

Equipe de Direction **U**nitaire



Syndicat National **U**nitaire des **P**ersonnels de **D**irection de l'**E**ducation **N**ationale

Fédération Syndicale **U**nitaire

SnU.pden-FSU

Bourse Départementale du Travail

1 Place de la Libération

BP 50076

93016 BOBIGNY Cedex

Mémento administratif





Avec 160 000 adhérents, La Fédération Syndicale Unitaire est en France la deuxième organisation syndicale de la fonction publique d'État. C'est également la première organisation syndicale de l'enseignement. Créée en 1993 après l'éclatement de la Fédération de l'Éducation nationale (FEN), son fonctionnement associe les syndicats nationaux, les sections départementales et les tendances. Ses statuts actuels favorisent l'égalité en rendant impossible la domination d'un syndicat ou d'une tendance (majorité qualifiée de 70%).



Sommaire

Page 2 : Sommaire—La FSU

Page 3 : Edito

Pages 4 à 8 : Reclassement

Page 9 : Echelonnement indiciaire

Pages 10 et 11 : Éléments de la rémunération

Pages 12 à 16 : Éléments de la rémunération

Page 17 : Revendications

Pages 18—19 : GIPA

Pages 20 à 23 : Lire son bulletin de salaire

Pages 24 à 27 : Evaluation

Pages 28 et 29 : Logement de fonction

Page 30 et 31: Protection juridique du fonctionnaire

Pages 32 à 35 : Mobilité

Pages 36 à 41 : Retraites

Pages 42 et 43 : Laïcité

Page 44 : Droit de grève

Page 45 : Adjoint gestionnaire

Pages 46 et 47 : Calendrier scolaire 2022—2023

Page 48 : Institut de la FSU

Le métier de personnel de direction se transforme profondément. La complexification des missions qui nous sont dévolues, les évolutions importantes au sein même de l'équipe de direction (évaluation des chefs d'établissement adjoints, droit d'instruction des collectivités aux adjoints gestionnaires), le positionnement des EPLE (évaluation des EPLE, cités éducatives, ...), la structure des examens, la transformation de l'inspection dont l'Inspection générale, la réforme de la haute fonction publique, entraînent une profonde transformation du système dans lequel les personnels de direction jouent un rôle prépondérant.

Le contexte syndical évolue tout autant. Le rejet du paritarisme dans les opérations de gestion promotion et mouvement, la transformation des Comités Techniques et Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail en Comités Sociaux à partir de prochaines élections professionnelles provoque autant de bouleversements.

Une grande lucidité est indispensable pour comprendre ces évolutions. L'attachement à des valeurs et des principes sont plus que jamais nécessaires pour fonder une action éclairée et pertinente.

C'est l'objectif de ce mémento : mettre à disposition les ressources nécessaires à l'exercice du métier, ressources accompagnées de notre analyse syndicale.

Il constitue un des outils proposés par le snU.pden-FSU pour que l'exercice mené par les personnels de direction ne conduisent ni à l'isolement, ni à la soumission vis à vis de la hiérarchie. Bien au contraire, un syndicalisme fondé sur des valeurs et des principes permet l'émergence d'échanges et de solidarités, la reconnaissance de la qualité d'un travail toujours mené dans l'objectif d'apporter le meilleur service au public dans un cadre professionnel respectueux des statuts et des conditions de travail de tous les personnels.

Je souhaite que ce mémento vous accompagne dans l'exercice de vos fonctions et vous incite à rejoindre le snU.pden-FSU. A bientôt !

Igor GARNCARZYK
Secrétaire Général

Reclassement

Chapitre III : Dispositions relatives au classement (Articles 10 à 13)

Article 10

Modifié par Décret n°2017-1736 du 21 décembre 2017 - art. 3

Dès leur nomination en qualité de stagiaire, les personnels sont classés dans le grade de personnel de direction de classe normale dans les conditions suivantes :

1° Personnels appartenant aux corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des professeurs des écoles, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale.

A partir du 1er septembre 2021 :

SITUATION AN-CIENNE		SITUATION NOUVELLE
Echelon	Echelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur
Professeur certifié, professeur de lycée professionnel, professeur d'éducation physique et sportive, professeur des écoles, conseiller principal d'éducation et psychologue de l'éducation nationale de classe exceptionnelle		
Echelon spécial	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 3 ans
4e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	9e échelon	3/5 de l'ancienneté acquise majorée d'un an
2e échelon	9e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
1er échelon	8e échelon	5/4 de l'ancienneté acquise

Professeur certifié, professeur de lycée professionnel, professeur d'éducation physique et sportive, professeur des écoles, conseiller principal d'éducation et psychologue de l'éducation nationale hors classe

7e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 3 ans
6e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
5e échelon	9e échelon	5/6 de l'ancienneté acquise
4e échelon	8e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	7e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
2e échelon	6e échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	5e échelon	Ancienneté acquise

Professeur certifié, professeur de lycée professionnel, professeur d'éducation physique et sportive, professeur des écoles, conseiller principal d'éducation et psychologue de l'éducation nationale de classe normale

11e échelon	7e échelon	Ancienneté acquise
10e échelon	6e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
9e échelon	5e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise
8e échelon	4e échelon	4/7 de l'ancienneté acquise
7e échelon	3e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
6e échelon	2e échelon	1/2 de l'ancienneté acquise majorée de 6 mois
5e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise dans la limite de 6 mois
4e échelon	2e échelon	Sans ancienneté
3e échelon	1er échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	1er échelon	Sans ancienneté
1er échelon	1er échelon	Sans ancienneté

2° Personnels appartenant au corps des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré

SITUATION ANCIENNE		SITUATION NOUVELLE
Echelon	Echelon	Ancienneté conservée dans la limite de la durée exigée pour l'accès à l'échelon supérieur
Professeur agrégé de l'enseignement du second degré de classe exceptionnelle		
3e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
1er échelon	10e échelon	Ancienneté acquise

Professeur agrégé de l'enseignement du second degré hors classe		
4e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 3 ans
3e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 4 ans 6 mois
2e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 2 ans 6 mois
1er échelon	9e échelon	5/4 de l'ancienneté acquise

Professeur agrégé de l'enseignement du second degré de classe normale		
11e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise majorée de 4 ans
10e échelon	10e échelon	Ancienneté acquise
9e échelon	9e échelon	5/8 de l'ancienneté acquise
8e échelon	8e échelon	5/7 de l'ancienneté acquise
7e échelon	7e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
6e échelon	6e échelon	2/3 de l'ancienneté acquise
5e échelon	5e échelon	4/5 de l'ancienneté acquise
4e échelon	4e échelon	Ancienneté acquise
3e échelon	3e échelon	Ancienneté acquise
2e échelon	2e échelon	Ancienneté acquise doublée
1er échelon	1er échelon	Ancienneté acquise doublée

Article 11

Modifié par Décret n°2020-1030 du 11 août 2020 - art. 8

Dès leur nomination en qualité de stagiaire, les personnels recrutés par liste d'aptitude, en application de l'article 6 ci-dessus, sont classés dans le grade de personnel de direction de classe normale à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine.

Dès leur nomination en qualité de stagiaire, les personnels recrutés par concours organisé au titre du 2° de l'article 3 sont classés au 5e échelon du

grade de personnel de direction de classe normale avec une reprise d'ancienneté de six mois, sauf si l'application des dispositions de l'article 10 leur est plus favorable.

3° Personnels appartenant au corps des attachés d'administration de l'Etat :

Les fonctionnaires appartenant au corps des attachés d'administration de l'Etat sont classés dans le grade de personnel de direction de classe normale à l'échelon doté d'un indice immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine ;

4° Autres corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires :

Les membres des autres corps de fonctionnaires sont classés dans le grade de personnel de direction de classe normale à l'échelon doté d'un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui qu'ils détenaient dans leur corps d'origine ;

5° Les ressortissants d'un Etat membre de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen, autre que la France, sont classés selon le cas dans les conditions prévues aux 1°, 2°, 3° et 4° du présent article en application des dispositions du décret n° 2010-311 du 22 mars 2010 relatif aux modalités de recrutements et d'accueil des ressortissants des Etats membres de l'Union européenne ou d'un autre Etat partie à l'accord sur l'Espace économique européen dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi de la fonction publique française.

