques

► Les frais de changement de résidence pour le conjoint sont pris en charge si ses ressources personnelles sont inférieures au traitement minimum de la fonction publique (indice brut 244).

► Lorsque dans un couple de fonctionnaires chacun des époux, des partenaires d'un PACS ou concubins dispose d'un droit à l'indemnité, la condition de ressource ne s'applique pas. Chacun perçoit l'indemnité forfaitaire fixée pour un célibataire. Le volume prévu pour les enfants ou l'ascendant est attribué à l'un des deux.

► L'agent célibataire, veuf ou divorcé, ayant au moins un enfant à charge bénéficie du volume prévu pour un agent marié (14 + 22 = 36 m³) diminué du volume prévu pour un enfant soit 36 - 3,5 = 32,5 m³.

► L'agent veuf, sans enfant à charge, bénéficie du volume prévu pour un agent marié diminué de la moitié du volume attribué à un conjoint soit 36 - 11 = 25 m³.

► En cas de décès de l'agent, l'indemnité versée au conjoint, au partenaire d'un PACS ou au concubin survivant est calculée en prenant en compte le volume prévu pour l'agent veuf avec ou sans enfant à charge.

Attention: l'indemnité est réduite de 20 % en cas d'affectation dans une résidence administrative correspondant aux vœux formulés par l'agent.

Des dispositions particulières sont prévues pour les changements de résidence entre le continent et la Corse (et inversement) ou entre le continent et les îles côtières (et inversement).

Textes de référence: Décret 90-437 du 28 mai modifié et circulaire du 22 septembre 2000



Diriger les organisations éducatives: un métier spécifique, une id

Pierre Laderrière est ancien fonctionnaire international à l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) chargé de programmes à la Direction responsable de l'Éducation. Il est maintenant, après sa retraite en 1998, consultant en politiques d'enseignement et bénévole auprès d'associations œuvrant en ce domaine. Ses sujets d'études sont: la comparaison des politiques d'enseignement dans les pays développés et principalement européens; la mise en œuvre comparée des divers aspects de la gestion des ressources humaines dans l'enseignement, en particulier des personnels enseignants et non-enseignants, dont naturellement les chefs d'établissement; et tout ceci dans un contexte national et international d'innovations nécessaires et variées à mettre en œuvre dans les systèmes éducatifs.

Pierre Laderrière a accepté de répondre aux questions de Direction sur les évolutions de notre métier.

La langue utilisée qui pourra peut-être surprendre est celle des organismes internationaux qui correspond à des nécessités de traduction adaptables à toutes les langues. Nous avons choisi de ne pas réinterpréter les termes car ils vont de plus en plus souvent figurer dans les publications internationales et nationales.

Quelles sont les problématiques actuelles et à venir pour la direction des établissements scolaires ?

Ce qui détermine ou va déterminer les problématiques en ce domaine est la mise en œuvre cohérente de politiques de **décentralisation de la gestion de l'ensemble du système éducatif**. En Europe, voire au-delà, cette décentralisation prend des formes variées compte tenu des contextes nationaux et de leur histoire. Ceci peut aller d'une simple déconcentration (que l'on inclut dans une conception large de la décentralisation) à une réelle décentralisation, impliquant, par définition, une redistribution de pouvoir entre les collectivités publiques (y compris l'État central) existantes dans toute société. Pour faire bref, on ajoutera que l'on inclut dans ces collectivités, (dans une conception élargie de la décentralisation) les établissements scolaires, dans la mesure où l'un des grands débats sur les modalités de décentralisation en Europe depuis la mi-

1980, a porté sur le ou les bénéficiaire(s) de ce transfert de pouvoir: les collectivités publiques locales ou les établissements scolaires eux-mêmes. Ce point est d'autant plus important que, dans certains pays, le poids de l'enseignement privé peut être très important.

Dans ce contexte de décentralisation, la seconde grande question à prendre en considération est le **degré de cohérence des responsabilités transférées au niveau local**, qu'il s'agisse d'une collectivité territoriale ou d'un établissement. Tout fonctionnement d'un système éducatif dépend d'un certain nombre de « grands domaines de gestion », par exemple: finalités générales et objectifs particuliers, élaboration des programmes d'études, gestion des ressources humaines, gestion du patrimoine immobilier, cadrage juridico-administratif de la gestion, etc. En gros, la question est de savoir, dans un cadre de décentralisation, ce qui doit plus ou moins impérativement rester au centre et ce qui

peut être transféré à la périphérie quelle que soit cette dernière, ce qui est un premier point. Mais il existe un second point: la possibilité, utilisée dans certains pays de « saupoudrer » **les responsabilités entre les diverses collectivités responsables**; par exemple en conservant un certain nombre d'actions dites « essentielles ou indispensables » au centre, au sein même de chacun des « grands domaines » mentionnés ci-dessus ou en aménageant de nouvelles responsabilités entre des collectivités territoriales à la périphérie et les établissements scolaires. La chose peut encore se compliquer au titre d'un troisième point: **la variabilité des « grands domaines de gestion »** selon les niveaux et types d'enseignement; par exemple les écoles primaires ou correspondant à la période de la scolarité obligatoire, peuvent être gérées différemment de celles de la période non obligatoire. A l'intérieur de ce dernier groupe, diverses spécificités pourront justifier que les responsabilités de gestion varient selon que l'on a

entité professionnelle

Interview de Pierre LADERRIÈRE par Donatelle POINTREAU



affaire à un enseignement général ou à un enseignement professionnel (au niveau du second cycle secondaire), la même dichotomie pouvant intervenir au niveau de l'enseignement supérieur, sans parler de la variabilité, quasi-indispensable, des responsabilités de gestion des diverses institutions s'adressant aux adultes.

Un quatrième point, sur ce dernier sujet pouvant à long terme bouleverser les architectures actuelles, mêmes celles apparaissant les plus cohérentes : l'émergence du nouveau paradigme de « l'apprentissage à vie pour tous » (il faut insister, compte tenu de ses conséquences, sur le « pour tous »). En effet, sans entrer dans le détail, une application logique de ce concept peut bouleverser la manière de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies d'enseignement et d'apprentissage adaptées aux publics concernés et en conséquence, la répartition actuelle des responsabilités de gestion.

Un cinquième et dernier point en rapport avec les problématiques ci-dessus, est naturellement la manière dont la société concernée et son administration scolaire conçoivent l'évaluation des résultats du fonctionnement de ce système. Redistribuer des pouvoirs à la périphérie pour des raisons de démocratisation mais aussi d'efficacité, par proximité, de l'action publique, suppose à tout le moins un « pilotage à distance » permettant de juger, à espaces réguliers, si les résultats obtenus correspondent aux objectifs fixés. Ceci suppose un appareil méthodologique sophistiqué de fixation d'objectifs clairs et de critères d'évaluation correspondants, acceptables et acceptés de haut en bas et de bas en haut de la chaîne des responsabilités. Compte tenu de la longue histoire des systèmes éducatifs et de son enracinement dans des structures de gestion de caractère bureaucratique ou hiérarchique, un certain nombre de ces systèmes ont jusqu'alors été peu à même d'accepter et de mettre en œuvre une culture de gestion par objectif et d'évaluation multidimensionnelle qui légitime une vérification a posteriori aux différents

échelons concernés dans une démocratie. En outre, la complexité induite par la multiplication potentielle des responsabilités implique que l'on fasse de plus en plus souvent appel à l'analyse systémique des mesures à prendre (ou prises) et de leurs résultats. Ceci demande un réel effort face aux obstacles créés très souvent au centre par l'absence d'interministérialité et à la périphérie par le risque de foisonnement d'institutions ou de groupes désignés ou aspirant à être désignés comme « partie prenante » indispensable dans la mise en œuvre et le suivi des activités éducatives.

Quels enjeux pour la profession et ses acteurs ?

Les enjeux seront naturellement différents selon le modèle de décentralisation mis en jeu et, dans ce contexte, selon les finalités du système à gérer. Par exemple, actuellement en Europe, très peu de pays ont répondu à la suggestion des organismes internationaux, dont l'Union Européenne, de réorganiser leur système de façon à ce qu'il devienne le fer de lance de l'apprentissage à vie pour tous. En effet, une telle finalité, impliquerait que l'on transformât les contenus et les méthodes de la période d'éducation/formation initiale. En réalité, peu de partenaires y sont prêts et c'est pourquoi les mesures prises depuis quelques années, recueillies par Eurydice au niveau européen, parfois avec difficulté pour convaincre les ministères de l'éducation, intéressent surtout les adultes (listes de standards au niveau national reposant sur les compétences, bilan de ces dernières, validation des acquis de l'enseignement non-formel et informel, développement de l'enseignement à distance, etc.). Même si elles sont un grand progrès, elles maintiennent la barrière entre la formation initiale et la formation continue tout au long de la vie. On peut deviner qu'une évolution, dans certains établissements, vers une mixité des publics, selon l'âge et les besoins de formation, aura des conséquences spécifiques sur la gestion de l'établissement concerné et naturellement sur le profil de

son directeur ou, plutôt de son équipe de direction.

Puisque nous évoquons la collégialité de la direction, il convient en premier lieu de répéter que la complexité des tâches de direction implique l'émergence d'une véritable équipe de direction, reposant sur une différenciation des tâches de gestion confiées à des adjoints compétents. L'équipe de direction devrait être définie de la manière la plus large possible par exemple en y intégrant les enseignants, chefs de départements disciplinaires ou interdisciplinaires, et en y faisant participer d'une manière ad hoc les responsables de certaines actions pédagogiques particulières, ceux chargés des contacts avec les entreprises ou associations locales, de diverses évaluations. Rappelons le modèle japonais, où, à côté des adjoints « officiels », existent des adjoints ad hoc désignés par l'équipe de direction parmi les enseignants les plus dynamiques. Les progrès sont encore faibles en Europe à l'heure actuelle, excepté dans les pays d'influence anglo-saxonne et scandinave.

En second lieu, il convient que l'équipe de direction et son chef, aient acquis une véritable identité professionnelle de chef d'établissement au travers d'une formation initiale adéquate précédant la prise de fonction et suivie d'un soutien au premier emploi et d'actions régulières, voire ad hoc de formation continue, le contenu des formations variant selon les acquis antérieurs, par exemple un adjoint devenant directeur en titre n'aura pas besoin d'une formation similaire à celle d'un débutant. Or on constate que certains pays européens ne rendent pas encore obligatoire une formation initiale avant la prise de fonction. Une formation ultérieure n'est pas toujours obligatoire. Quant au soutien au premier emploi, il n'est pas plus répandu, en Europe continentale, en ce qui concerne le personnel de direction qu'en ce qui concerne le personnel enseignant. On laisse les nouveaux directeurs « se débrouiller » faute de cours de gestion adaptés à la spécificité d'un établissement scolaire.

En troisième lieu, cette identité professionnelle doit également se mesurer d'une part à un différentiel de salaire suffisant avec le corps enseignant dont le directeur sera responsable, d'autre part à la disponibilité d'employés qualifiés dans les diverses tâches à mettre en œuvre, l'équipe de direction et ses membres étant là pour cadrer l'action, donner des impulsions, vérifier que les objectifs pourront être atteints, évaluer les résultats obtenus et non pour exercer des tâches routinières d'exécution. Selon les circonstances, là où il n'y a pas d'autre alternative pour le directeur ou les directeurs-adjoints de les exercer, ceci se fait au détriment soit d'un des deux principaux pôles d'action des chefs d'établissement soit des deux à la fois, à savoir leur leadership pédagogique et leur leadership gestionnaire. En outre, on commence à constater dans quelques pays, compte tenu de la complexification des tâches de gestion, mal compensées par un salaire attractif, un déficit de chef d'établissement. De plus, le renouvellement de la profession n'est pas toujours aisément assuré dans certaines législations nationales qui soit ne développent pas les postes d'adjoint, soit ne permettent pas à des adjoints expérimentés de devenir titulaires des postes vacants de directeur.

En quatrième lieu, l'un des enjeux insuffisamment débattu à l'heure actuelle, est lié à la notion de « primus inter pares ». C'est en effet cette notion qui reste plus ou moins dominante dans le processus de sélection à l'emploi de directeur. C'est-à-dire que la base de l'identité professionnelle de la personne retenue ne réfère généralement pas à des compétences ou qualités indispensables pour précisément exercer des fonctions de leadership. Néanmoins, on pourrait considérer que cette orientation de départ ne serait pas totalement négative si d'une part une formation obligatoire adéquate était disponible et d'autre part si l'intéressé conservait quelques heures d'enseignement permettant de mettre en œuvre plus aisément, vis-à-vis de ses collègues enseignants, une politique systématique d'évaluation à la fois des résultats de l'enseignement et des enseignants eux-mêmes. Malheureusement dans certains pays où le directeur conserve ces quelques heures d'enseignement, le poids croissant des charges de gestion le force à en diminuer le nombre. En outre, dans certains pays, l'absence de culture professionnelle d'évaluation chez le corps enseignant lui fait refuser une évaluation des enseignements et des enseignants de l'établissement pilotée par l'équipe de direction. Éventuellement, mais à des intervalles de temps très grands, un corps extérieur d'inspecteurs ou conseillers conduira des évaluations risquant d'être coupées des circon-

stances quotidiennes de gestion des stratégies d'enseignement et d'apprentissage mises en œuvre par les diverses équipes pédagogiques de l'établissement.