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000005631808/>

Décret n°2001-1174 du 11 décembre 2001 portant statut particulier du corps des personnels de direction d'établissement ...

Echelonnement indiciaire

Décret n° 2009-1303 du 26 octobre 2009 fixant l'échelonnement indiciaire applicable à certains corps et emplois relevant du ministère chargé de l'éducation nationale

L'échelonnement indiciaire applicable au corps des personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation relevant du ministre de l'éducation nationale régis par le décret du 11 décembre 2001 susvisé est fixé ainsi qu'il suit :

GRADES ET ÉCHELONS	INDICES BRUTS
Personnels de direction hors classe	
Echelon spécial	Hors échelle B
5e échelon	Hors échelle A
4e échelon	1027
3e échelon	989
2e échelon	930
1er échelon	880
Personnels de direction de classe normale	
10e échelon	1027
9e échelon	989
8e échelon	930
7e échelon	880
6e échelon	835
5e échelon	774
4e échelon	706
3e échelon	660
2e échelon	611
1er échelon	573

Rémunération

Elle est constituée :

- du traitement principal,
- de la bonification indiciaire (BI),
- de la nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- de l'indemnité de fonction, responsabilité et résultats (IF2R)
- de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement

Traitement principal

Valeur annuelle brute du point d'indice : 56,2323€

soit une valeur mensuelle brute de : 4,6860€.

Valeur mensuelle nette du point d'indice : 3,719€

Il est à noter que le point d'indice n'a pas augmenté depuis le 1/ 2 / 2017

Grade : Personnel de direction de classe normale				Catégorie A
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
10ème	-	1027	830	3 889,40 €
9ème	2 ans et 6 mois	989	801	3 753,51 €
8ème	2 ans et 6 mois	930	756	3 542,63 €
7ème	2 ans	880	718	3 364,57 €
6ème	2 ans	835	684	3 205,24 €
5ème	2 ans	774	637	2 985,00 €
4ème	2 ans	706	586	2 746,01 €
3ème	2 ans	660	551	2 582,00 €
2ème	2 ans	611	513	2 403,93 €
1er	2 ans	573	484	2 268,04 €

Grade : Personnel de direction hors classe				Catégorie A+
Échelon	Durée de l'échelon	IB	IM	Traitement brut mensuel
6ème échelon, grille Hors Échelle B				
HEB3	Échelon spécial	HEB3	1067	4 999,99 €
HEB2	Échelon spécial	HEB2	1013	4 746,94 €
HEB1	Échelon spécial	HEB1	972	4 554,82 €
5ème échelon, grille Hors Échelle A				
HEA3		HEA3	972	4 554,82 €
HEA2		HEA2	925	4 334,57 €
HEA1		HEA1	890	4 170,56 €
4ème	2 ans et 6 mois	1027	830	3 889,40 €
3ème	2 ans et 3 mois	989	801	3 753,51 €
2ème	2 ans et 3 mois	930	756	3 542,63 €
1er	2 ans	880	718	3 364,57 €

POSITION SYNDICALE

Le point d'indice doit être revalorisé afin de rattraper la perte de pouvoir d'achat subie depuis des années et permettre aux personnels de direction comme aux autres fonctionnaires de faire face aux besoins de la vie courante.

Une revalorisation a aussi un impact sur la protection sociale : les cotisations sociales à la charge du salarié et de l'employeur augmentant ceci permet à la protection sociale de jouer pleinement son rôle en faveur des salariés.

Les Bonifications Indiciaires

Les bonifications indiciaires sont calculées en point d'indice et sont soumises à retenue pour la pension.

La bonification indiciaire (BI)

Elle est fonction de la catégorie de l'établissement et de l'emploi occupé :

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Décret n° 2020-710 du 10 juin 2020 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux personnels exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise

Article 1

Une nouvelle bonification indiciaire, prise en compte et soumise à cotisation pour le calcul de la pension de retraite, peut être versée mensuellement, dans la limite des crédits disponibles, aux agents exerçant des fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

Le bénéfice du versement de la nouvelle bonification indiciaire est lié à l'exercice des fonctions y ouvrant droit. **En sont exclus les agents chargés d'assurer la suppléance ou l'intérim des fonctions y ouvrant droit.**

Elle ne peut se cumuler avec d'autres bonifications indiciaires d'une autre nature qui seraient éventuellement perçues par l'agent exerçant des fonctions ouvrant droit à nouvelle bonification indiciaire dans les conditions du présent décret.

Modalités de versement La NBI versée sous forme de points d'indice majoré, s'ajoute au traitement indiciaire pour le calcul du supplément familial et de l'indemnité de résidence et pour le calcul des primes et indemnités versées en pourcentage du traitement indiciaire. **Elle est également prise en compte pour la retraite.** Elle est versée mensuellement, au prorata du temps de travail, selon les mêmes modalités que le traitement. La NBI continue d'être versée durant les périodes de congés annuels et bonifiés, congé maladie ordinaire ; des congés pour accident de service ou maladie professionnelle ; congé maternité, paternité ou adoption ; des congés de longue maladie, tant que l'agent n'est pas remplacé dans ses fonctions.

La nouvelle bonification indiciaire **n'est versée qu'au chef d'établissement à partir de la 3ème catégorie**

Catégorie	Chef d'établissement	Montant mensuel net
3ème	40	148,76 €
4ème	60	223,14 €
4ème exceptionnelle	80	297,52 €

IF2R

Part « Fonction et responsabilités »

Arrêté du 24 décembre 2020 modifiant l'arrêté du 1er août 2012 fixant les montants de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale instituée par le décret n° 2012-933 du 1er août 2012

Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports, le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics,

Vu le décret n° 2012-933 du 1er août 2012 modifié relatif à l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale ;

Vu l'arrêté du 1er août 2012 fixant les montants de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale instituée par le décret n° 2012-933 du 1er août 2012 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du 7 décembre 2020,

Arrêtent :

Arrêté du 1er août 2012 fixant les montants de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale instituée par le décret n° 2012-933 du 1er août 2012 ;

Vu l'avis du comité technique ministériel de l'éducation nationale en date du 7 décembre 2020,

Arrêtent :

Article 1

L'article 1er de l'arrêté du 1er août 2012 susvisé est modifié ainsi qu'il suit :

1° Le tableau figurant au I est remplacé par le tableau suivant, **à compter du 1er janvier 2021**

FONCTION	CATÉGORIE de l'établissement	MONTANTS annuels
Chef d'établissement	4e exceptionnelle	7 000 €
Chef d'établissement adjoint	4e exceptionnelle	5 950 €
Chef d'établissement Directeur d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	4e	5 300 €
Chef d'établissement adjoint Directeur adjoint d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	4e	4 130 €
Chef d'établissement Directeur d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	1re, 2e et 3e	5 200 €
Chef d'établissement adjoint Directeur adjoint d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	1re, 2e et 3e	3 450 €
Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté Directeur d'école régionale du premier degré	/	5 200 €
Directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté	/	2 890 €

2° Le tableau figurant au I est remplacé par le tableau suivant, à compter du **1er janvier 2022**

FONCTION	CATÉGORIE de l'établissement	MONTANT annuel
Chef d'établissement	4e exceptionnelle	7 000 €
Chef d'établissement adjoint	4e exceptionnelle	5 950 €
Chef d'établissement Directeur d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	4e	6 170 €
Chef d'établissement adjoint Directeur adjoint d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	4e	4 600 €
Chef d'établissement Directeur d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	1re, 2e et 3e	6 010 €
Chef d'établissement adjoint Directeur adjoint d'une unité pédagogique régionale des services pénitentiaires	1re, 2e et 3e	4 000 €
Directeur d'établissement régional d'enseignement adapté Directeur d'école régionale du premier degré	/	6 010 €
Directeur adjoint chargé de section d'enseignement général et professionnel adapté	/	2 890 €

3° Au III, après les mots : « montant de référence », est inséré le mot : « annuel » et le montant : « 2 000 € » est remplacé par le montant : « 667 € ».

Arrêté du 1er août 2012 fixant les montants de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale instituée par le décret n° 2012-933 du 1er août 2012

II. — Les montants annuels du complément fonctionnel attribué à certains chefs d'établissement :

CATÉGORIE de l'établissement	DIRECTION ADMINISTRATIVE et pédagogique	DIRECTION ADMINISTRATIVE uniquement
1re	1 780 €	890 €
2e	2 220 €	1 110 €
3e	2 890 €	1 445 €
4e	3 330 €	1 665 €

— Le montant de référence annuel de la part résultats est fixé à 667 €.

Nota :

Conformément au I de l'article 2 de l'arrêté du 24 décembre 2020, ces dispositions s'appliquent à la part tenant compte des résultats servie au titre des évaluations afférentes aux activités postérieures au 1er septembre 2021, sous réserve du II du présent article.

II. - Les personnels mentionnés au I du présent article, dont la période triennale de la lettre de mission s'achève le 31 août 2022 ou le 31 août 2023, demeurent régis, pour la part tenant compte des résultats servie au titre de cette période, par les dispositions du III de l'article 1er de l'arrêté du 1er août 2012 susvisé,

De meilleurs salaires

Pour la FSU la question des salaires est une priorité revendicative de la situation, par exigence de justice sociale, de défense des conditions de vie du plus grand nombre. Elle porte en particulier le dégel de la valeur du point d'indice et la revalorisation des pensions, non seulement pour compenser les pertes accumulées en raison de l'inflation, mais aussi pour reconnaître les droits des retraité-es, le caractère essentiel des agent-es public-ques dans le fonctionnement de la société et de l'économie, et la nécessité de leur donner davantage de moyens. En ce sens elle réaffirme son opposition à la loi TFP et en particulier sa revendication pour la titularisation des agent-es et l'attribution de moyens aux services publics.

Parce que le gouvernement laisse filer une inflation galopante pour tenter de maîtriser sur le dos des salarié-es du public comme du privé, le déséquilibre budgétaire et la dette publique, il provoque les conditions de décrochages récurrents des salaires et de dégradations brutales du pouvoir d'achat, à commencer par celui des moins rémunéré-es.

La persistance d'un tel contexte dégraderait brutalement et durablement le niveau de vie des salarié-es. En réponse, la FSU porte ses mandats et inscrit dès maintenant dans le débat intersyndical et interprofessionnel la perspective de porter le SMIC et le minimum fonction publique au plus haut possible. La prime « inflation » portée par le gouvernement est un aveu cinglant de la situation des salaires en France : pour la FSU, ça suffit !

Le snU.pden FSU demande :

Des équipes complètes dans chaque établissement comprenant outre le chef d'établissement, l'adjoint, le gestionnaire, un/un des conseiller/s principal/aux d'éducation, des personnels sociaux et de santé ainsi que des personnels administratifs en nombre suffisant.

Des moyens en postes d'enseignant permettant d'assurer l'intégralité des horaires à destination de tous les élèves ainsi que la prise en compte de l'environnement socio- économique

Textes de loi et références :

Décret n° 2020-1298 du 23 octobre 2020 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Arrêté du 23 octobre 2020 fixant au titre de l'année 2020 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Arrêté du 23 juillet 2021 fixant au titre de l'année 2021 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie de pouvoir d'achat

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) du traitement indiciaire des fonctionnaires concerne tous les fonctionnaires titulaires civils des trois fonctions publiques et les agents non titulaires employés de manière continue lorsqu'ils détiennent un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B*, qui ont atteint depuis quatre années l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois, ou qui ont atteint depuis quatre années l'indice sommital du premier grade ou d'un grade intermédiaire de leur corps ou cadre d'emplois.

Le mécanisme de la GIPA repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut détenu sur une période référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (hors tabac).



Sont exclus du bénéfice de la GIPA, les agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence ou les agents ayant subi sur une des périodes de référence une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.

Si le traitement a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée.

Le montant de la GIPA 2021:

L'arrêté publié le 23 juillet 2021 au *Journal Officiel* ont fixé les éléments de calcul de la GIPA pour 2020 et 2021 :

2020

La période de référence 2021 est comprise entre le 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020 :



101000 : traitement brut, **TB** = INM *4,6860
(Valeur annuelle du point d'indice au 1/02/17 :
5623,23€, soit 4,6860€ valeur mensuelle)

101050 : Pension civile (cotisation salariale retraite): la retenue pour pension civile est de 11.10% du traitement brut : **TB*11.10%**

101053 : Pension civile sur NBI,
NBI*4,6860*11,10%

101070 : traitement brut NBI TB NBI =
NBI*4.6860*11.10%

102000 : indemnité de résidence versée pour compenser les écarts de coût de la vie de certaines régions

104000 : supplément familial de traitement dépendant du nombre d'enfants à charge,

200136 : avantage en nature logement. Correspond à la valeur locative

du logement et aux prestations en nature. Cet élément est soumis comme les indemnités à la RAEP

200362 : complément rémunération. Attribué aux personnels dépassant l'indice 1124 (c'est cet indice qui apparaît sur le bulletin de paye). Ce complément n'est pas soumis à retenue pour la pension civile.

201730 : IFRR part fonction. Le montant est fonction de la catégorie de l'établissement.

202206 : Indemnité compensatrice CSG : Elle a été instituée pour compenser la perte de salaire due à l'augmentation de la CSG. Elle est réévaluée au 1er janvier 2020 proportionnellement à la progression éventuelle de rémunération entre 2018 et 2019 selon la formule suivante : $\text{Rémunération brute annuelle 2019} / \text{Rémunération brute annuelle 2018} \times \text{Montant initial de l'indemnité 2019}$. Elle ne changera plus à partir de 2021.

1 : mois de paiement,
2 : numéro d'ordre d'édition du bulletin,
3 : code de gestion de la trésorerie générale,
4 : type d'établissement,
206 : identification du ministère, N° II
droits à prestations sociales et au supplément
classe, INM (indice nouveau majoré
calcul du traitement brut), NBI (ne co

[illegible]

tin de paye,

générale, code de l'établissement d'affectation,

NSEE, grade, enfants à charge (ouverture des
plément familial de traitement), échelon de la
correspondant au grade et à l'échelon, il sert au
concerne que les chefs d'établissement)

[illegible]

401201 : Contribution Sociale Généralisée non déductible, Elle est de 2,4% de 98,25% de la rémunération. Rémunération : **TB** y compris la NBI, augmenté des diverses indemnités (résidence, responsabilité, supplément familial de traitement, etc..). Elle fait partie du revenu imposable.

401301 : Contribution Sociale Généralisée déductible. La CSG est un impôt qui sert à financer la Protection sociale. Elle est de 9,2% de 98,25% de la rémunération.

Le taux était de 7,5% jusqu'en 2018.

401501 : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale. Cette cotisation alimente un fonds qui permet de rembourser les déficits accumulés de la Sécurité Sociale. Elle est de 0,5% de 98,25% de la rémunération.

De 403301 à 411053 : éléments donnés pour information : Il s'agit des cotisations à la charge de l'employeur.

411058 : Contribution ATI Cotisation de l'employeur qui alimente les caisses qui indemnisent les accidentés du travail. Le taux est de 0,32%.

501080 : RAFP, Retraite Additionnelle de la Fonction Publique. Cette cotisation a été mise en place en 2005 et permet aux agents de cotiser sur une part des primes et indemnités (il y a un plafond : 20% du traitement brut). La cotisation est de 5% pour l'agent.

501180 : RAFF, part employeur. Le taux est également de 5% pour l'administration.

604970 : Le transfert primes-points. Il est lié à la diminution des indemnités et à leur transfert dans le traitement indiciaire. Ceci permettra une augmentation de la pension qui est calculée sur le dernier salaire (tant qu'il n'y a pas de nouvelle réforme des retraites).

700678 : MGEN- Adulte(s) cet élément concerne les collègues choisis cette mutuelle et éventuellement les conjoints. Il en est de même s'il y a des enfants couverts par la mutuelle.

011100 : net à payer avant impôt sur le revenu

558000 : impôt sur le revenu prélevé à la source. Depuis 2019, cette information figure sur le bulletin de paye.