Pensez-vous qu'il puisse y avoir une identité professionnelle commune aux personnels de direction des établissements scolaires en Europe et sur le plan international ?

Il n'y aura d'identité professionnelle commune que s'il y a rapprochement des modalités de gestion des établissements scolaires en Europe ou plus largement, dans les pays dits « développés ». Pour répondre sérieusement à cette question, il faudrait que nous ayons à notre disposition les conclusions d'une première analyse comparative des résultats obtenus par les différentes mesures de décentralisation mises en œuvre dans les pays concernés. Or, on peut s'étonner qu'aucun organisme international, public ou privé, ne s'est enquis des résultats de politiques, stratégies et logistiques de redistribution des pouvoirs mises en œuvre depuis une quinzaine d'années.

À partir de résultats partiels enregistrés et communiqués dans un nombre limité de pays, on peut dire que deux « modèles » semblent récemment émerger. Le premier, minoritaire, de type anglo-saxon et scandinave, confie, résolument la gestion quotidienne des établissements à la périphérie, avec un cadre national plus ou moins contraignant de finalités, d'objectifs, d'évaluation de résultats et de soutien multidimensionnel. Deux sous-catégories apparaissent : la première tend à confier la responsabilité majeure de la gestion à l'établissement lui-même à son équipe de direction, la seconde remet formellement cette responsabilité à des collectivités territoriales, mais dans ce cas, la responsabilité des « professionnels » (équipe de direction) reste fondamentale. Le second, majoritaire, relevant de l'Europe continentale et du Sud, n'a pas tranché les responsabilités aussi nettement que dans le premier groupe de pays. Des aspects importants de gestion sont répartis entre diverses collectivités responsables de l'État central et l'établissement lui-même. Ce manque de netteté dans l'attribution des tâches de gestion entraîne une dilution des responsabilités qui complique initialement et considérablement la fonction de l'équipe de direction de l'établissement. Cela en général bloque l'éventuelle évolution de ce second modèle vers le premier modèle clé de la gestion des ressources humaines dans l'enseignement (GRHE) dans un cadre d'évaluation systématique et multidimensionnel des résultats obtenus. Ces

derniers ont pour origine des objectifs précis à atteindre consignés dans un véritable projet d'établissement orienté, en permanence, le développement de l'établissement vers une « organisation apprenante » renforçant sa capacité d'autorégulation. A notre avis, seule une application stricte de ce dernier modèle quant à ses éléments clés, naturellement adaptés au contexte socioculturel de l'évolution du système éducatif, pourrait donc favoriser une identité professionnelle commune. Mais c'est un travail à très long terme qui ne pourra être mis en œuvre qu'à condition que les autorités nationales responsables investissent beaucoup plus dans la recherche et le développement en ce domaine. Si nous avançons, il y aurait moins de réticences dans certains pays à faire parfois appel à des personnes ayant une expérience de GRH dans un autre domaine pour exercer des fonctions de direction d'établissement, en particulier dans les domaines spécialisés, comme l'enseignement technique et professionnel, y compris pour adultes.

Sur quels plans ? La déontologie ? Le management ? Lequel ? Les objectifs ? La démarche qualité ? Laquelle ? etc.

L'identité professionnelle sera celle d'un « chef d'entreprise d'enseignement et d'apprentissage » exerçant des fonctions différenciées au sein, selon les contextes nationaux, d'un secteur public ou parapublic ou privé, dans le cadre de finalités déterminées par l'État et dont il sera, avec ses collègues de l'équipe de direction, responsable des résultats obtenus avec les moyens qui lui seront fournis. Il devra donc bénéficier, pour remplir sa mission, de l'autonomie maximale de gestion sur les diverses ressources allouées, en particulier en matière de GRHE (gestion des ressources humaines de l'établissement).

En matière de déontologie, c'est le rayonnement même de son identité professionnelle qui doit lui permettre d'imposer ses décisions, en respectant les diverses modalités de participation offertes par la loi aux diverses parties prenantes. On peut imaginer, sur le modèle anglo-saxon des autorités de régulation des enseignants, un ordre des directeurs d'établissement reflétant précisément leur rôle professionnel fondamental.

En matière de management, on ne peut dissocier les deux rôles de leadership pédagogique et de leadership gestionnaire. Si leur conciliation actuelle est difficile, c'est qu'on n'a pas toujours mis en place une véritable équipe de direction au sein de

laquelle se répartiraient précisément les diverses tâches de leadership. C'est de nouveau vers le monde anglo-saxon et scandinave qu'il faut se tourner pour retenir l'expérience des chefs et adjoints de département ou celle des « senior teachers » à qui l'on confie des tâches particulières de gestion ou de coordination agréées dans le cadre des stratégies d'enseignement et d'apprentissage retenues dans le projet d'établissement. C'est d'ailleurs l'ensemble de ces responsables qui doit orchestrer la mise au point de ce projet, systématiquement révisé à époque régulière (*rolling plan*) sur la base de l'évaluation permanente de ses résultats.

En matière d'objectifs, le rôle de l'équipe de direction sera plus ou moins important selon l'ampleur de la désagrégation des finalités en objectifs plus ou moins opérationnels effectuée au centre. En tout état de cause, l'équipe de direction devra toujours vérifier la cohérence des objectifs opérationnalisés au niveau local et des finalités et objectifs nationaux précis. La tâche la plus importante qui revient à l'équipe est le pilotage de l'élaboration détaillée du programme d'études de l'établissement ou des établissements regroupés ou coordonnés dans un bassin d'enseignement et de formation.

En matière de démarche qualité, l'équipe de direction doit également être responsable du pilotage de l'évaluation des résultats obtenus, éventuellement en relation avec ses collègues des bassins de formation proches. Elle doit être à l'écoute des remarques et suggestions des représentants des diverses parties prenantes au fonctionnement de l'établissement. Elle devra aider à la mise sur pied progressive d'une véritable auto-évaluation dans l'établissement, en veillant, en particulier, à ce que certains de ses cadres clé soient communs avec la méthodologie régulièrement employée pour toute évaluation externe des résultats. A cette fin, l'équipe de direction, en accord avec le Conseil d'administration, peut faire appel à toute structure de soutien externe à même d'aider le personnel à maîtriser cette auto-évaluation qui pourrait ultérieurement faire l'objet par les organes extérieurs compétents d'une « méta évaluation » pouvant se substituer à une évaluation externe détaillée des résultats obtenus.

Est-ce souhaitable ? Pour qui ? Pourquoi ?

Bien sûr, tant pour les intéressés que pour toutes les autres parties prenantes à la gestion du système éducatif. Ceci fait partie du mouvement actuel de retour à des responsabilités individuelles ou collectives des actes effectués dans la société. En tant qu'organisme public

ou parapublic, c'est-à-dire fonctionnant en totalité ou en partie avec l'argent du contribuable, l'établissement scolaire doit pouvoir justifier l'utilisation des sommes par rapport aux objectifs généraux qu'on lui a fixés. Par définition, l'équipe de direction est au centre de ce processus. Elle existe pour guider le travail de l'institution, s'assurer de sa cohésion et vérifier que des objectifs précis ont été atteints.

Qui ou quoi peut faire obstacle ou y contribuer ?

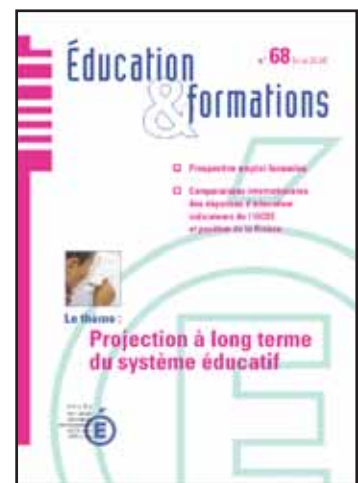
L'examen de la situation européenne ne conduit pas à l'optimisme. En effet, seule une minorité de pays semble avoir compris, qu'au-delà de choix idéologiques ou politico-administratifs visant la gestion d'un secteur public ou parapublic comme l'enseignement et la formation, se posait également un problème de « faisabilité » de tâches de gestion confiées aux chefs d'établissement. Dans les cas extrêmes de zones d'éducation prioritaires telles qu'elles existent sous des formes diverses, dans quelques pays européens, la tâche de certaines équipes de direction est quasi-impossible, à cause de la structure « auto systémique » déterminant la gestion des établissements.

Comme on a pu encore le vérifier récemment (deux ouvrages sortent cette année sur le sujet), l'une des questions clés non-résolues au niveau européen, est celle de la GRHE. Dans la majorité des pays, les quatre volets d'une GRHE (recrutement, formation, conditions de travail, statut) ne sont pas entre les mains des chefs d'établissement ou ne sont pas gérés ailleurs de façon à faciliter la mobilisation des ressources humaines par les équipes de direction pour exécuter avec le moins d'à-coups possibles, ces objectifs opérationnalisés dans le projet d'établissement à partir d'un cadre de finalités nationales. On manque toujours de ressources non seulement pour rendre le métier attrayant, mais aussi pour décharger les chefs d'établissement de tâches de routine, ce qui les empêche d'exercer à fond leur fonction. On rechigne à mettre sur pied de véritables équipes de direction où se répartiraient des fonctions différenciées selon les compétences et les intérêts de chacun. On ne met pas toujours sur pied une formation adéquate leur permettant d'acquérir une véritable identité professionnelle, nécessairement différente de celle du corps enseignant dont ils sont, en général, tous issus. **Donc, au total, les autorités responsables sont tentées de rendre comptables les chefs d'établissement des résultats obtenus par l'établissement dont ils ont la charge sans leur donner réellement les moyens d'exercer concrètement leur fonction.**

Ouvrage reçu

PROJECTION À LONG TERME DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Revue Éducation et Formations
N° 68 - 154 pages - 12,20 €



Le grand thème de ce numéro de la revue Éducation & Formations est consacré à la projection du système éducatif pour la période 2003-2012.

Les évolutions présentées dans l'ouvrage tiennent compte des constats connus jusqu'à la rentrée 2002 et des prévisions d'effectifs d'élèves et d'étudiants réalisées pour les deux rentrées suivantes, 2003 et 2004. Ces projections à un horizon de 10 ans sont tendancielles; elles s'appuient sur des hypothèses traduisant les grandes lignes de l'évolution du système éducatif au cours des dernières années.

L'exercice prospectif porte d'abord sur les effectifs d'élèves attendus dans l'enseignement scolaire des premier et second degrés; puis il présente ensuite des projections de départs pour les différentes catégories de personnels de l'éducation nationale (personnels enseignants 1er, second degré, enseignement supérieur, personnels administratifs, techniques et d'encadrement...) pour les dix ans à venir ainsi qu'une estimation des besoins de recrutement d'enseignants du second degré public.

Le document aborde également la prospective emploi formation et les comparaisons internationales des dépenses d'éducation, à partir des indicateurs de l'OCDE.

Ouvrage reçu

FORMER DES CADRES
POUR DEMAIN

AFAE – Collection Administration
et éducation
N° 102 (2^e trimestre 2004)
206 pages – 15 €



La cohérence et l'efficacité du système éducatif français reposent sur la capacité de ses cadres intermédiaires à organiser le fonctionnement, à expliciter les finalités de la politique conduite, à assurer une action continue d'impulsion, de régulation et d'évaluation. Dans un contexte où l'autorité de la fonction ne s'impose plus, où le cadre de terrain est le premier exposé à la contestation, la compétence professionnelle doit être indiscutée (able). Les évolutions que connaît le système éducatif du fait de son inscription dans l'Europe et des modifications en cours de l'organisation administrative française amènent à réfléchir aux responsabilités qui seront celles des cadres de demain.

Ce numéro coordonné par Martine Safra et Marie-Martine Boissinot aborde ainsi la notion de formation sous l'angle des besoins nouveaux du système éducatif.

Il s'interroge sur les répercussions que peut avoir, à moyen terme, l'évolution prévisible de l'organisation de l'administration française sur les métiers de l'encadrement : quels effets sur les attentes à l'égard des cadres ? Peut-on envisager une évolution des responsabilités des différents échelons ? Quelles conséquences pour la formation des cadres ?

La notion même d'encadrement à l'Éducation nationale est en cours de (re)définition, et la logique du statut de corps ne facilite pas une gestion dynamique des personnels et rend complexe l'adaptation de la formation aux besoins hétérogènes des nouveaux cadres.

Enquête

Organisation et conditions de
travail et climat dans les
établissements scolaires

En avril dernier, *Direction* n° 117 publiait (page 35) une interview de Georges Fotinos (universitaire, auteur d'ouvrages traitant de la pédagogie) qui présentait un projet de recherche, inscrit dans les objectifs de l'accord cadre ministériel MJENR/MGEN, et ayant pour thème l'interaction de l'organisation et des conditions de travail et le climat des établissements scolaires tel que le perçoivent ses principaux acteurs, enseignants et personnels de direction. Les hypothèses de travail, les objectifs, la méthode y étaient décrits.