DDFIP DU
PERSONNELS DE
CODE
ÉLÉMENTS
 101000 TRAITEMENT BRUT
 101050 RETENUE PC
 101053 RETENUE PC NRI
 101070 TRAITEMENT BRUT N.B.I.
 102000 INDEMNITE DE RESIDENCE
 200136 AVANTAGE EN NATURE LOGT
 200362 COMPLEMENT REMUNERATION
 201730 I.P.R.R. - PART FONCT.
 202206 IND. COMPENSATRICE CSG
 401201 C.S.G. NON DEDUCTIBLE
 401301 C.S.G. DEDUCTIBLE
 401501 C.S.G.S.
 403301 COTIS PATRON. ALLOC FAMIL.
 403501 COT PAT FAMIL. DEPLAFOURNE
 403801 COT SOLIDARITE AUTONOMIE
 404001 COT PAT MALADIE DEPLAFON
 411050 CONTRIB. PC NRI
 411053 CONTRIB. PC NRI
 411058 CONTRIBUTION ATI
 501080 COT SAL RAFF
 501180 COT PAT RAFF
 558000 COT PAT VUS MOBILITE
 604970 TRANSFERT PRIMES / POINTS
 700678 M.G.E.N. - ADHERENT
 011100 NET A PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU
 558000 IMPOT SUR LE REVENU PRELEVE A LA SOURCE
 (TAUX PERSONNALISE 17,10%)
 11140.92
 * RAPPELS : VOIR DECOMPTÉ
 NOMBRE SECURITE SOCIALE
 11140.92
 BASE SS DE L'ANNEE
 5 456.93
 BASE SS D'UN MOIS
 53 897.09
 MONTANT IMPONIBLE DE L'ANNEE
 53 897.09
 MONTANT IMPONIBLE D'UN MOIS
 5 313.13
 COMPTE ASSIMILE
 27 OCTOBRE 2021
 LA DEN S
 A PARTIR
 DANS VOTRE

Bas de bulletin de paye :

Montant imposable de l'année et le montant de l'impôt sur le revenu à payer, les avantages en nature, les CRDS et éventuellement les cotisations à MGEN.

Indemnité de résidence

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont fixées par [l'article 9 du décret du 24 octobre 1985](#).

Le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

Il existe 3 zones d'indemnité :

- zone 1, taux à 3 %
- zone 2, taux à 1 %
- zone 3, taux à 0 %

Le dernier classement des communes dans les 3 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 1ère ou 2ème zone est celui afférent à l'indice majoré 313.

BULLETIN DE PAYER

N° CREDIT : 2
N° DE TRAVAIL : 1
TEMPS DE TRAVAIL : + DE 120 H

DIRECTION

SIRH : 206 1124 NBI 040

A PAYER	A DÉDUIRE	POUR INFORMATION
5247,09	584,65	
187,44	20,81	
54,54		335,80
88,92		
433,33		
57,88		
	150,74	
	427,09	
	31,40	
		286,36
		27,27
		16,36
		639,09
		3912,39
		139,23
		17,45
	46,90	
		46,90
		109,09
	32,42	
	147,75	
		908,55
		4647,44

TOTAL DU MOIS : 3 738,89 €

01/01/2022

ERA ETABLIE A/C DU 01/01/2022

DE VOS DONNEES DE PAIE

INTERET : CONSERVEZ CE DOCUMENT SANS LIMITATION DE DUREE

nt imposable du mois qui comprend
re, la CSG non déductible ainsi que la
MGEN.

Les premières évaluations des chefs adjoints dans le cadre de la nouvelle procédure annuelle découlant du décret no 2021-121 du 4 février 2021 qui modifie les modalités d'évaluation professionnelle des personnels de direction d'établissement d'enseignement, vont s'engager en cette fin d'année scolaire.

Le snU.pden-FSU regrette que, alors que des directives académiques sont parfois déjà transmises, le guide prévu par le Ministère ne soit toujours pas officiellement diffusé. Ceci ouvre la porte à des interprétations locales des textes législatifs et réglementaires.

Le snU.pden-FSU a refusé de bout en bout, contrairement à d'autres organisations représentatives, cette forme d'évaluation des chefs d'établissement adjoints par les chefs d'établissement. Nous rappelons le double enjeu fondamental qui se joue dans l'évolution du dispositif d'évaluation :

- la création d'une relation hiérarchique entre chef et chef d'établissement adjoint ;
- la fracture opérée au sein de l'équipe de direction entre chef et chef d'établissement adjoint, deux collègues d'un même corps qui ne doivent être liés que par l'autorité fonctionnelle.

Malgré notre opposition, ce dispositif

se met actuellement en place pour une première vague de chefs d'établissement adjoints. **Nous poursuivons notre action pour que cette procédure soit retirée et que chefs comme adjoints soyons évalués par le seul supérieur hiérarchique : l'IA DASEN.** Pour agir dans un contexte réglementaire défini tout en exerçant une pratique professionnelle conforme aux valeurs que nous portons, nous soumettons les propositions suivantes.

Le snU.pden-FSU appelle en premier lieu les chefs à **demande le renvoi de cette évaluation à l'autorité hiérarchique**, IA DASEN. En effet, ni le décret ni l'arrêté ne cite le chef d'établissement comme devant être l'évaluateur. Seule une note du DRH, M. Soetemont, datée du 30 avril 2021 et son inscription dans le guide d'évaluation présenté au groupe de travail, cite explicitement le chef d'établissement comme le supérieur hiérarchique du chef adjoint. Cet élément justifie notre demande de renvoi de la procédure d'évaluation à l'IA DASEN .

Si le chef devait avoir injonction de l'IA DASEN d'évaluer le chef adjoint, nous appelons alors à entrer dans une **démarche qui maintienne trois fondamentaux** : la notion d'équipe de direction, la prévalence de l'autorité

fonctionnelle et enfin un rapport de collègue à collègue.

Nous savons combien le mode de direction du chef d'établissement, le champ de délégation, l'organisation du travail au sein de l'établissement et entre les personnels peut faciliter et mettre en valeur l'action des chefs adjoints ou au contraire rendre plus difficile la reconnaissance de leur travail, voire, dans certaines situations aboutir à des situations conflictuelles et de travail empêché. C'est dans ce contexte que les chefs d'établissement et les chefs d'établissement adjoint sont invités à entrer dans cette procédure.

La **première partie du CREP porte sur le degré d'atteinte des objectifs**. Concernant cette partie de l'évaluation, nous suggérons que le positionnement pour situer l'atteinte de chacun des objectifs, soit un positionnement d'équipe. Chef d'établissement et chef d'établissement adjoint participent de concert à leur atteinte. Les éléments d'organisation internes à l'équipe doivent le demeurer. Les régulations nécessaires se conduisent également entre collègues tous deux parties prenantes. L'autorité fonctionnelle du chef d'établissement permet de décider lors de désaccords persistants entre les collègues. Ces désaccords ne doivent pas avoir de conséquence sur l'évaluation. Si chef d'établissement ou chef d'établissement adjoint, dans

le cadre de leurs fonctions et de l'organisation concertée du travail, n'assuraient pas les missions définies de manière satisfaisantes, nous serions alors dans une situation de dysfonctionnement au sein de l'équipe de direction, dysfonctionnement dont les conséquences seront abordées précisément ci-après.

Cette procédure implique alors de **définir des objectifs fixés au chef adjoint pour l'année n+1 identiques à ceux rédigés pour le chef d'établissement** par l'IA DASEN ou le Recteur. Les objectifs deviennent communs à l'équipe, chef et adjoint-s.

Pour la **deuxième partie qui concerne les compétences acquises**, considérant que l'action du chef n'est pas sans effet sur la capacité à agir du chef adjoint, considérant l'unicité du corps et notre volonté de maintenir une autorité fonctionnelle et de ne pas glisser vers une autorité hiérarchique, nous appelons à **ne positionner l'agent évalué que sur les items acquis ou experts**.