Cette recherche, à l'instar de celle effectuée sur le « traumatisme vicariant » réalisée par le Dr Mario Horenstein, citée dans le Livre blanc, fera directement appel aux personnels de direction. En effet, elle se décline sur trois types de personnel : les enseignants du premier et second degré, les conseillers d'éducation, et les personnels de direction. Trois questionnaires ont été élaborés : un questionnaire sur les données objectives de l'établissement adressé aux trois types de personnels qui en établiront la typologie

; un questionnaire relevant de la perception personnelle et s'appuyant sur des données subjectives que rempliront les conseillers d'éducation et les personnels de direction ; un questionnaire de qualité de vie au travail en direction du personnel enseignant.

Les conseillers d'éducation et les enseignants seront sollicités par des réseaux extérieurs à l'établissement (MGEN, F.A.S., ou autre organisation) ; les personnels de direction le seront directement par les rédacteurs des questionnaires par voie de courriel. Les deux questionnaires seront à renseigner avant le départ en congé de Toussaint ; l'anonymat des réponses est totalement garanti et l'engagement volontaire.

Les résultats de l'enquête feront l'objet d'une publication qui sera diffusée à l'ensemble des participants. La pertinence et l'importance de cette recherche pour notre métier n'échapperont pas au lecteur de ses lignes qui se voudraient incitatrices à une réponse massive propre à rendre compte de façon forte et représentative de la vie des établissements et de leur climat.



L'agence de presse spécialisée L'AEF (L'Agence Éducation Formation) et la société AEFC (éditeur indépendant) ont lancé, avec le soutien du SNPDEN, Educ Info, un site et une lettre d'information spécialisés pour les personnels de direction.

Educ Info c'est tous les 15 jours dans votre mail et à tout moment sur www.educinfo.info toute l'actualité de votre métier :

- des informations juridiques : une veille sur les derniers textes et l'exposé de leurs conséquences pour l'établissement,
- des informations nationales : l'actualité indispensable dans le domaine de l'éducation,
- des informations pratiques : rappel des procédures à suivre, documents

types à télécharger et les textes de référence sur différents aspects du métier : gestion des personnels, dispositifs innovants, responsabilité...

L'abonnement annuel à Educ Info, qui inclut un accès sécurisé au site et la réception de la lettre d'information, est de 490 € par établissement, pour toute l'équipe de direction.

Dans le cadre d'un partenariat avec le SNPDEN, tous les adhérents recevront un mail dans le courant du mois de septembre leur proposant deux mois d'abonnement gratuit à Educ Info.

Pour plus d'informations, vous pouvez contacter Marie-Caroline Missir, chef de projet Educ Info, 01 53 10 39 47 marie-caroline.missir@l-aef.com ou vous connecter sur : www.educinfo.info

Chronique juridique

Bernard VIELLEDENT

LA DEMANDE D'AUTORISATION PRÉALABLE

Plusieurs recteurs et inspecteurs d'académie demandent en cette fin d'année scolaire aux chefs d'établissement et directeurs d'école de supprimer la demande d'autorisation préalable d'opérer, signée en blanc par les parents, de toute fiche de renseignement lors de l'inscription des élèves. Cette recommandation s'appuie sur la mise en application de la loi n° 2002 - 303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades. Ce type de document n'aurait aucune portée légale puisque l'autorisation d'opérer est spécifique à une intervention confiée au médecin du service d'accueil lequel est chargé par la loi de recueillir l'autorisation d'opérer éventuelle voire d'apprécier les soins appropriés en fonction de l'urgence.

Notons le caractère tardif de cette recommandation, plus de deux années après la promulgation de la loi, et la mise en œuvre désordonnée selon les académies voire les départements d'une même académie.

De plus, l'obligation de modifier les documents propres à chaque établissement, dans la majorité des cas déjà édités, présente un caractère cumulatif et contraignant peu acceptable en cette période de l'année. Reconnaissons toutefois à quelques inspecteurs d'académie une certaine prudence dans l'application, repoussée à 2005.

Les références essentielles, tirées de la loi du 4 mars 2002, pour l'information des « usagers du système de santé et l'expression de leur volonté » sont les suivantes : « Toute personne a le droit d'être informée sur son état de santé. Cette information porte sur différentes investigations, traitements ou actions de prévention qui sont proposés, leurs conséquences, les risques prévisibles qu'ils comportent... »

Cette information incombe à tout professionnel de santé dans le cadre de ses compétences et dans le respect des règles professionnelles qui lui sont applicables. Seules l'urgence ou l'impossibilité d'informer peuvent l'en dispenser.

Cette information est délivrée au cours d'un entretien individuel. En cas de litige, il appartient au professionnel ou à l'établissement de santé d'apporter la preuve que l'information a été délivrée à l'intéressé ».

« Aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment.

Lorsque la personne est hors d'état d'exprimer sa volonté, aucune intervention ou investigation ne peut être réalisée, sauf urgence ou impossibilité, sans que la personne de confiance prévue à l'article L.1111 - 6, ou la famille, ou à défaut, un de ses proches ait été consulté ».

Enfin un droit d'accès aux informations médicales est reconnu aux titulaires de l'autorité parentale et une mission de veille au respect des droits des usagers est exercée dans chaque établissement de santé par une commission des relations avec les usagers et de la qualité de la prise en charge.

Les obligations de l'établissement scolaire en dehors des premiers soins ou des mesures protectrices en attendant l'ar-

rivée des secours est de chercher à alerter au plus vite la famille. Nous suggérons de ne pas retenir dans les documents administratifs des établissements les formules du type « la famille est immédiatement avertie par nos soins », telles que le recommandent des inspecteurs d'académie. Une telle formulation, par trop contraignante implique une obligation de résultat qui n'est pas adaptée aux possibilités d'informer les familles.

Les documents académiques proposent également un modèle de fiche de renseignements médicaux confidentiels, renseigné par les parents volontaires, un document fort utile.

La suppression de la demande d'autorisation préalable de toute fiche de renseignement s'appuie sur une obligation réglementaire, elle présente toutefois un profond déficit par rapport aux relations avec les familles qui restent désinformées sur les modalités d'intervention chirurgicale lorsqu'un élève est placé sous la responsabilité du chef d'établissement. Le devoir d'information des parents qui nous incombe mériterait l'élaboration d'un document type visant à les prévenir des modalités de prise en charge de leur enfant lors d'une intervention chirurgicale.

Une telle fiche de renseignements pourrait être élaborée par notre ministère afin d'éviter les erreurs et tout contentieux.

Les personnels de direction sont laissés sans le moindre repère pour des activités spécifiques telles que : sorties scolaires, élèves internes, séjours à l'étranger, accueil d'élèves étrangers...

Quelles informations porter à l'attention des familles d'accueil, quelles recommandations à l'attention des personnels chargés de les encadrer lorsqu'un accident se produit à plusieurs centaines de kilomètres, de nuit. Il ne s'agit malheureusement pas de cas isolés.

Il appartient en conséquence à notre ministère d'éclairer, d'apporter les conseils et les recommandations adaptées aux pratiques pédagogiques et éducatives de nos établissements scolaires.

Le flou, l'imprécision génèrent inquiétude, frilosité ou prise de risques inconsidérés, contraires à nos missions.

Certains décrets d'application échappent pour l'instant à notre connaissance ou ne sont pas encore parus, la cellule juridique poursuit ses recherches en la matière pour des codifications qui ne relèvent pas directement de notre ministère, à suivre...



Épinglé !

ÇA PÉTILLE EN CHAMPAGNE

Une lettre du recteur de Reims reçue le 1^{er} juillet invite les lycées de l'académie à participer à :

« *L'animation d'un stand commun « Région Champagne-Ardenne » pendant toute la durée de la foire de Chalons en Champagne, soit du 28 août au 6 septembre, sur le thème « la formation, un tremplin pour l'avenir ».*

[...] *Pour que l'offre de formation présentée soit la plus cohérente possible, vous nous ferez parvenir une documentation (plaquettes, fiches, CD-ROM...) des filières proposées dans votre établissement, en cohérence avec les thématiques proposées. Compte tenu des impératifs du calendrier, vous voudrez bien me faire connaître vos possibilités dans les meilleurs délais. Les services du rectorat vous contacteront dans les jours à venir pour définir avec vous les termes de votre participation.* »

L'Assemblée générale du SNPDEN de la Marne a réagi :

- « *Les personnels de direction*
- rappellent la part d'autonomie qui est celle des EPLE, y compris dans

leur participation à des opérations de promotions de ce type ; Ils soulignent l'impossibilité évidente de mobiliser les personnels d'ici la date de cette foire, à savoir le 28 août prochain, alors que vont s'enchaîner la fin des examens et les congés d'été ;

- indiquent que la participation à des opérations de communication d'une telle ampleur nécessite une préparation suffisante, dans les établissements, avec les organisateurs et les autres voies de formation sollicitées ; Ils s'interrogent sur la pertinence d'une telle manifestation, à un moment où tous les esprits (parents, élèves, personnels) sont mobilisés par la rentrée scolaire ;
- notent une fois encore l'absence totale de moyens mis à disposition pour faire face aux obligations statutaires concernant les participants (frais de déplacement, de repas, heures...)
- rappellent bien sûr, si cela était nécessaire, que le 28 août se situe en période de congé, à la fois pour les élèves et pour les enseignants.

Pour toutes ces raisons, ils ne peuvent que regretter l'absence de concertation préalable et la précipitation avec laquelle a été montée cette opération et signifier leur opposition à la participation des Lycées Professionnels à celle-ci ».

ÉVALUATION PAR LE VOISIN

Une dépêche de l'Agence Éducation Formation (AEF) du 2 juillet 2004 nous apprend qu'une convention de partenariat a été signée début juillet entre l'École Supérieure de l'Éducation Nationale (ESEN) et l'Académie de Clermont-Ferrand. L'objectif de ce partenariat est double : permettre aux cadres de l'Éducation nationale d'évaluer leurs pratiques, et donner aux établissements les moyens d'évaluer et de réorienter leurs projets.

Le partenariat se propose de réaliser, de 2004 à 2007, l'audit des projets d'établissement des 300 collèges et lycées de l'académie, et d'autre part, de permettre une réflexion sur l'auto-évaluation de ces projets par les personnels de direction eux-mêmes.

Concrètement, un groupe de travail, composé du recteur, de ses conseillers techniques, de l'IA-DSDEN du Cantal, des experts de l'ESEN et de 8 chefs

d'établissement volontaires, se réunira à la rentrée de septembre afin d'élaborer des outils d'évaluation des projets d'établissement (tableaux de bord, grille d'évaluation, indicateurs...) qui seront ensuite diffusés à tous les chefs d'établissement de l'académie.

Quant à l'audit lui-même, réalisé par un groupe d'évaluateurs regroupant un chef d'établissement, un personnel d'inspection et un cadre administratif du rectorat, il s'effectuera en 3 temps : une visite de prise de contact avec l'équipe de direction ; la remise, par le chef d'établissement de son projet, accompagné d'une série d'indicateurs clefs (type de population, effectifs, résultats...); et une journée complète d'audit.

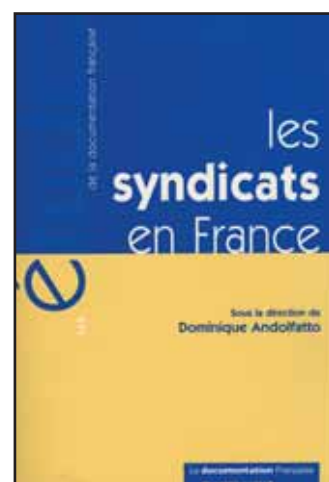
Les résultats de cet audit, qui fera l'objet d'un rapport remis au Rectorat, seront ensuite en ligne sur le site de l'ESEN.

Voilà le retour de l'évaluation par les pairs, avec de plus une mise en ligne!!! Quand ces projets ont-ils été discutés avec les personnels de direction et leurs syndicats ?

Ouvrage reçu

LES SYNDICATS EN FRANCE

La Documentation Française
176 pages - 14 €



Cet ouvrage de la collection « Les Études de la Documentation française », se propose d'expliquer la complexité du paysage syndical français. Il établit un panorama des différentes organisations en comparant leur poids respectif et leurs rôles dans les relations professionnelles. Il fait également état de leurs interrogations actuelles, afin de mieux comprendre leurs préoccupations futures.

Depuis plus d'un siècle, un foisonnement de structures syndicales se partage la défense des intérêts de nombreux corps de métiers. Paradoxalement, malgré cette abondance de l'offre, le taux de syndicalisation en France est l'un des plus faibles des pays industrialisés.

Aujourd'hui, l'europanisation et la mondialisation placent les syndicats devant de nouvelles problématiques qui les obligent à trouver un second souffle.

Cet ouvrage collectif, réalisé sous la direction de Dominique Andolfatto, maître de conférence en sciences politiques, chercheur au groupe de recherches et d'études politiques (GREP Nancy II), est enrichi de données chiffrées, de chronologies détaillées et d'un portrait des grandes figures du syndicalisme.

Retraités, futurs retraités : demeurez au SNPDEN !

FIDÈLES AU SYNDICAT

Quand ils quittent leurs fonctions pour un CFA ou une retraite bien méritée, les personnels de direction demeurent fidèles à leur syndicat. Un syndicat fort et unitaire qu'ils ont bâti en rassemblant tous les personnels de direction, un syndicat solidaire qui a su obtenir des avancées de carrière considérables, un syndicat où les retraités tiennent toute leur place. Des retraités très actifs qui représentent un cinquième des syndiqués et qui sont, de par les statuts, représentés au bureau national.

Cette fidélité traditionnelle témoigne que demeure bien vivant notre sens de la solidarité, une solidarité que nous avons appréciée quand nous étions isolés dans nos fonctions. Une solidarité qui unit les générations de militants qui ont fait l'histoire des personnels de direction : une histoire qui tourne actuellement une page en remettant en cause, à travers des réformes, des acquis fondamentaux.

Notre syndicat est fort d'une large représentativité, alors que le syndicalisme en France est malade. Dans le secteur privé, les « grandes » confédérations regroupent moins de 8 % des salariés. Cette désaffection concerne essentiellement les travailleurs les plus jeunes. Dans le secteur public, les effectifs des syndicats sont en recul. Dans le même temps, des mesures de régression sociale se mettent en place : il faut construire un syndicalisme fort et structuré.

ACTIFS-RETRAITÉS : MÊME COMBAT

En mettant fin, il y a un an, aux principes de péréquation et d'assimilation, la réforme des retraites met fin à la pension du fonctionnaire considérée comme un traitement continué. En indexant les revenus des retraités du public comme du privé sur l'indice des prix, elle sépare les pensions des traitements et programme la baisse du taux de remplacement. En allongeant les durées de cotisations, en pénalisant par la décote les carrières incomplètes, en rognant les bonifications pour enfants, la réforme touche lourdement les actifs d'aujourd'hui, qui sont les pensionnés de demain.

La bataille des retraites ne fait que commencer car la réforme n'est pas

financée au-delà de 2008. Les actifs et les pensionnés ont de toute évidence des intérêts communs, des intérêts matériels et moraux que l'organisation syndicale a la charge de défendre. A ce jour, le travail des retraités du SNPDEN est organisé dans la commission Carrière, puis intégré dans les revendications générales du syndicat. Il est repris ensuite dans les instances de notre fédération, en particulier dans la commission UNSA-Retraités.

Le dossier de l'assurance maladie – actuellement en discussion au Parlement – appelle toute notre vigilance. Sont remis en cause les principes de solidarité qui ont fondé la sécurité sociale. Tous les assurés sociaux sont concernés notamment les salariés les plus âgés – les retraités – qui ne sont pas épargnés par la hausse de 0,4 % de la CSG, à laquelle s'ajoutent une augmentation de la cotisation mutualiste et une modification du plafond de cotisation. De toute évidence, dans ce dossier comme dans d'autres, la confrontation démocratique des points de vue de tous, du plus jeune au plus vieux, peut et doit avoir lieu : une bonne réforme est possible. Votre syndicat est là, qui réunit actifs et retraités.

AVEC LES AUTRES PENSIONNÉS DANS LA FGR-FP

Alors que des officines proches de l'extrême droite tentent d'exploiter l'inquiétude légitime des retraités pour leur avenir, un chroniqueur d'un grand journal du soir décortique la politique du pouvoir et note en persiflant « l'avantage avec les vieux, c'est qu'ils n'ont pas de moyens d'action... ». Nous n'avons pas vocation à être des victimes : il nous appartient de rester les acteurs de notre avenir en adhérant au SNPDEN.

En adhérant au SNPDEN, la bataille engagée dans le cadre syndical et fédéral trouve son prolongement dans le cadre de la Fédération Générale des Retraités de la Fonction Publique, qui rassemble le SNPDEN et une cinquantaine de syndicats de la fonction publique affiliés à l'UNSA, la FSU, la CGC, FO, des syndicats qui représentent les secteurs de l'Éducation, des Finances, de l'Équipement, de l'Agriculture.

Dans un cadre associatif où le climat est apaisé, ces organisations diverses trouvent les points de rencontre et le langage commun pour dégager les revendications propres aux retraités de la fonction publique. Creuset utile d'une réflexion et d'une action commune des confédérations, la FGR-FP adresse gratuitement à chaque syndiqué retraité (ou en CFA) « *le courrier du retraité* », une revue mensuelle claire et très documentée.

SE SYNDIQUER : COMMENT ?

Vous êtes convaincu(e) que vos intérêts matériels et moraux sont bien défendus par votre syndicat, alors.

1. Adressez dès que possible votre bulletin d'adhésion avec votre nouvelle adresse au secrétariat du SNPDEN, 21 rue Béranger 75003 PARIS. Ceci vous maintiendra sans interruption le service de la presse syndicale et entraînera votre adhésion automatique à la FGR-FP
2. Joignez à ce bulletin d'adhésion le règlement de votre cotisation syndicale qui donne toujours droit à une déduction fiscale.
3. Informez le secrétaire académique de votre nouvelle résidence. Il la communiquera au secrétaire départemental : vous serez ainsi convoqué(e) à toutes les réunions syndicales
4. Participez aux réunions départementales et académiques afin d'y faire entendre votre point de vue et votre expérience de retraité(e).
5. N'hésitez pas à utiliser le service de vos représentants nationaux en adressant au siège une correspondance à leur intention.

A vous amis retraités qui vous installez dans une retraite que vous voulez active et heureuse, à vous qui ne voulez pas rester isolé(e), nous disons « restez avec nous ».

Les retraités membres du
bureau national

Françoise Charillon
Pierre Raffestin
Michel Rougerie

Se retrouver dans le SNPDEN

Décembre 2002

- 7 élus sur 10 à la CAPN des personnels de direction

Juin 2004

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

Juin 2004

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

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

Envoyez votre
adhésion à

SNPDEN
- adhésions,
21 rue Béranger,
75003 PARIS

AUX NOUVEAUX COLLÈGUES COMME AUX ANCIENS...

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

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

UN SYNDICAT UNITAIRE ET OUVERT

Le SNPDEN représente plus de 9000 collègues, chefs d'établissement et adjoints des lycées, lycées professionnels, collèges et EREA, actifs et retraités, en France et à l'étranger.

Nous venons d'horizons divers, du SNES, du SE, du SNEP, du SNETAA, du SNEEPS, de la CFDT, du SNALC ou de la CGT et accueillons aussi des collègues qui n'ont jamais été syndiqués.

En fait, ce qui caractérise le SNPDEN, c'est le refus des clivages, des oppositions de tendances, des blocages idéologiques.

Une seule incompatibilité: c'est avec ceux qui prônent le racisme et la xénophobie.

Nous élaborons librement nos mandats en tant que personnels de direction, unis par notre métier et nos revendications majeures.

Nous sommes trop peu nombreux, trop disséminés dans les académies, pour ne pas ressentir le besoin d'être ensemble, dans un syndicat indépendant, responsable, actif et unitaire. Le SNPDEN travaille en confiance avec toutes les organisations syndicales que les autres personnels se sont données, sans sectarisme ni exclusive, sans alignement non plus, avec le seul souci de faire avancer les vraies solutions.

SPÉCIFICITÉ

Le SNPDEN est un syndicat où toutes les catégories sont représentées mais où tout ce qui est catégoriel est intégré dans une vision

d'ensemble. Son expertise est reconnue et sollicitée par différents organes.

Il est aussi un syndicat majoritaire par lequel passent toutes les revendications des personnels de notre champ de syndicalisation.

Il est enfin un syndicat démocratique où tout syndiqué peut faire prévaloir ses droits. Le SNPDEN regroupe des personnels souvent isolés dans leurs fonctions. Il a le sens de la solidarité. Par les responsabilités de chacun, il est garant de l'intérêt général.

STRUCTURE

Conséquence de la décentralisation et de la déconcentration, c'est bien à la base que s'effectue le travail syndical

Au niveau départemental: assemblée départementale et bureau départemental

Au niveau académique: assemblée générale académique, conseil syndical académique et secrétariat académique

Au niveau national: le conseil syndical national (membres élus au niveau académique) se réunit deux fois par an; le congrès national se tient tous les deux ans. Il définit l'orientation du syndicat et peut, seul, modifier les statuts; le bureau national, élu par le CSN est au centre des réflexions sur les structures, la vie syndicale, la doctrine syndicale. Il se réunit une fois par mois.

REPRÉSENTATIVITÉ

Le SNPDEN est présent:

- au Conseil supérieur de l'éducation (2 titulaires)
 - au conseil d'administration de l'ONISEP (2 sièges)
 - au Conseil national des associations complémentaires de l'enseignement public
 - au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI
 - à l'Observatoire de la sécurité
 - au Comité Technique Paritaire Ministériel
 - au Haut conseil évaluation de l'École
 - à la commission spécialisée des lycées
 - à la commission spécialisée des collèges
- Affilié à l'UNSA-Education, le SNPDEN siège aussi dans les instances fédérales.

LES ÉLUS DU SNPDEN

La représentativité du SNPDEN a été confirmée lors des dernières élections professionnelles, en France comme à l'étranger.

Prévoyance — Secours décès

Une aide financière immédiate pour vos proches



GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS

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

FAIRE FACE AUX PREMIERS FRAIS FINANCIERS

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre**: la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 1067,14 €, dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

UNE SOLUTION POUR TOUS

L'adhésion à la garantie Secours Décès est **ouverte à tous les adhérents du SNPDEN**, actifs ou retraités. Le bureau national a fixé le montant de l'adhésion à la garantie Secours Décès à 12,96 € par an. Il s'agit d'un tarif unique pour tous les adhérents quel que soit leur âge.

UNE ADHÉSION SIMPLE ET IMMÉDIATE

Vous êtes déjà adhérent au SNPDEN ou vous allez le devenir cette année, vous avez moins de 50 ans : **il vous suffit de remplir la rubrique "Secours Décès" de votre fiche d'adhésion au syndicat**. Si vous avez plus de 50 ans, la garantie Secours Décès vous est également destinée. Vous allez simplement devoir effectuer un rachat de cotisations. Un exemple : vous avez 53 ans, au moment de l'adhésion à la garantie, vous allez racheter 3 années de cotisations (53 ans — 50 ans d'âge limite pour l'adhésion à la garantie).

Sachez que vous n'avez **aucun questionnaire médical** à remplir. L'adhésion est immédiate.

De plus, vous pouvez désigner **la personne de votre choix en tant que bénéficiaire** du capital secours. Vous indiquez ses coordonnées sur la fiche d'adhésion. Vous pourrez en changer en cours d'adhésion, si vous le souhaitez.

UN PARTENAIRE DE RENOM

Le SNPDEN a confié la gestion de la garantie Secours Décès à la CNP. Premier assureur de personnes en France, avec 14 millions d'assurés, la CNP est filiale du groupe Caisse des dépôts et consignations. L'expérience et le savoir-faire de la CNP sont pour nos adhérents une garantie de sécurité.

Notice d'information Caisse de Secours Décès du SNPDEN - À conserver

I – Les adhérents

Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article S50 des statuts) ; la Caisse de Secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

II – Garantie du secours

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1067,14 €.

La garantie n'est accordée que si l'assuré est à jour de sa cotisation annuelle. La garantie prend effet à la date du versement à la caisse de la cotisation annuelle fixée par année civile.

III – Cotisation annuelle

Le Bureau National fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit à ce jour : 12,96 € par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

IV – Gestion

La Caisse vérifie les droits et constitue les dossiers de demandes de prestation avec les pièces justificatives suivantes :

- un extrait d'acte de décès de l'adhérent,
- un RIB, RIP ou RCE du bénéficiaire.

Le centre de gestion procède à la liquidation de la demande de prestation sous trois jours ouvrables et en effectue le règlement directement au bénéficiaire.

Pour bien remplir la fiche d'adhésion

1 LE NUMÉRO D'ADHÉRENT

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 2003-2004.
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2003-2004 en dessous de l'Académie.

2 CLASSE, ÉTABLISSEMENT EMPLOI

- Cocher les cases correspondant à votre situation, y compris les indices. L'indice total vous permet de calculer le montant de votre cotisation (point 5).

3 LE NUMÉRO D'IMMATRICULATION DE L'ÉTABLISSEMENT

- Sept chiffres et une lettre Rubrique à remplir avec une grande attention.

4 LA COTISATION À LA CAISSE DE SECOURS DÉCÈS (SD) Article S50 des statuts

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 1 067,14 € à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours/décès dans ce numéro).

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

SNPDEN - ADHÉSIONS, 21 Rue Béranger - 75003 PARIS

Paiement par chèque :

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

Prélèvement bancaire :

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

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

En cas de choix de ce mode de paiement, faire parvenir l'adhésion et l'autorisation de prélèvement au siège. Le premier prélèvement sera effectué le 5 du mois suivant l'adhésion et sera majoré de 1,52 € pour frais de dossier bancaire.

Il est possible de régler sa cotisation ainsi **jusqu'au 31 mars inclus. Après cette date, nous vous prions de bien vouloir régler par chèque.**

5 LES COTISATIONS

Pour les actifs, l'indice à prendre en compte est l'indice total qui figure dans le cadre 3 de la fiche d'adhésion et pour les retraités l'indice brut (titre de pension).