En effet, nous considérons que tout positionnement « à acquérir » ou « à renforcer » relèverait de l'insuffisance professionnelle et constituerait un **dysfonctionnement du personnel**. Il est alors possible d'engager la procédure notifiée en page 5 du projet de guide d'évaluation qui stipule que : « Elle (l'autorité hiérarchique) peut également, dans les situations de dys-

fonctionnement identifiées en amont par ses soins, prendre la responsabilité de conduire elle-même l'entretien d'évaluation. Une telle situation ne saurait être pérenne et doit faire l'objet d'un signalement à la direction de l'encadrement. L'autorité hiérarchique doit en tirer toutes les conséquences et proposer les mesures nécessaires au règlement du dysfonctionnement constaté. »

Cette situation d'insuffisance professionnelle constatée et pour laquelle l'autorité hiérarchique doit être alertée, nous permet de rester, dans l'immense majorité des cas, dans un cadre d'évaluation entre chef d'établissement et chef d'établissement adjoint respectueux d'une relation entre collègues, collègues qui doivent organiser le travail au sein de l'équipe afin que chacun acquiert les compétences nécessaires à l'exercice de ses missions. Si tel n'était pas le cas, la situation de dysfonctionnement serait alors avérée et nécessiterait le recours à l'« autorité hiérarchique », l'IA DASEN pour l'évaluation du chef d'établissement adjoint.

Enfin, en ce qui concerne les **éléments liés à la formation professionnelle**, il nous semble inenvisageable, qu'entre collègues, une formation puisse être imposée à un chef d'établissement adjoint. Seules les cases à l'initiative de l'agent devraient donc être cochées pour les « formations envisagées », selon un argumentaire identique à celui du paragraphe précédent renfor-

cé par le fait qu'une formation pour adulte, pour être efficace, nécessite l'engagement volontaire et souhaité de la personne concernée.

Nous appelons les adjoints qui ne seraient pas satisfaits de la procédure d'évaluation conduite par le chef d'établissement à utiliser les voies offertes par la réglementation : si malgré des échanges avec le chef d'établissement pendant le délai de 10 jours laissé à l'intéressé avant de porter ses observations, il n'y a pas de consensus sur les appréciations littérales et positionnements, le chef d'établissement adjoint doit porter ses observations sur le compte-rendu d'entretien professionnel. Conformément à l'article 6 de l'arrêté, « le compte rendu de l'entretien professionnel est visé par l'autorité hiérarchique représentée, selon le cas, par le recteur ou le directeur académique des services de l'éducation nationale qui peut formuler, s'il l'estime utile, ses propres observations ». Il semblerait donc pertinent parallèlement à la transmission du CREP à l'autorité hiérarchique, que le personnel concerné adresse un courrier circonstancié, et sollicite une entrevue avec l'IA DASEN pour étayer les observations portées. Enfin, si le retour ne satisfait toujours pas le chef d'établissement adjoint, il lui faudra engager la procédure de recours contentieuse telle que prévue

PAS MAL VOTRE
D'ÉTABLISSEMENT



par l'article 9 de l'arrêté sus cité « Les personnels de direction peuvent saisir les autorités mentionnées au troisième alinéa de l'article 6 d'une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel. Ce recours hiérarchique est exercé dans un délai de quinze jours francs suivant la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien. »

Enfin, si ce recours hiérarchique ne trouvait pas d'issue, la saisine de la CAP doit être réalisée « La commission administrative paritaire compétente peut demander, sur requête de l'intéressé-e et après exercice d'un recours hiérarchique, la révision du compte rendu de l'entretien professionnel à l'autorité saisie de ce recours. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous éléments

utiles d'information. La commission doit être saisie dans un délai d'un mois suivant la réponse formulée dans le cadre du recours par l'autorité hiérarchique compétente. Cette autorité communique à l'agent, qui en accuse réception, le compte rendu définitif de l'entretien professionnel. »

Concernant la procédure de contestation pour les chefs d'établissement, la procédure est identique, le recours s'établissant au niveau du Recteur pour une évaluation réalisée par l'IA DASEN.

Les propositions de ce cadre pour la

mise en œuvre de la nouvelle procédure d'évaluation ont pour finalités le maintien fonctionnel de la notion d'équipe, équipe composée d'un chef d'établissement et d'un ou plusieurs chefs d'établissement adjoints, sans relation d'autorité hiérarchique. **Chacun peut imaginer les conséquences sur le fonctionnement et les relations au quotidien de la procédure de recours décrite précédemment.** Ces propositions doivent être discutées entre les collègues concernés. Les modalités du processus évaluatif, au-delà de l'aspect réglementaire défini par les textes, doivent être consensuelles.

Ces propositions que nous mettons en débat doivent être discutées dans un cadre le plus large possible. Nous les soumettons à l'ensemble de la profession et les proposerons à l'ensemble des organisations syndicales des personnels de direction. Nous chercherons à définir une démarche commune qui aura d'autant plus de poids et d'impact qu'elle sera largement adoptée. Nous sommes prêts à faire évoluer notre construction.

L'objectif du snU.pden-FSU, en vous soumettant cette démarche, est de permettre à chacun, chef d'établissement ou chef d'établissement adjoint, adhérent ou pas au snU.pden-FSU, de concilier valeurs et engagement professionnel. Participez avec nous à cette construction, poursuivez avec nous le combat pour obtenir la suppression de cette procédure inique.



Textes de référence :

Décret 86-428 du 14 mars 1986 Code du domaine de l'état articles 42-44 R92 à R104

Concession par « nécessité absolue de service » NAS : « Il y a nécessité absolue de service lorsque l'agent ne peut accomplir normalement son service sans être logé dans les bâtiments où il doit exercer ses fonctions. »

Le décret du 11 décembre 2001 contient une obligation de loger dans l'EPL pour les personnels de direction. Elle est liée à l'exercice des responsabilités et est justifiée par la mobilité obligatoire ('règle des 9 ans').

Les personnels de direction (mais aussi de gestion, d'éducation, les TOS et les infirmières pour les établissements avec internat (art. 2 du décret)) peuvent prétendre à une

Concession par 'nécessité absolue de service'. Elle est accordée par la collectivité territoriale qui a la charge de l'établissement (région pour les lycées ; département pour les collèges). Le nombre de logements dépend d'un barème de pondération en fonction de l'importance de l'établissement, le minimum étant 2.

Les personnels de direction sont logés par Nécessité Absolue de Service.

Le logement de fonction est donc un espace personnel qui est inmanquablement lié à notre exercice professionnel. Si le logement de fonction est considéré comme un avantage en nature du point de vue des impôts, dans la réalité quotidienne, dans certains endroits, le logement de fonction peut être considéré comme un élément participant à la dégradation des conditions de travail.

Si le logement doit être décent, et fait partie intégrante de la fonction des personnels de direction (en l'état de la législation) cela ne signifie pas qu'ils

sont des gardiens corvéables à merci, à la disposition 24H/24, 7jours /7 de la collectivité territoriale propriétaire des locaux ou d'autres...

Ainsi, les personnels de direction logés ont le droit d'avoir une vie personnelle en dehors des heures de travail, le droit de partir en week-end et en vacances ! En cas d'ouverture de l'établissement en dehors des heures scolaires, de travaux lors des périodes de fermetures, la collectivité propriétaire des locaux doit mettre en place des dispositifs pour permettre l'accès à l'établissement. Elle doit également assurer les moyens de protection des lieux (société de télésurveillance ou autre), détenir les clés des établissements, les codes d'accès afin de pouvoir intervenir en cas de besoin.

Le logement de fonction est donc lié à notre activité professionnelle et notre obligation de mobilité. Par conséquent, le snU.pden-fsu s'oppose à ce que les personnels de direction subissent les frais (paiement de fluides...) liés à cette habitation imposée par le métier. Le snU.pden-fsu exige que les demandes des personnels de direction qui souhaitent à déroger à l'obligation de loger (proximité de résidence de l'établissement...) soient systématiquement accordées afin que leurs vies personnelles ne soient pas impactées par les contraintes professionnelles qui sont déjà extrêmement importantes de par l'exercice quotidien du métier (les personnels de direction concernés doivent toutefois prendre les dispositions nécessaires pour remplir leurs obligations).