Actifs INM	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
Inférieur à 551	121,35 €	40,96 €	134,31 €	45,28 €
de 551 à 650	142,45 €	47,99 €	155,41 €	52,31 €
de 651 à 719	163,56 €	55,03 €	176,52 €	59,35 €
de 720 à 800	174,11 €	58,55 €	187,07 €	62,87 €
de 801 à 880	182,02 €	61,18 €	194,98 €	65,50 €
de 881 à 940	197,85 €	66,46 €	210,81 €	70,78 €
de 941 à 1 020	213,68 €	71,74 €	226,64 €	76,06 €
au-dessus de 1 020	232,14 €	77,89 €	245,10 €	82,21 €

Pensionnés (Indice Brut)	en CFA (INM)	Cotisation	ou 3 prélèvements automatiques de	Cotisation avec secours/décès (+ 12,96 €)	ou 3 prélèvements automatiques de
inf. à 661	inf. à 551	80,90 €	27,48 €	93,86 €	31,80 €
de 661 à 792	de 551 à 650	94,97 €	32,17 €	107,93 €	36,49 €
de 793 à 883	de 651 à 719	109,04 €	36,86 €	122,00 €	41,18 €
de 884 à 989	de 720 à 800	116,07 €	39,20 €	129,03 €	43,52 €
de 990 à 1 105	de 801 à 880	121,35 €	40,96 €	134,31 €	45,28 €
de 1 106 à 1 188	de 881 à 940	131,90 €	44,48 €	144,86 €	48,80 €
sup. à 1 188	sup. à 940	142,45 €	47,99 €	155,41 €	52,31 €

Fiche d'adhésion 2004/05

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

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

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

LISEZ BIEN les instructions jointes.

MERCI de nous renouveler votre confiance.

Actif

RENOUVELLEMENT NOUVEL ADHÉRENT

CHANGEMENT D'ADRESSE ? Oui Non

FAISANT FONCTION DÉTACHEMENT LISTE D'APTITUDE LAURÉAT DU CONCOURS

ANNÉE D'ENTRÉE DANS LA FONCTION:

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

N° ADHÉRENT DÉPARTEMENT ACADÉMIE

(4 chiffres)

M. M^{me} M^{lle} Date de naissance:

NOM: PRÉNOM:

Classe: HC 1^{re} 2^e Échelon: Indice: } Total figurant sur la feuille de paye :
Établissement: 1^{er} 2^e 3^e 4^e 4^e ex. BI: }
Chef: → NBI:
Adjoint:

Indice total:

Établissement: LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA
AUTRES Préciser dans ce cas:

Établissement: N° d'immatriculation (7 CHIFFRES ET UNE LETTRE):

Nom de l'établissement:

ADRESSE:

CODE POSTAL: VILLE:

Tél. établissement Fax établissement Tél. direct Tél. personnel Portable

Mèl: @

Secours décès (12,96 €): Oui Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:

Nom: Prénom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Montant de la cotisation SNPDEN

Secours Décès (éventuellement: 12,96 €)

Montant total du chèque

Règlement: CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT

à: le:

Signature de l'adhérent:

Fiche d'adhésion 2004/05

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

ATTENTION, la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.**LISEZ BIEN les instructions jointes.****AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.****MERCI de nous renouveler votre confiance.**

RENOUVELLEMENT	<input type="checkbox"/>	NOUVEL ADHÉRENT	<input type="checkbox"/>
CHANGEMENT D'ADRESSE ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>	CFA (2003-2004)	<input type="checkbox"/>

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

N° ADHÉRENT **R** DÉPARTEMENT ACADÉMIE
(4 chiffres) (1) (1)

M. M^{me} M^{lle} Date de naissance:

NOM: PRÉNOM:

ADRESSE TRÈS PRÉCISE:

CODE POSTAL: VILLE: TÉLÉPHONE:

Mèl: @

(1) Préciser l'académie de votre résidence de retraite **OU** l'académie de votre dernier poste si vous souhaitez y être rattaché.

TRÈS IMPORTANT: Indiquer avec précision votre situation dans le statut actuel (décret n° 2001-1 174 du 11 décembre 2001):

Classe: HC 1^{er} 2^e

Dernière fonction active { LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA
CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT
DERNIER ÉTABLISSEMENT: CATÉGORIE
AUTRES Préciser dans ce cas:

INDICE BRUT: B ou HA3

Secours décès (12,96 €): Oui Non

Si oui: renseignements concernant le bénéficiaire:
Nom: Prénom:

Adresse:

Code postal: Ville:

Montant de la cotisation SNPDEN
Secours Décès (éventuellement: 12,96 €)
Montant total du chèque
Règlement: CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT
à: le:
Signature de l'adhérent:

Remarques ou suggestions...

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

DEMANDE DE PRÉLÈVEMENT

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

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR			DÉSIGNATION DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER	
COMPTE À DÉBITER			NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER	
Codes		N° de compte	Clé RIB	
Établissement	Guichet			
_____	_____	_____	SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris	
_____	_____	_____		
Date			Signature:	

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

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

N° NATIONAL D'ÉMETTEUR

4 2 5 3 9 1

NOM, PRÉNOMS ET ADRESSE DU DÉBITEUR			NOM ET ADRESSE DU CRÉANCIER	
			SNPDEN 21 rue Béranger 75003 Paris	
COMPTE À DÉBITER			NOM ET ADRESSE POSTALE DE L'ÉTABLISSEMENT TENEUR DU COMPTE À DÉBITER	
Codes		N° de compte	Clé RIB	
Établissement	Guichet			
_____	_____	_____		
_____	_____	_____		
Date			Signature:	

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

Questions des parlementaires

Réponses des ministres

1 VIE PROFESSIONNELLE

**AN (Q) n° 32381
du 27 janvier 2004
(M^{me} Brigitte le Brethon):
réglementation du courrier nominatif**

Réponse (JO du 22 juin 2004 page 4726): le secret de la correspondance est une liberté publique protégée par la loi pénale et trouvant notamment sa traduction dans l'article 9 du code civil et dans l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Le juge pénal ne retient pas le délit de violation de la correspondance lorsque la correspondance litigieuse est présumée à caractère professionnel. Ainsi, seul l'envoi indiquant le caractère confidentiel de la correspondance ou adressé à l'agent concerné sans mention de son appartenance à un service administratif doit être considéré comme personnel. Cela résulte clairement de la décision de la Cour de cassation en date du 16 janvier 1992 – N'Guyen Long Den – dans laquelle cette haute juridiction précise que « la seule mention du nom de N'Guyen et de son appartenance au CNRS, sans l'indication sur les enveloppes du caractère privé de la correspondance » justifiait que les lettres en cause aient été considérées comme professionnelles et non personnelles. Dans les cas où les correspondances ne portent aucune mention spécifiant leur caractère personnel ou si elles indiquent l'appartenance de l'agent à un service administratif, leur ouverture et le visa de l'autorité hiérarchique compétente ne sauraient être constitutifs du délit de violation de la correspondance défini par l'article 226-15 du code pénal.

4 VIE DES ÉTABLISSEMENTS

**S (Q) n° 11484
du 25 mars 2004
(M^{me} Odette Terrade):
contenu des distributeurs libres-services mis en place dans les établissements scolaires**

Réponse (JO du 17 juin 2004 page 1345): le ministre de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche a précisé, dans sa circulaire n° 2003-210 du 1^{er} décembre 2003, la politique de santé qu'il entend mener en faveur des jeunes dans le cadre d'un programme quinquennal de prévention et d'éducation, notamment en ce qui concerne l'éducation à la nutrition et la prévention des problèmes de surpoids et d'obésité. Parmi les mesures concrètes à mettre en place, il est prévu: de généraliser l'utilisation des outils de repérage (disque indice de masse corporelle (IMC) et courbe de poids) lors des bilans médicaux et des dépistages infirmiers et d'informer systématiquement les familles des conclusions; de diffuser dans les établissements scolaires en 2004-2005 un guide de la nutrition pour les adolescents élaboré par l'Institut national pour l'éducation à la santé (INPES); d'inciter les chefs d'établissement à mener une réflexion au sein du conseil d'administration sur la présence de distributeurs, et particulièrement sur leurs contenus, afin de prendre en compte la valeur nutritionnelle des produits proposés. Les boissons sans sucre, l'eau, les produits frais (fruits, légumes...) et les aliments à faible teneur en calories seront largement privilégiés dans ces distributeurs; un amende-

ment d'origine parlementaire, portant article 14A nouveau a été adopté à l'Assemblée nationale dans le projet de loi portant sur la santé publique. Il vise à interdire les distributeurs automatiques de sodas et confiseries dans les établissements scolaires. Ce projet de loi sera examiné prochainement au Sénat; de définir une politique d'installation de fontaines à eau réfrigérée en concertation avec les collectivités territoriales concernées. Tous les établissements devront en être pourvus en 2007. Par ailleurs, dans le cadre des objectifs du Programme national nutrition santé (PNNS) relatifs notamment à l'interruption de l'augmentation de la prévalence du surpoids et de l'obésité, actuellement estimée à 16 % des enfants d'âge scolaire, une expertise scientifique a été réalisée par l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (AFSSA) en ce qui concerne l'opportunité et la composition de la « collation de 10 heures » ainsi que des aliments proposés lors des goûters et à l'occasion des différentes manifestations organisées au sein de l'école (anniversaires, fêtes de fin d'année, kermesses...), afin de disposer de tous les éléments utiles sur ces questions. L'avis ayant été rendu par cette agence le 23 janvier 2004, le ministère de l'éducation nationale a adressé, par lettre circulaire n° 2004-0095 du 25 mars 2004, un ensemble de recommandations dans ce domaine. Tout d'abord, il convient de rappeler les principes régissant l'organisation générale des activités de l'école, et notamment que « l'accueil, les récréations, les temps de repos et de sieste, de goûter et de restauration scolaire sont des temps d'éducation. Ils sont organisés et exploités dans cette

perspective par ceux qui en ont la responsabilité. C'est ainsi que la collation matinale ne se résume pas aux problèmes de surpoids et d'obésité. Les dimensions éducative, sociale et culturelle, ainsi que les diversités locales, qu'elles soient d'ordre géographiques ou socio-économique, doivent être prises en compte à l'école. Il convient aussi de rappeler que les familles ont un rôle primordial en ce qui concerne les rythmes alimentaires de l'enfant, en particulier pour le petit déjeuner, et qu'il convient d'établir un lien étroit avec elles pour harmoniser les différentes prises alimentaires organisées à la maison et à l'école ». A partir du rappel de ces principes généraux, les recommandations proposées soulignent le fait « qu'aucun argument nutritionnel ne justifie la collation matinale de 10 heures qui aboutit à un déséquilibre de l'alimentation et à une modification des rythmes alimentaires des enfants ». Cependant, compte tenu des conditions de vie des enfants et des familles, il peut être envisagé de proposer aux élèves une collation dès leur arrivée à l'école maternelle ou élémentaire et, dans tous les cas, au minimum deux heures avant le déjeuner. Il apparaît en effet nécessaire, tout en rappelant les principes forts qui découlent de l'avis de l'AFSSA, de laisser aux enseignants une marge d'interprétation afin de s'adapter à des situations spécifiques. Les boissons ou aliments proposés aux élèves doivent permettre une offre alimentaire diversifiée favorisant une liberté de choix, en privilégiant l'eau, les purs jus de fruits, le lait ou les produits laitiers demi-écrémés, le pain, les céréales non sucrées, en évitant les produits à forte densité énergétique riches en sucre et en matières grasses

(biscuits, céréales sucrées, viennoiseries, sodas...). Ce moment de collation proposera, chaque fois que possible, des dégustations de fruits qui peuvent également intervenir au moment du déjeuner ou du goûter. D'autres moments de la vie de l'école, hors du déjeuner ou du goûter, sont l'occasion de prises alimentaires supplémentaires : goûters anniversaires, fêtes de Noël, carnaval ou de fin d'année... Ces événements festifs qui intègrent un apport supplémentaire offrent, lorsqu'ils gardent leur caractère exceptionnel, un moment de convivialité, de partage et de diversité des plaisirs gustatifs, en même temps qu'ils créent des liens avec les familles le plus souvent associées à leur préparation. Il est cependant souhaitable de ne pas les multiplier et de les regrouper, par exemple mensuellement, afin d'éviter des apports énergétiques excessifs. A l'école élémentaire, il faut également être attentif aux prises alimentaires lors des récréations.