En cas d'absence de logement pour le chef ou le chef d'établissement adjoint, le snU.pden-fsu demande que les personnels de direction puissent être logés, s'ils le souhaitent, à titre gratuit, dans un lieu proche de leur lieu d'affectation

En application de l'article 11 de la loi du 13 juillet 1983 (Titre I du statut des fonctionnaires), l'administration est tenue d'assurer la protection de ses agents titulaires ou non et, le cas échéant, la réparation des préjudices subis dans deux hypothèses :

- L'agent est poursuivi pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, soit devant les juridictions civiles, soit devant les juridictions pénales
- L'agent est victime d'une agression physique (coups et blessures), verbale ou écrite (injures, diffamations), ou d'une atteinte à ses biens, à l'occasion de ses fonctions. L'administration doit prendre en charge les frais d'avocat et l'ensemble des frais de procédure.

(Circulaire FP/88 n°2158 du 5 mai 2008)

Protection de l'agent poursuivi pour des faits n'ayant pas le caractère d'une faute personnelle. La protection statutaire de l'administration est due à l'agent en l'absence de faute personnelle détachable du service. Lorsque l'agent est mis en cause devant une juridiction judiciaire pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle, son administration doit saisir le préfet du départe-

tement où siège la juridiction concernée pour qu'il lui demande de se déclarer incompétente pour statuer sur les intérêts civils de la victime et, le cas échéant, procéder à l'élévation de conflit pour suspendre la procédure : c'est la juridiction administrative qui sera compétente.

Mais, même en cas de faute de service reconnue, l'administration ne peut pas payer les éventuelles amendes pénales auxquelles un agent pourrait être condamné par les juridictions répressives (principe de personnalité des peines).

Protection de l'agent victime d'une agression ou d'une atteinte à ses biens à l'occasion de ses fonctions.

Les infractions qui permettent à la victime de bénéficier de mesures de protection juridique sont :

- Les infractions réprimées par le Code pénal : menaces, coups et blessures volontaires, menaces de mort, voies de fait, diffamation et injures non publiques.
- Les infractions réprimées spécifiquement par la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse : diffamation et injures commises par voie de presse ou tout autre moyen de communication. Par ailleurs, l'agent,

comme tout citoyen, dispose d'un droit de réponse.

► L'atteinte aux biens personnels du fonctionnaire : dans le cas particulier des vols, il faut, pour que la protection juridique du fonctionnaire soit reconnue, qu'un lien soit établi entre l'infraction et la fonction. Dans le cas des dégradations de biens, les faits peuvent avoir été commis en dehors du temps et du lieu de service si le lien avec les fonctions de la victime peut être établi.

Les personnels déposent plainte, auprès de la gendarmerie ou du commissariat de police ; le double de cette plainte, signé, accompagné d'un courrier demandant la protection juridique et visé par le chef de service, accompagnera le rapport que ce dernier transmettra à l'autorité administrative.

La faute personnelle

Elle s'oppose à la faute de service commise sans intention dans l'exercice des fonctions.

Constitue une faute personnelle détachable du service celle qui est :

- Soit dépourvue de tout lien avec le service
- Soit commise en service mais que sa gravité ou son caractère délibéré rend détachable du service (exemple :

coups et blessures volontaires sur le lieu de travail)

► Soit commise en dehors de l'exercice des fonctions mais non dépourvue de tout lien avec le service (ex : un accident provoqué par l'agent avec un véhicule administratif utilisé à des fins personnelles)

Le caractère exclusivement personnel de la faute, s'il est établi, exonère toujours l'administration de son obligation de protection. Son critère essentiel est un caractère intentionnel ou d'extrême gravité.

S'il existe un doute sérieux quant à la réalité même des faits ou quant à leur caractère de faute personnelle, ce doute doit bénéficier à l'agent et la protection statutaire lui être accordée tant qu'aucun élément probant contraire n'aura été apporté par l'enquête administrative ou l'instruction judiciaire.

La mise en examen d'un agent ne peut suffire à fonder un refus de protection de l'administration. Mais l'administration se réserve le droit de lui retirer ultérieurement sa protection si une faute personnelle détachable du service était finalement établie à son encontre.

Avant tout jugement, l'agent peut contester, dans un délai de deux mois, le refus de protection qui lui aura été opposé par l'administration.

Notre accompagnement syndical pour vous aider

Avec la disparition des CAPN, la mobilité des personnels de direction a connu une première évolution. En effet, les syndicats ne disposent plus depuis deux ans des fichiers détaillés des demandes à partir desquels ils pouvaient effectuer des demandes auprès de la DGRH. Désormais, le mouvement s'effectue de gré à gré, entre le personnel et l'autorité hiérarchique. Les syndicats peuvent toujours intervenir, à condition que

- les personnels leur aient communiqué leur dossier suffisamment en amont **et** qu'ils les aient mandatés

Comme il n'y a pas de barème, la mobilité se joue sur d'autres critères visant à valider une adéquation profil/poste. Le compte-rendu d'entretien professionnel joue un rôle important, avec l'évaluation qui a été portée. Avec l'évolution voulue par le Ministère et accompagnée par d'autres organisations syndicales, ce compte-rendu rédigé par le supérieur hiérar-

chique direct prendra une place plus importante encore.

Vos choix et votre stratégie constituent également un élément conséquent de votre mobilité. En effet, votre projet est évalué au regard de critères géographiques, familiaux, professionnels. Mais on peut difficilement espérer cocher toutes les cases à la fois, plus encore si l'on souhaite changer d'académie. Mieux vaut se fixer un seul objectif et être clairvoyant dans les objectifs que l'on se fixe. Dans ce cas, il faut souvent accepter de revoir ses prétentions à la baisse pour obtenir la mobilité que l'on souhaite, d'autant que la DGRH fixe avec les académies le nombre de postes qui donneront lieu à un mouvement interacadémique. Mieux vaut donc ne pas être trop gourmand pour espérer être satisfait.

Pendant votre entretien avec le DASEN, posez clairement votre projet et vos objectifs. Pour autant, même si vous avez une réponse positive sur un établissement de catégorie 3 ou 4, il n'est pas garanti que vous les obteniez *de facto*. Les académies obéissent au principe de l'offre et de la de-

mande et organisent les mutations sur le principe d'une bourse à l'emploi. Le fait de disposer d'un ou de plusieurs « excellent » vous dispose davantage à obtenir votre mobilité, mais cela reste sans certitude absolue.

Lorsque les intentions de mobilité sont rendues publiques, prenez aussi le temps d'appeler les collègues pour connaître l'établissement que vous souhaitez demander, pour obtenir des renseignements sur les logements de fonction que vous serez susceptible d'occuper. Ce sont autant d'éléments qui vous aideront dans la prise de décision.

Pendant cette phase de réflexion, nos délégués syndicaux sont à votre



écoute pour vous accompagner. Ils peuvent envisager avec vous les obstacles possibles et vous conseiller sur les stratégies les plus adaptées. Une fois que vous avez entré et validé vos vœux, nous vous conseillons de nous

adresser votre dossier, afin de bien le connaître et d'assurer de notre mieux son accompagnement auprès des autorités académiques et de la DGRH. Si vous n'obtenez pas satisfaction à l'occasion du premier mouvement, vous pouvez déposer un

recours que nous suivrons si vous nous mandatez. Nous ferons le nécessaire pour assurer son suivi auprès de la DGRH et ce jusqu'à la 3^{ème} phase, en juillet.

Pour la mobilité, deux calendriers se superposent : celui de l'administration et des différentes phases à respecter, celui de l'accompagnement syndical

Mobilité

Pour la mobilité, deux calendriers se superposent : celui de l'administration et des différentes phases à respecter, celui de l'accompagnement syndical

	Calendrier de l'administration	Calendrier syndical
SEPTEMBRE	Déclaration de votre intention de mobilité Prise de rendez-vous avec le/la DASEN	Prise de contact avec votre représentant syndical pour présenter/expliquer le dossier de mobilité
OCTOBRE	Parution de la note de service « Mobilité » Début des entretiens de mobilité	
NOVEMBRE	Ouverture du serveur SIRHEN « Mutations »	Entretiens pour consolider le dossier mobilité
DECEMBRE		Envoi de la copie du dossier mobilité au snU.pden-FSU
JANVIER	Réception des lettres codes sur le portail SIRHEN	Demande d'audiences académiques sur les lignes directrices de gestion
FEVRIER	1 ^{ère} période de modification des vœux et/ou ajustements	Demande d'audiences à la DGRH sur les lignes directrices de gestion
MARS		
AVRIL	Résultats du 1 ^{er} tour	
MAI	2 ^{ème} période de modification des vœux	Mandatement des collègues auprès du snU.pden-FSU pour examiner les recours auprès de la DGRH
JUIN	Résultats de la mobilité 2 ^{ème} tour 3 ^{ème} période de modification des vœux et/ou ajustement	Mandatement des collègues auprès du snU.pden-FSU pour examiner les recours auprès de la DGRH
JUILLET	Résultats de la mobilité 3 ^{ème} tour	

Pour obtenir une retraite au taux plein vous devez :

avoir au moins l'âge légal de la retraite

et

avoir réuni la durée d'assurance tous régimes requise selon l'année de votre 60e anniversaire.

ou

avoir atteint l'âge d'annulation de la décote

Vous pouvez bien entendu partir avant l'âge du taux plein sous réserve d'avoir atteint l'âge légal de la retraite – dans ce cas, le montant de votre retraite sera minoré (décote) puisque vous n'avez pas réuni la durée d'assurance tous régimes requise.

Age légal de départ en retraite

Fonctionnaire de la catégorie sédentaire né en	Age de départ à la retraite
1952	60 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois
1955 ou après	62 ans

Durée d'assurance tous régimes

Année de naissance	Nombre de trimestres exigé	Âge d'annulation de la décote
1954	165 (41 ans et 3 mois)	66 ans et 3 mois
1955 à 1957	166 (41 ans et 6 mois)	66 ans et 6 mois
1958, 1959, 1960	167 (41 ans et 9 mois)	66 ans et 9 mois
1961, 1962, 1963	168 (42 ans)	67 ans
1964, 1965, 1966	169 (42 ans et 3 mois)	67 ans
1967, 1968, 1969	170 (42 ans et 6 mois)	67 ans
1970, 1971, 1972	171 (42 ans et 9 mois)	67 ans
1973 et après	172 (43 ans)	67 ans

Réforme des retraites

En vingt ans nous aurons connu 5 réformes des retraites.

Toutes ont eu pour conséquence l'allongement de la durée de cotisation qui pénalise les jeunes générations ; l'amputation du pouvoir d'achat de tous, actifs et pensionnés, suite à l'augmentation du taux des cotisations et enfin la baisse du montant des pensions. Aujourd'hui les retraités sont considérés comme un coût alors qu'ils ont contribué à créer la richesse de notre pays.

1993 :

Réforme Balladur qui augmente la durée de cotisations (40 ans) et le salaire moyen du privé est calculé sur les 25 meilleures années (10 auparavant). Introduction de la décote et indexations des pensions sur les prix et non plus sur les salaires.

2003 :

Réforme Fillon qui aligne la durée de cotisation du secteur public sur celle du privé et introduit le système de décote, limite l'accès aux pré-retraites et mise en œuvre de la surcote pour ceux qui travailleraient après 60 ans.

2008 :

Ce sont les régimes spéciaux qui sont visés avec comme objectif des les rapprocher du régime général. Sont concernés les salariés de la SNCF, de la RATP, les marins etc.....

2010 :

Cette nouvelle loi comporte de nombreux reculs qui entraînent une baisse des pensions.

Reculs pour tous :

- report de l'âge d'ouverture du droit à la retraite de 60 ans à 62 ans en 2018, cette échéance a été ramenée à 2017
- report de l'âge pour obtenir une retraite à taux plein de 65 ans à 67 ans sans avoir le nombre nécessaire d'annuités de cotisation
- augmentation de la durée d'assurance à 165 trimestres pour les personnes nées en 1953 et 1954. Pour les années suivantes, la durée sera fixée par décret 4 ans avant leur 60ème anniversaire

Reculs pour les fonctionnaires dont les personnels de direction :

- relèvement du taux de retenue pour pension civile de 8,12% à 10,10% en 2020.
- Suppression de la validation des services auxiliaires depuis janvier 2013.
- Fin du « traitement continué » : la pension est perçue à partir du 1er jour du mois suivant la fin d'activité. Il est possible d'annuler sa demande jusqu'à la veille de son départ à la retraite. Il est également possible de formuler sa demande et de solliciter conjointement un « avantage de carrière » afin d'annuler sa demande dans le cas d'une éventuelle promotion.

2013 :

- Taux de cotisation porté de 8,76% en 2013 à 11,1% en 2020
- Age de départ en retraite 62 ans
- Allongement de la durée de cotisation de 162 trimestres pour personnels nés en 1950 à 172 trimestres pour ceux nés en

1973

- Décote entraîne une réduction de pension de 1,25% par trimestre manquant
 - Surcote donne lieu à une majoration de 1,25% pour les trimestres au-delà de la durée exigible et de l'âge légal
 - Pour les pensionnés, 3 taux de CSG : 0% si non imposable, 3,8% si l'impôt est non recouvert et 6,6% pour les autres.
- CRDS : 0,5% sauf si exonération de la CSG
Contribution CASA de 0,3% par an (correspond à lundi de Pentecôte travaillé pour les salariés)
- Revalorisation des pensions au 1er octobre de chaque année contre le 1er avril de 2011 à 2013.

2019 :

Le président Macron a décidé d'engager une **réforme systémique** en supprimant tous les régimes de retraite pour les remplacer par un **régime « à points »** avec l'affirmation que « tout euro cotisé donne les mêmes droits » et qui prend en compte l'intégralité de la carrière. Suite à la crise de la Covid19, la réforme bien que votée grâce à l'article 49.3 en première lecture par l'Assemblée Nationale a été reportée. Il semblerait que le président de la République envisage de soumettre, une autre réforme privilégiant à nouveau le report de l'âge de la retraite, recul également souhaité par le MEDEF au prétexte que l'on « vit plus longtemps ». Ce report ne fera qu'aggraver dans le privé les fins de carrière des plus âgés dont une majorité n'est plus en emploi depuis des années lors du départ en retraite.

Analyse du syndicat

Cette réforme systémique est dangereuse pour tous les salariés et notamment tous ceux ayant une carrière incomplète. Prendre l'ensemble de la carrière entraînerait

une baisse des pensions servies. De plus, elle pénaliserait les femmes qui ont des carrières à temps partiel pas toujours choisies. La nouvelle mouture annoncée par le président de la République pénaliserait les salariés âgés qui ont des difficultés à garder ou retrouver un emploi après la cinquantaine.

Pour faire face au paiement des pensions et retraites il faut que l'emploi soit au centre des réflexions ainsi que l'augmentation des salaires et traitements.

Il est conseillé de vérifier le dossier d'examen des droits à pension communiqué par le rectorat deux ans avant l'âge de départ en retraite car 1 seul jour manquant peut entraîner la perte d'un trimestre.

EXTRAIT DE LA MOTION DU CONGRES DE MONDEVILLE

Le snU.pden-FSU demande

Le retour au principe de la retraite à 60 ans à taux plein dès 37,5 annuités de cotisation avec un taux de remplacement à 75% du dernier traitement,

- La suppression de la décote et de la surcote,
- La prise en compte du nombre d'années d'études post-baccalauréat dans le décompte des annuités pour le calcul du montant de la pension.

Demandes qui sont économiquement réalisables et ne dépendant que de choix politiques.

Retraite : quelques repères

Depuis 2003 les conditions de départ en retraite des fonctionnaires se sont durcies. La dernière réforme de 2014 a confirmé l'allongement de la durée d'assurance requise (166 trimestres pour les années 1955

Réforme des retraites

et suivantes) . Allongement qui se traduira par une décote pour de nombreux fonctionnaires.

Ces décisions prises dans un contexte d'austérité qui se poursuit aujourd'hui amène les fonctionnaires à partir avec une pension inférieure (diminution de 30% pour certains) à celle de leurs collègues partis il y a 10 ans.

Demande de départ en retraite :

Tout fonctionnaire doit constituer un dossier de demande de départ en retraite 6 mois avant la date de départ envisagée. Le ministère prendra un arrêté de mise en retraite qui sera transmis au fonctionnaire. Un titre de pension détaillant les services retenus ainsi que le montant de la pension sera également transmis par le ministère des finances.