15 PERSONNELS ENSEIGNANTS

AN (Q) n° 39702 du 18 mai 2004 (M. Bernard Perrut): sanctions pour violences subies par les enseignants

Réponse (JO du 15 juin 2004 page 4486): en application de l'article 3 du décret n° 85-924 modifié du 30 août 1985 sur les établissements publics locaux d'enseignement, le règlement intérieur, adopté par le conseil d'administration, définit notamment les droits et les devoirs des élèves. Tout manquement au règlement intérieur justifie la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire. Le règlement intérieur d'un établissement scolaire comporte un chapitre consacré à la discipline des élèves. Les sanctions qui peuvent être prononcées à leur encontre vont de l'avertissement et du blâme jusqu'à l'exclusion temporaire ou définitive de l'établissement ou de l'un de ses services annexes. Des mesures de prévention, d'accompagnement et de

réparation peuvent être prévues par le règlement intérieur. Les faits les plus graves, susceptibles d'entraîner une exclusion temporaire supérieure à huit jours ou d'exclusion définitive relèvent de la compétence du conseil de discipline. Un enseignant victime d'un fait de violence peut demander au chef d'établissement la saisine du conseil de discipline. Il n'est pas envisagé de modifier fondamentalement les dispositions relatives aux procédures disciplinaires qui, grâce aux rappels qu'elles formulent des principes généraux du droit applicables à la mise en œuvre des procédures disciplinaires, permettent notamment de limiter les risques contentieux. En revanche, afin d'améliorer la cohésion de la communauté éducative face aux comportements fautifs des élèves, que ce soit en termes d'incivilité, de violence ou de non-respect des règles de l'institution scolaire, il est apparu nécessaire de rééquilibrer la composition du conseil de discipline. C'est ainsi qu'un projet de décret, modifiant l'article 31 du décret n° 85-924 du 30 août 1985 relatif à la composition du conseil de discipline des établissements publics locaux d'enseignement, est en cours de signature. La nouvelle composition accroît notamment le nombre de représentants des personnels enseignants qui passe de eux à quatre, ce qui permet de réaffirmer clairement leur autorité. Par ailleurs, les victimes de violences en milieu scolaire bénéficient d'une prise en charge et d'un suivi. A cette fin, dans chaque académie, un numéro est mis à la disposition des victimes pour leur diffuser une information utile. De plus, une convention a été signée avec l'Institut d'aide aux victimes et de médiation (INAVEM) pour offrir aux victimes de violences en milieu scolaire un accompagnement. Cette convention est actuellement utilisée dans quatorze départements. Une nouvelle convention, qui serait d'application nationale, est envisagée. Cette réponse vaut, bien entendu, sans préjudice des poursuites judiciaires qui pourraient s'avérer opportunes dans les cas les plus graves où des infractions pénales sont constatées.

17 PROGRAMMES ET HORAIRES

AN (Q) n° 18465 du 19 mai 2003 (M. Jean Tiberi): compatibilité de l'enseignement religieux avec la laïcité

Réponse (JO du 15 juin 2004 page 4469): un rapport a été confié à M. R. Debray et remis au ministre chargé de l'éducation nationale en 2002. Ce rapport a mis en évidence qu'existaient déjà diverses modalités pédagogiques permettant d'aborder les faits religieux à la lumière des différentes disciplines enseignées, en établissant une claire distinction entre les registres du savoir et de la croyance et en partant des documents et approches propres à chacune des disciplines. La démarche suivie par les historiens et géographes peut s'élargir aux littéraires, philosophes ou encore aux professeurs de langues ou d'enseignement des arts : les programmes des lycées et collèges ont été modifiés en ce sens. Des dispositifs comme celui des itinéraires de découverte en collège ou celui des travaux personnels encadrés en lycée autorisent également la mise en œuvre d'une approche transversale et pluridisciplinaire dans le cadre des enseignements et des programmes existants. Comme le déclarait le ministre délégué à l'enseignement scolaire en ouvrant le colloque qui s'est tenu à Paris les 5, 6 et 7 novembre 2002, il est essentiel que tous les professeurs soient accompagnés et soutenus dans la mise en œuvre d'une démarche descriptive et compréhensive, critique et raisonnée. Cet accompagnement se traduit dans un certain nombre d'initiatives en matière de formation. La mise en réseau des centres de recherche grâce à la création de l'Institut européen en sciences des religions (17 rue E. Cresson, 75014 Paris), l'organisation d'universités d'été comme celles qui se tiendront sur les thèmes « La religion » (UFR lettres philosophie de l'université de Bourgogne) « Religion et modernité » (Centre d'histoire des religions de l'université Marc Bloch de Strasbourg) mais aussi les actions de formation inscrites en 2003-2004 dans les plans de formation de

plusieurs académies (Créteil, Nantes, Montpellier, Versailles par exemple) indiquent l'effort entrepris. De plus, sont également mis à la disposition des enseignants des documents de référence. Ainsi, les interventions et conclusions du colloque national interdisciplinaire organisé par la direction de l'enseignement scolaire (Paris les 5, 6 et 7 novembre 2002) ont été publiées (l'enseignement du fait religieux, coll. Actes de la DESCO, Centre régional de documentation pédagogique de l'académie de Versailles, juin 2003) et sont consultables sur le site du ministère <http://eduscol.education.fr>.

31 STATISTIQUES DIVERSES

S (Q) n° 11457 du 25 mars 2004 (M. Michel Guerry): enseignants français détachés à Monaco

Réponse (JO du 8 juillet 2004 page 1516): aux termes de l'article 4 de la convention franco monégasque du 7 juin 1994 relative à la coopération des autorités monégasques et françaises dans le domaine de l'enseignement, les postes d'enseignement sont pourvus par la voie du détachement de personnels titulaires de notre département. « Après agrément de leur candidature par les autorités monégasques, ces personnels sont détachés par le gouvernement de la République française pour des périodes de trois ans en trois ans » sans limitation du nombre de périodes. Depuis le 1^{er} septembre 2003, date à laquelle il a été mis fin à la pratique du détachement dit « administratif » de personnels enseignants auprès du ministère des affaires étrangères, les agents sont détachés directement auprès du ministre d'État de la Principauté de Monaco en vue d'exercer leurs fonctions dans un établissement scolaire monégasque. Aujourd'hui, environ 140 enseignants du premier degré et 140 du second degré sont détachés à Monaco dont 25 professeurs agrégés et 76 professeurs certifiés.

À suivre...

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

TITRE PREMIER : PRINCIPES GÉNÉRAUX

SECTION I BUT ET OBJET

- Article S1**
- Il est constitué un SYNDICAT NATIONAL DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ÉDUCATION NATIONALE (SNPDEN).
 - Le siège du Syndicat est fixé à PARIS.

- Article S2**
- Le syndicat :
 - défend une conception élevée du rôle des personnels de direction dont il affirme la responsabilité essentielle dans tous les aspects du fonctionnement des établissements secondaires ;
 - affirme son attachement à l'enseignement public français, à une éducation facteur de progrès de tous les individus et de la société ;
 - respectueux des personnes, de leurs croyances et de leurs convictions, veille au respect de la laïcité et de la neutralité politique.
 - combat les thèses fondées sur le racisme et la xénophobie.
 - À l'égard de ses adhérents, il a pour objet :
 - de représenter et défendre leurs intérêts professionnels, collectifs et individuels, matériels et moraux ;
 - d'assurer et développer entre eux des liens de solidarité actifs et durables ;
 - d'assurer leur information.

- Article S3**
- Le syndicat est indépendant de tout groupement politique, philosophique ou confessionnel. Il s'interdit tout prosélytisme de cette nature.
 - Affirmant sa solidarité avec tous les membres de l'enseignement public, il est affilié à la Fédération UNSA-Éducation.
 - Pour les personnels pensionnés, il adhère également à la Fédération Générale des

Retraités de la Fonction publique (FGR-FP).

- Il peut en outre adhérer, sur décision du Conseil Syndical National, à des organisations syndicales internationales.

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

SECTION II VIE INTERNE

- Article S5**
- Dans le cadre des statuts de l'UNSA-Éducation, le SNPDEN s'administre librement. Au travers de ses instances nationales, il décide de sa politique générale et revendicative.

- Article S6**
- Au sein du SNPDEN, la vie syndicale repose sur la liberté de réflexion et d'expression de chacun dans le cadre des instances syndicales. Toute activité de tendance, par propagande écrite, réunion particulière, organisation parallèle... est proscrite à l'intérieur du syndicat.

- Article S7**
- Tout adhérent du SNPDEN a le devoir de participer aux activités de l'UNSA-Éducation.
 - Le SNPDEN a le devoir de participer à tous les niveaux, sur la base des mandats définis dans ses propres instances, à la vie de la Fédération.

- Article S8**
- Tout mandat syndical procède du suffrage des adhérents.
 - La désignation, parmi les responsables élus, des représentants du syndicat auprès des pouvoirs publics et hiérarchiques, est du ressort de l'exécutif de l'instance concernée.

- Article S9**
- Le SNPDEN présente, en son nom, des candidats aux diverses élections professionnelles. L'action de ces candidats, une fois élus, s'inscrit dans le cadre de la politique définie et arrêtée par le syn-

dicat. Il en est de même pour tous les représentants désignés dans toutes les instances où le syndicat est appelé à siéger.

TITRE DEUXIÈME : DES ADHÉRENTS

- Article S10**
- Peuvent adhérer au SNPDEN :
 - les personnels en activité, en congé, en disponibilité ou en détachement constituant aux termes du décret du 11 décembre 2001 le corps des personnels de direction ;
 - les personnels pensionnés issus du même corps (après 1988) ou occupant un emploi similaire (avant 1988) au moment de leur admission à la retraite ;
 - les personnels stagiaires recrutés par la voie des concours dès lors qu'ils ont été déclarés admis ;
 - les personnels recrutés par voie de détachement ;
 - les personnels recrutés par voie de liste d'aptitude ;
 - les personnels faisant fonction sous réserve qu'ils remplissent les conditions leur permettant soit de se présenter au concours, soit d'envisager d'accéder au corps des personnels de direction par la voie de la liste d'aptitude.
 - L'adhésion de toute autre catégorie de personnel est subordonnée à une décision du congrès.
 - L'appartenance au SNPDEN exclut toute appartenance à un autre syndicat ou groupement de forme syndicale.

- Article S11**
- La qualité de membre du SNPDEN est acquise à tout personnel de direction (au sens de l'article S10) ayant :
 - rempli et signé un bulletin d'adhésion qui vaut acceptation des présents statuts ;
 - acquitté sa cotisation annuelle.
 - Chaque adhérent actif reçoit la carte fédérale et les publications du SNPDEN et de l'UNSA-Éducation. Les adhérents pensionnés reçoivent en outre la carte et les publications de la FGR-FP.

- Article S12**
- En adhérant au syndicat chacun s'engage à :
 - participer à ses travaux en assistant aux assemblées et réunions ;
 - soutenir solidairement et effectivement toutes les revendications formulées et toutes les actions décidées à la majorité par les instances responsables ;
 - transmettre toute information utile aux responsables élus du syndicat.

- Article S13**
- La qualité de membre du SNPDEN se perd par démission, radiation ou exclusion.
 - La démission doit être adressée par écrit au secrétaire académique.
 - La radiation résulte du non paiement de la cotisation annuelle.
 - L'exclusion résulte d'une procédure disciplinaire interne : après l'avoir convoqué pour entendre ses explications, la Commission Nationale de Contrôle, saisie par le Bureau National, le conseil syndical académique ou le bureau départemental, peut prononcer l'exclusion d'un adhérent coupable d'un acte de nature à porter gravement préjudice au syndicat.
 - En cas de démission, de radiation ou d'exclusion, l'adhérent est tenu de remettre au syndicat tous les mandats qu'il détient.

TITRE TROISIÈME : DES INSTANCES SYNDICALES

SECTION I LES INSTANCES LOCALES

A.
LA SECTION DÉPARTEMENTALE

- Article S14**
- Dans chaque département, les membres du syndicat sont groupés en une section départe-

tementale qui établit son règlement intérieur dans le respect des règlements intérieurs national et académique.

- Elle élit tous les deux ans (lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès), après appel de candidatures auprès des adhérents, un bureau qui l'administre et qui désigne en son sein, le secrétaire départemental, le secrétaire départemental adjoint, et éventuellement, un trésorier.
- Elle élit ses représentants au conseil syndical académique.

Article S15

- Le secrétaire départemental et le bureau ont pour mission :
 - d'assurer la représentation du syndicat auprès de l'inspecteur d'académie et du conseil général ainsi qu'auprès des diverses instances et organismes départementaux ;
 - d'assurer les liaisons inter-syndicales en particulier avec l'UNSA-Éducation départementale et la FGR-FP
 - d'animer la vie syndicale départementale dans le cadre des mandats régionaux et nationaux ;
 - de recevoir les communications des adhérents qui s'adressent à eux pour des affaires personnelles, lesquelles sont, si possible, traitées sur place. En cas de nécessité ils les transmettent au secrétaire académique.

Article S16

- La section départementale :
 - peut présenter ses conclusions sur les questions mises à l'étude par le Bureau National ;
 - vote le cas échéant des textes ou motions qui sont transmis en l'état au secrétariat administratif national et à la section académique laquelle ;
 - soit les reprend à son compte en CSA et les transmet au CSN ;
 - soit les présente à l'assemblée générale académique qui les transmettra en vue du congrès ou du CSN, sous forme de synthèse des réflexions de plusieurs sections départementales d'une même académie.

B. LA SECTION ACADÉMIQUE

Article S17

- Dans chaque académie, l'ensemble des adhérents du syndicat constitue la section académique.
- La section académique élit ses représentants au conseil syndical académique et ses délégués au congrès.

Article S18

- La section académique est réunie en assemblée générale académique qui a pour mission :
 - d'informer les adhérents sur la vie du syndicat, ses actions en cours ou à venir ;
 - de définir l'action du conseil syndical académique et d'en apprécier les résultats ;
 - de proposer des textes ou motions, des conclusions aux questions mises à l'étude par le Bureau National afin qu'ils soient repris et étudiés par le congrès ou le Conseil Syndical National.
- L'assemblée générale académique vote le règlement intérieur organisant la vie syndicale dans l'académie.

C. LE CONSEIL SYNDICAL ACADÉMIQUE

Article S19

- Il comprend :
 - les membres de droit, les secrétaires départementaux, les membres du Bureau National et les commissaires paritaires nationaux exerçant dans l'Académie, et les commissaires paritaires académiques ;
 - des membres élus par les sections départementales ;
 - des membres élus par l'assemblée générale académique en tenant compte des emplois occupés et des pensionnés.

Article S20

- Le CSA élit en son sein :
 - le secrétaire académique et son (ou ses) adjoint(s),
 - le trésorier académique et éventuellement son adjoint,
 - les délégués titulaires et suppléants au Conseil Syndical National.
- Il établit la liste des candidats aux élections professionnelles académiques.

Article S21

- Sous réserve des dispositions de l'article S49, le conseil syndical académique a pour mission :
 - d'animer la vie syndicale académique ;
 - de coordonner l'action des sections départementales ;
 - d'assurer les liaisons inter-syndicales ;
 - de mettre en œuvre les actions définies au plan national et au plan académique ;
 - d'assurer la représentation du syndicat auprès du recteur et du conseil régional, ainsi qu'auprès des diverses instances et organismes régionaux ;

- de faire face aux mesures d'urgence que peut imposer une situation grave.

Article S22

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

SECTION II LES INSTANCES NATIONALES

A. LE CONSEIL SYNDICAL NATIONAL

Article S23

- A l'échelon national, le SNPDEN est administré par le Conseil Syndical National, instance d'élaboration des mandats entre deux congrès.
- Le Conseil Syndical National comprend :

1. Des membres de droit :
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDEN adhérent au SNPDEN ;
 - les anciens secrétaires généraux du SNPDES et du SNPDLP adhérent au SNPDEN ;
2. Des membres élus au niveau national :
 - les membres du BN,
 - les commissaires paritaires nationaux titulaires et suppléants ;
3. Des membres élus par les Conseils Syndicaux Académiques :
 - les secrétaires académiques,
 - 5 pour chaque académie dont 1 pensionné,
 - si une académie regroupe :
 - * de 301 à 400 adhérents, elle aura 1 délégué supplémentaire,
 - * de 401 à 530 adhérents, elle aura 2 délégués supplémentaires,
 - * de 531 à 700 adhérents, elle aura 3 délégués supplémentaires,
 - * plus de 700 adhérents, elle aura 4 délégués supplémentaires.

Article S24

- Le Conseil Syndical National :
 - prend, dans l'intervalle des congrès, et dans le respect des mandats de congrès, toute décision que requiert l'action syndicale ;
 - élit le Bureau National.

Article S25

- Le Conseil Syndical National se réunit deux fois par an en

séance ordinaire. Il peut se réunir en séance extraordinaire sur convocation du Bureau National ou sur demande de la moitié des conseils syndicaux académiques représentant au moins le tiers des adhérents au plan national.

B. LE CONGRÈS

Article S26

- Le congrès se réunit tous les deux ans, en session ordinaire.
- Il définit les orientations qui engagent le syndicat et les actions qu'il aura à mener.
- Tous les adhérents à jour de leur cotisation peuvent assister, en qualité d'auditeur et à leurs frais, aux travaux du congrès.

Article S27

- Le congrès est formé :
 - des membres du CSN, pour une partie,
 - des délégués élus par les sections académiques pour l'autre partie.

Article S28

- Sur proposition du Bureau National, le congrès arrête son ordre du jour et le déroulement de ses travaux au début de sa première séance.
- Lors du congrès, les délégués travaillent en commissions dont les rapporteurs sont désignés par le Bureau National.

Article S29

- Le congrès enregistre les votes des syndiqués :
 - sur le rapport d'activité ;
 - sur le rapport financier.
- Ces rapports doivent être portés à la connaissance des adhérents au moins deux mois avant le congrès.

Article S30

- Le vote par mandat est de droit s'il est demandé par le Bureau National ou par les délégués d'une académie dont la demande est appuyée par ceux de cinq autres académies. Dans ce cas, chaque délégation répartit ses mandats sous sa propre responsabilité.

Article S31

- Pour chaque congrès ordinaire, il est constitué une Commission d'organisation des débats du congrès.

Article S32

- Un congrès national extraordinaire peut être convoqué soit sur :
 - demande du Bureau National ;
 - décision du Conseil Syndical National ;

- demande de la moitié des conseils syndicaux académiques ou des sections académiques représentant le tiers des adhérents au plan national.

C.
LE BUREAU NATIONAL

Article S33

- Le Bureau National comprend 28 membres au maximum.
- Il est élu au scrutin de liste majoritaire à deux tours, par liste entière sans panachage, par le Conseil Syndical National. L'attribution des sièges se fait :
 - pour moitié à la liste ayant obtenu la majorité,
 - pour l'autre moitié à la proportionnelle au plus fort reste.
- Les deux premières listes arrivées en tête au premier tour restent seules en lice au second tour si ce dernier est nécessaire. La liste arrivée en deuxième position a la possibilité de choisir ses représentants à raison d'un au maximum par emploi en fonction de ses résultats. Une liste doit avoir cependant obtenu au moins 10 % des suffrages au premier tour pour pouvoir être présente au second, si ce dernier est nécessaire.

Article S34

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

Article S35

- Le Bureau National est chargé :
 - de la mise en application des décisions du congrès et du Conseil Syndical National ;
 - de la préparation des congrès, des réunions du Conseil Syndical National et des commissions de travail ;
 - de la diffusion de l'information ;
 - de la représentation du syndicat, particulièrement auprès du ministère de l'Éducation nationale et des autres administrations centrales ;
 - de la désignation de ses représentants auprès des différentes organisations ou instances nationales ou internationales ;
 - de la gestion des biens,

meubles et immeubles, utilisés par le syndicat ;

- de l'établissement de la liste des candidats aux élections professionnelles nationales.
- Il se réunit au moins une fois par mois sur convocation du secrétaire général.

Article S36

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

D.
LA COMMISSION NATIONALE DE CONTRÔLE

Article S37

- La Commission Nationale de Contrôle comprend cinq membres.

Article S38

- La Commission Nationale de Contrôle est chargée :

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

E.
LA COMMISSION DE VÉRIFICATION DES COMPTES

Article S39

- La commission de vérification des comptes comprend 5 membres.

Article S40

- La commission de vérification des comptes est chargée :
 - de vérifier les documents comptables ;

- de rendre compte de cette mission devant le congrès.

TITRE QUATRIÈME :
DES AFFAIRES FINANCIÈRES

Article S41

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

Article S42

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

Article S43

- Le trésorier national est élu en son sein par le Bureau National. Il gère sur mandat du Bureau National les biens meubles et immeubles utilisés par le syndicat et il lui rend compte de sa gestion.
- Il reverse une partie des cotisations perçues aux trésoriers académiques.

Article S44

- Il reverse sur le quitus à donner au trésorier national après rapport de la Commission de Vérification des Comptes.

TITRE CINQUIÈME :
DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I
INFORMATION SYNDICALE

Article S45

- Le syndicat au niveau national publie un bulletin destiné à l'information de ses adhérents. A l'intérieur de chaque numéro ordinaire, une place est réservée à une tribune ouverte à tous les adhérents.
- Le bureau national diffuse un bulletin de liaison à l'intention des cadres du syndicat. Le BN met en œuvre tous les moyens modernes de communication et d'échanges pour une information

rapide, efficace et réciproque.

Article S46

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

SECTION II
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article S47

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

Article S48

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

Article S49

- Dans les régions regroupant plusieurs académies (Île de France, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Rhône-Alpes) une instance de concertation est obligatoirement constituée.
- Elle assure la représentation du syndicat auprès du conseil régional et des diverses instances et organismes régionaux, en lieu et place des conseils syndicaux académiques concernés.
- Chaque secrétaire académique rend compte devant son conseil syndical académique des décisions que l'instance de concertation a été éventuellement amenée à prendre.

SECTION III
CAISSE DE SECOURS

Article S50

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

Règlement Intérieur du SNPDEN

- La caisse de secours-décès est ouverte à tout nouvel adhérent du SNPDEN au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire.

- Elle est également ouverte aux adhérents ou anciens adhérents appelés à d'autres fonctions, sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

SECTION IV MODIFICATION DES STATUTS

Article S51

- Les présents statuts ne peuvent être modifiés que par un vote du congrès acquis à la majorité absolue des suffrages exprimés.
- Toute disposition pour être recevable, doit être présentée par le Bureau National ou par une section académique et portée à la connaissance des adhérents par le Bureau National trois mois avant la tenue du congrès par la presse syndicale ou par circulaire.
- Toute modification des statuts est applicable dès sa publication par le Bureau National.

SECTION V DISSOLUTION DU SYNDICAT

Article S52

- La dissolution du syndicat ne pourra être prononcée que par un congrès convoqué sur ce seul ordre du jour, à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés.
- Le vote sur une proposition de dissolution ne pourra intervenir que si cette proposition a été présentée conformément à l'article S28.

TITRE PREMIER : PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article R1

- Le siège du syndicat est fixé à Paris (03), 21 rue Béranger. Il peut être déplacé sur proposition du bureau national par décision du Conseil Syndical National.

Article R2

- Les catégories représentées en tant que telles dans les instances syndicales sont les suivantes :
 - 1 Chefs d'établissement :
 - Proviseur de lycée ;
 - Proviseur de lycée professionnel ;
 - Principal de collège ;
 - Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté.
 2. Chefs d'établissement adjoints :
 - Proviseur adjoint de lycée ;
 - Proviseur adjoint de lycée professionnel ;
 - Principal adjoint de collège ;
 - Directeur adjoint chargé de SEGPA.
 3. Les pensionnés et les personnels en CFA issus des emplois ci-dessus.

Article R3

- **La place des femmes et des hommes dans le syndicat.**

Dans les instances syndicales et les représentations syndicales élues, départementales, académiques et nationales, il est prévu une participation du sexe le moins représenté au moins proportionnelle à son nombre au niveau considéré.

TITRE DEUXIÈME : DES ADHÉRENTS

Article R4

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

Article R5

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

Article R6

- La réintégration d'un membre exclu ne pourra être décidée que

par la Commission Nationale de Contrôle sur demande de l'intéressé et après avis de l'instance qui avait proposé l'exclusion.

TITRE TROISIÈME : DES AFFAIRES FINANCIÈRES

Article R7

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

Article R8

- Conformément à l'article S42 des statuts, la cotisation est fixée comme suit :

Pour les actifs :

 - > 2,3 fois la valeur du point de base pour les INM inférieurs à 551
 - > 2,7 fois la valeur du point de base pour les INM entre 551 et 650
 - > 3,1 fois la valeur du point de base pour les INM entre 651 et 719
 - > 3,3 fois la valeur du point de base pour les INM entre 720 et 800
 - > 3,45 fois la valeur du point de base pour les INM entre 801 et 880
 - > 3,75 fois la valeur du point de base pour les INM entre 881 et 940
 - > 4,05 fois la valeur du point de base pour les INM entre 941 et 1020
 - > 4,4 fois la valeur du point de base pour les INM supérieurs à 1020

L'INM de référence prenant en compte le grade, la BI et éventuellement la NBI.

Pour les pensionnés et personnels en CFA :

La cotisation est fixée aux deux tiers de la cotisation des actifs.

Article R9

- Le trésorier national reverse au trésorier académique une part fixe dont le montant est décidé chaque année par le Bureau National et 20 % des cotisations venant des adhérents de l'académie. Ce pourcentage peut être

modifié par décision du Conseil Syndical National sur proposition du Bureau National.

Article R10

- La commission de vérification des comptes est composée de cinq membres élus pour quatre ans par le congrès en dehors du Bureau National.
- Le mandat de ses membres est éventuellement renouvelable.
- Elle se réunit avant chaque congrès ordinaire ou en cas de changement de trésorier national.

Article R11

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

Article R12

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

Article R13

- **R13-1**
Les remboursements de frais engagés par les membres du BN, du BN élargi, des CAPN, des groupes de travail, des représentants des DOM sont pris en charge par le trésorier national.

- **R13-2**
Les remboursements des déplacements et hébergements collectifs aux CSN et aux Congrès sont effectués par les trésoriers académiques selon des modalités arrêtées par le BN.

TITRE QUATRIÈME : DES INSTANCES SYNDICALES

Article R14

La section départementale

- Le règlement intérieur de chaque section départementale fixe, en conformité avec l'article R3, le nombre de membres composant le bureau départemental. Sauf impossibilité, tous les emplois définis à l'article premier doivent être représentés ainsi que les pensionnés.
- L'élection du Bureau Départemental s'effectue au scrutin uninominal à un tour.
- Il se réunit à une fréquence fixée par les règlements intérieurs départementaux.

Article R15

L'assemblée générale académique

- La section académique se réunit selon une fréquence fixée par son règlement intérieur. En outre, la préparation du congrès national fait obligatoirement l'objet d'une assemblée générale académique spécifique.
- L'ordre du jour, établi par le Conseil Syndical Académique, doit être adressé, en même temps que la convocation, à tous les adhérents, quinze jours au moins avant la date de réunion ordinaire. Ce délai peut être réduit à deux jours en cas de convocation d'une réunion extraordinaire.
- Le procès verbal des débats est porté à la connaissance de tous les adhérents de l'académie.
- Un membre du Bureau National, représentant celui-ci, participe de droit à l'assemblée générale académique.

Article R16

Le conseil syndical académique

- Le conseil syndical académique ne pourra compter moins de 16 ni plus de 36 membres, non compris les membres de droit.
- Sa composition, pour ce qui concerne les membres élus, sera conforme aux articles R2 et R3.
- Le nombre de sièges à pourvoir sera voisin :
 - du tiers pour les membres élus par les sections départementales ;
 - des deux tiers pour les membres élus par l'assemblée générale académique.
- Les modalités de dépôt de candidatures aux fonctions de représentant au conseil syndical académique sont définies par le règlement intérieur académique.
- Chaque emploi, tel qu'il est défini à l'article R2 ainsi que les pensionnés, doivent être représentés au CSA.

- Il se réunit au moins une fois par trimestre.
- L'élection des membres du conseil syndical académique a lieu à bulletin secret déposé pendant l'assemblée générale académique, ou envoyé par correspondance par les adhérents empêchés.
- Elle est organisée au scrutin uninominal à un tour, tant au plan départemental qu'académique. Les votes sont dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale.
- Elle a lieu la même année que celle des bureaux départementaux et après le renouvellement de ceux-ci.

- Le règlement intérieur académique :

- détermine les conditions dans lesquelles peut être remplacé un membre du conseil syndical académique qui n'accomplirait pas l'intégralité de son mandat.
- précise les modalités de mise en œuvre des articles R2 et R3 pour l'élection des membres du CSA :
 - a. L'année des élections, le dernier CSA de l'année syndicale arrête la répartition des membres du CSA en tenant compte des effectifs constatés pour chacune des catégories (chef d'établissement et adjoint) et des retraités ;
 - b. Il sera également indiqué la répartition a minima entre hommes et femmes, en nombre et en pourcentage ;
 - c. Conformément à l'article b, sont déclarés élus les représentants du sexe le moins représenté ayant obtenu le plus grand nombre de voix.
- Ils sont ensuite comptabilisés dans la répartition par catégorie. Sont ensuite élus, en complément et conformément à l'article a, les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix.

Article R17

Le secrétariat académique

- Le secrétariat académique est constitué par :
 - le secrétaire académique ;
 - le(s) secrétaire(s) académique(s) adjoint(s) ;
 - le trésorier académique ;
 - éventuellement le trésorier académique adjoint ;
 - les secrétaires départementaux ;
 - le responsable de la communication.
- La fonction de secrétaire académique ne peut se cumuler avec celle de secrétaire départemental.
- Le secrétariat académique est une instance administrative de liaison et d'organisation de la vie syndicale académique. Il rend compte des décisions qu'il a été amené éventuellement à prendre devant le conseil syndical académique.

- Le secrétaire académique est chargé de transmettre au secrétariat national les informations indispensables et la composition des structures syndicales académiques.

Article R18

Le Conseil Syndical National

- Chaque conseil syndical académique est responsable de la désignation de ses délégués au Conseil Syndical National. Il assure la représentation des chefs d'établissement, des adjoints et des pensionnés en conformité avec les articles R2 et R3.
- Il désigne en nombre égal les titulaires et les suppléants ceux-ci siégeant en cas de besoin. Le nombre de sièges à pourvoir est calculé sur la base de l'année scolaire précédente.
- Le nombre des représentants prévu à l'article S23 des statuts est fondé sur l'effectif des syndiqués de la section académique au 31 juillet de l'année scolaire.
- La liste des membres titulaires et suppléants doit être communiquée au secrétariat national au plus tard huit jours avant la tenue du premier CSN de l'année scolaire.
- Elle est publiée dans le bulletin national.

Article R19

- Tout représentant au Conseil Syndical National quittant une académie perd sa qualité de membre du Conseil Syndical National au titre de cette académie. Il est remplacé dans les formes énoncées à l'article R16.
- En cas d'empêchement, ou s'ils sont membres du Bureau National, les secrétaires académiques sont suppléés au Conseil Syndical National par leur adjoint nommément désigné.

Article R20

- L'ordre du jour du Conseil Syndical National est arrêté par le Bureau National et transmis aux secrétaires académiques avec les documents préparatoires dans des délais permettant son étude dans les instances académiques et départementales.
- Les dates, durée et lieu du Conseil Syndical National sont fixés par le Bureau National.
- Les travaux du Conseil Syndical National sont organisés sous la responsabilité du Bureau National. En cas de séance extraordinaire, il n'y a pas de délai de convocation.

Article R21

Le congrès

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

Article R22

- Le nombre des délégués élus par chaque section académique est

de 1 délégué pour 100 adhérents, ou fraction de 100 adhérents.

- Pour les académies de Corse, Guyane, Guadeloupe, Martinique et La Réunion, la représentation est conforme aux articles R36 et R37.
- L'élection a lieu à bulletin secret, déposé pendant l'assemblée générale académique, ou envoyé par correspondance par les adhérents empêchés. Elle est organisée au scrutin uninominal à un tour. Les votes sont dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale académique.
- La composition de la délégation est conforme aux articles R2 et R3.

Article R23

- Les thèmes d'étude du Congrès sont arrêtés par le Conseil Syndical National sur proposition du Bureau National. Ces thèmes sont approfondis par des commissions d'étude qui correspondent aux secteurs d'activité du syndicat.
- Chaque commission désigne son président en son sein.

Article R24

- Les votes sur le rapport d'activité et le rapport financier sont organisés par correspondance. Les présents à l'assemblée générale académique peuvent voter en début de séance. Les votes sont dépouillés sous le contrôle de l'assemblée générale académique.

Article R25

- La commission d'organisation des débats du Congrès comprend :
 - cinq membres du Bureau National sortant ;
 - le secrétaire académique de l'Académie du lieu de Congrès ;
 - quatre secrétaires académiques désignés par les secrétaires académiques.
- Elle est mise en place deux mois avant le Congrès.
- Elle veille au bon déroulement du Congrès, selon les règles régissant tout débat démocratique et sous la responsabilité de la Commission Nationale de Contrôle.
- Elle cesse ses fonctions à la fin du Congrès.

Article R26

- Le nombre de mandats attribués à chaque délégation académique est égal au nombre des adhérents de l'Académie constaté par le trésorier national au 15 janvier de l'année scolaire en cours.

Article R27

Le bureau national

- L'élection du Bureau National s'effectue lors de chaque Congrès, après le vote sur les rapports d'activité et financier, et avant l'étude des questions mises à l'ordre du jour du Congrès.
- Le vote a lieu à bulletin secret après appel nominal public. Pour être recevable, toute liste doit être

conforme aux articles R2 et R3 et comporter 28 candidats. Elle réalise une répartition équitable des emplois décrits à l'article R2 du présent règlement intérieur ainsi que des pensionnés : chaque emploi est représenté par un minimum de deux candidats et un maximum de huit candidats.

- Tout membre du Bureau National amené à changer d'emploi continue à siéger jusqu'à l'expiration de son mandat.

- Pour être candidat sur une liste, il est nécessaire d'être membre titulaire ou suppléant du Conseil Syndical National ou membre titulaire d'un conseil syndical académique. Sur une liste, le nombre des membres issus du Conseil Syndical National ne peut être inférieur à 23.

- La liste des membres du Conseil Syndical National et des conseils syndicaux académiques pris en compte pour la constitution des listes de candidatures au Bureau National est arrêtée au 1^{er} janvier de chaque année.

- Le dépôt des listes de candidatures accompagnées de leur profession de foi est effectué deux mois au plus tard avant la date de l'ouverture du Congrès auprès du secrétaire de la Commission Nationale de Contrôle. Les listes et leur profession de foi sont publiées dans le bulletin national.

- Pendant la campagne électorale, les listes disposent des mêmes moyens matériels et financiers pour leurs frais de fonctionnement. Elles disposent du même espace d'information dans le bulletin Direction et d'une même somme fixée par le Bureau National deux mois au plus tard avant l'ouverture du Congrès. Aucun envoi direct à destination de l'ensemble des adhérents ne peut être adressé par ou pour une liste en particulier.

- Le contrôle des comptes et des dépenses engagées par chaque liste sera effectué par la Commission de Vérification des Comptes.

Article R28

La commission nationale de contrôle

- Les membres de la Commission Nationale de Contrôle sont élus pour quatre ans par le Congrès, au scrutin uninominal, parmi les candidatures proposées par les conseils syndicaux académiques.

- Ils sont choisis en dehors du Bureau National et des candidats figurant sur une liste au Bureau National.

- Une même académie ne peut être représentée que par un seul membre. Leur mandat ne peut être renouvelé qu'une fois.

Article R29

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

Article R30

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

TITRE CINQUIÈME : DISPOSITIONS DIVERSES

SECTION I LES COMMISSIONS PARITAIRES

Article R31

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

Article R32

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

SECTION II INFORMATION SYNDICALE

Article R33

Presse nationale

- Le bulletin du syndicat est publié par le Bureau National, sous la responsabilité du rédacteur en chef, membre de celui-ci.

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

Article R34

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

SECTION III DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article R35

Dispositions transitoires

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

- 50 % des sommes sur le nombre d'adhérents ;
- 50 % sur le critère géographique avec des modulations qui tiendront compte de la configuration de certaines académies.
- Cette part est calculée sur la base des cotisations constatée au 31 juillet

de l'année écoulée. Les sommes excédentaires constatées au compte financier arrêté au 31 décembre sont réparties comme suit :

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

Article R35 bis

- Les modifications apportées à l'article R16 du règlement intérieur concernant le Conseil syndical académique prendront effet à compter de 2005.

Article R36

Dispositions applicables à l'académie de Corse

- Par dérogation à l'article S23 des statuts, la représentation au Conseil Syndical National est assurée par le secrétaire académique et un délégué élu conformément à l'article S20 des statuts.

- Par dérogation à l'article S27 des statuts, la délégation au Congrès comprend :

- le secrétaire académique ;
- les deux secrétaires départementaux ;
- un pensionné.

Article R37

Dispositions applicables aux académies de Guyane, Guadeloupe, Martinique et La Réunion.

- Par dérogation aux articles S16 à S18 des statuts, la section départementale assure les fonctions dévolues à l'assemblée générale académique.

- Par dérogation aux articles S19 à S22 des statuts, le bureau départemental assure les fonctions dévolues au conseil syndical académique.

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

- Par dérogation à l'article S27 des statuts, la délégation au Congrès comprend :

- le secrétaire académique ;
- le secrétaire académique adjoint ;
- un délégué (actif ou pensionné) ;
- un délégué supplémentaire à partir de 51 adhérents et par tranche de 50 (de 51 à 100 = + 1 délégué, de 101 à 150 = + 1 délégué, etc.).
- Par dérogation à l'article R16 du règlement intérieur, le bureau départemental assure le rôle dévolu au secrétariat académique.

Article R38

Dispositions applicables aux Sections d'Outre-mer

- Les responsables des sections d'Outre-mer assurent la représentation du syndicat auprès des autorités hiérarchiques et des autorités loca-

les dans les mêmes conditions que les secrétaires départementaux.

- Le règlement intérieur de chaque section déterminera les conditions dans lesquelles les adhérents peuvent participer au débat et à l'étude des questions proposées par le Bureau National. Il appartient au secrétaire de section de transmettre tout texte ou motion au secrétaire national.

Article R39

Dispositions applicables aux adhérents en poste à l'étranger.

- Les adhérents en poste à l'étranger sont réunis au sein de la section Étranger.

- Ils procèdent tous les deux ans, lors de la rentrée de l'année scolaire du congrès, à l'élection du responsable de la section et de son adjoint parmi les candidats en poste dans un pays d'Europe ou d'Afrique du Nord après appel de candidature par le Bureau National.

- Le vote a lieu par correspondance au scrutin majoritaire à un tour.

- Le responsable de la section et son adjoint assurent la représentation des syndiqués au Conseil Syndical National.

- Les syndiqués élisent un responsable par zone de résidence : Europe, Afrique du Nord, Afrique, Asie, Amérique du Sud, Amérique du Nord. Les responsables de zone assurent la liaison avec les instances syndicales.

- La représentation au congrès est assurée par :

- le responsable de la section,
- le responsable adjoint,
- les commissaires paritaires.

Article R40

- La représentation au Conseil Syndical National et au Congrès des adhérents en poste dans un Territoire d'Outre-mer, une collectivité territoriale extra-métropolitaine, détachés ou disséminés, est assurée par un des commissaires paritaires nationaux.

SECTION IV MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Article R41

- Le présent règlement intérieur ne peut être modifié que par un vote du Conseil Syndical National acquis à la majorité absolue des suffrages exprimés.

- Pour être recevable, toute proposition de modification doit être présentée par le Bureau National ou résulter d'une demande formulée par la moitié des membres du Conseil Syndical National.

- Toute proposition de modification doit être portée à la connaissance de l'ensemble des adhérents 3 mois au moins avant la tenue du Conseil Syndical National.

Vive la rentrée à Mamoudzou



Nos peines

Nous avons appris avec peine le décès de,

- Genevière KHOUSSAJI, principale adjointe du collège Roby, SAINT GERMAIN EN LAYE
 - André PERNIN, proviseur de lycée honoraire, FONTAINEBLEAU
- Nous nous associons au deuil des familles.