Relevé de situation individuelle, estimation indicative globale :

Dans le cadre de la réforme des pensions, une nouvelle procédure a été mise en place afin d'informer les personnels sur leurs droits et le montant estimatif de leur pension qui comprend le relevé de situation global ainsi que l'estimation indicative globale.

Un relevé de situation individuel (RSI) a été mis en place et est envoyé tous les 5 ans aux fonctionnaires dès l'âge de 35 ans. Il reprend l'ensemble des droits acquis dans tous les régimes de retraite obliga-

toires de base et complémentaires.

Un autre document est adressé à partir de 55 ans puis tous les 5 ans : l'estimation indicative globale (EIG) qui outre les informations du RSI comporte une estimation du montant de votre retraite des régimes de base et complémentaire(s).

Éléments du calcul de la pension :

Pour calculer la pension, il est tenu compte de la durée de services liquidables effectués dans la fonction publique, de la durée d'assurance exigée, de l'indice brut correspondant au grade effectivement détenu dans le corps des personnels de direction pendant les 6 derniers mois.

Si la durée de services liquidables est égale ou supérieure à la durée d'assurance exigée, alors la pension est à taux plein (sans décote) : soit 75% du dernier traitement indiciaire brut détenu au moins pendant 6 mois.

Si la durée de services liquidables est inférieure à la durée d'assurance exi-

gée il y a décote : la pension à taux plein est réduite de 1,25% par trimestre manquant.

Si la durée de services liquidables est supérieure à la durée d'assurance exigée, une surcote s'applique de 1,25% par trimestre supplémentaire.



Le taux plein est à distinguer du taux maximal de 75% de la retraite de la Fonction Publique :

Le taux plein de la retraite est conditionné par la durée d'assurance tous régimes (trimestres et bonifications dans la Fonction publique et trimestres acquis au titre d'une autre activité). Une pension à taux plein est une pension qui ne subit aucune décote

Le taux maximal est quant à lui conditionné uniquement par la durée des services et bonifications prise en compte dans le calcul de la retraite de la Fonction publique. Il est égal à 75 % et peut être porté à 80 % avec les bonifications.

Pour atteindre ce taux maximal, vous devez réunir le nombre de trimestres nécessaire – services et bonifications - au cours de votre carrière dans la fonction publique.

Âge limite d'activité

Un fonctionnaire doit cesser son activité et demander sa retraite quand il atteint la limite d'âge.

Cette limite d'âge varie en fonction de la date de naissance dans les conditions suivantes :

Année de naissance	Âge limite d'activité
1954	66 ans et 7 mois
1955 et après	67 ans

Exceptions à l'âge limite d'activité

Certaines situations permettent de continuer à travailler au-delà de l'âge limite d'activité selon des conditions qui varient pour chacune d'entre

elles. Ces situations sont les suivantes :

Carrière incomplète

Vous pouvez travailler au-delà de la limite d'âge si vous n'avez pas le nombre de trimestres suffisant pour

bénéficier d'une retraite à taux plein.

Vous pouvez poursuivre votre activité jusqu'à ce que vous obteniez le nombre de trimestres exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein ou pendant 10 trimestres maximum.

Ainsi, s'il vous manque plus de 10 trimestres pour bénéficier d'une retraite à taux plein, le report de la limite d'âge est possible jusqu'à 68 ans 9 mois si vous êtes né en 1954, 69 ans 6 mois si vous êtes né à partir de 1955.

Votre maintien en activité est possible à condition que vous soyez apte physiquement à continuer à travailler et à condition que l'intérêt du service le permette.

L'administration n'est pas obligée de répondre favorablement à votre demande de maintien en activité.

Enfants à charge :

Si vous avez encore un ou plusieurs enfants à charge lorsque vous atteignez la limite d'âge, vous pouvez poursuivre votre activité.

Dans ce cas, vous pouvez travailler une année supplémentaire par enfant à charge dans la limite de 3 ans au total.

Votre maintien en activité est possible à condition que vous soyez apte physiquement à continuer à travailler.

L'administration ne peut pas vous refuser votre maintien en activité pour ce motif.

Ce report de la limite d'âge pour enfant(s) à charge peut être cumulé avec le report de la limite d'âge qui peut vous être accordé en tant que parent d'au moins 3 enfants vivants à votre

50e anniversaire.

Ce cumul est possible si l'enfant ou l'un des enfants qui est à votre charge quand vous atteignez la limite d'âge est invalide à au moins 80 % ou bénéficie de l'AAH.

Parent de 3 enfants à charge lors du 50ème anniversaire :

Vous pouvez poursuivre votre activité professionnelle **1 année** au-delà de la limite d'âge, si vous êtes parent d'au moins 3 enfants vivants à la date de votre 50e anniversaire.



Votre maintien en activité est possible à condition que vous soyez apte physiquement à continuer à travailler

L'administration ne peut pas vous refuser votre maintien en activité pour ce motif.

Ce report de la limite d'âge en tant que parent d'au moins 3 enfants vivants à 50 ans peut être cumulé avec le report de la limite d'âge qui peut vous être accordé pour enfant(s) à charge.

Ce cumul est possible si l'enfant ou l'un des enfants qui est à votre charge quand vous atteignez la limite d'âge est invalide à au moins 80 % ou béné-

ficié de l'AAH.

Demande de report de la limite d'âge

Vous devez adresser une demande écrite de report de la limite d'âge à votre administration.

Votre demande doit indiquer le motif pour lequel vous demandez ce report et être accompagnée des justificatifs correspondants.

Il est conseillé de formuler cette demande 6 mois au moins avant d'atteindre la limite d'âge.



Bien des discours nous assurent aujourd'hui qu'une menace pèserait sur l'école républicaine et sur un de ses principes essentiels : la laïcité. Les manquements aux principes laïques envahiraient écoles, collèges et lycées. Trois motifs sont invoqués pour l'expliquer : la « naïveté » qui maintiendrait les enseignants et les responsables dans l'ignorance des réalités, la « lâcheté » qui les conduirait à ne pas agir et voire, pour quelques-uns, la « complaisance idéologique » qui les amènerait à collaborer avec l'islamisme. C'est Jean-Pierre Obin qui fait un tel constat et une telle analyse devant le Sénat. Et c'est lui que Jean-Michel Blanquer charge de penser la formation des enseignants à la laïcité ! On mesure combien il lui sera difficile de construire la confiance nécessaire à la formation après avoir porté de tels jugements sur les enseignantes et enseignants et avoir jeté un tel discrédit sur leur action.

Face à cette description catastrophiste, plusieurs enquêtes témoignent d'une réalité bien différente où la réalité des problèmes ne peut se

confondre avec une « islamisation » des écoles. Cet écart d'appréciation ne résulte pas d'une difficulté méthodologique d'évaluation de la réalité mais d'une instrumentalisation politique, nourrie de la volonté de décrire une situation de séparatisme, quitte à engendrer des effets ségrégatifs, stigmatisants et discriminatoires et ce

tout particulièrement à l'encontre des musulmans.

Les fondements de la laïcité sont au contraire de vouloir que la République garantisse la liberté de conscience et le respect de l'égalité sans distinction de religion. C'est

pour cela que la loi de 1905 a affirmé la nécessaire séparation des Églises et de l'État et que la neutralité s'est imposée aux fonctionnaires publics. La laïcité n'est pas tant une exigence de comportement qu'une garantie d'égalité.

Sans doute devons constater, ici ou là, dans les écoles, les collèges et les ly-



cées, des manquements aux principes laïques. S'ils résultent d'agents du service public, l'administration dispose des moyens nécessaires pour exiger la neutralité. S'ils résultent d'élèves, le primat de l'éducation doit constituer la réponse par laquelle nous conduisons progressivement les enfants et les adolescents vers un jugement raisonné, grâce à la culture commune et les savoirs. C'est le pari émancipateur de l'école et on peut douter que la dramatisation des situations et la culpabilisation des acteurs soient à même d'aider à une telle finalité.

Si la formation des enseignantes et enseignants, comme de l'ensemble des personnels, est un enjeu essentiel, elle ne peut se confondre avec la seule expression des conceptions ministérielles. La laïcité n'est pas un dogme. Elle nécessite le débat et

l'échange. Et vouloir ce débat dans le cadre de la garantie de la liberté de conscience et des contraintes de neutralité des agents de l'État, n'exclut en rien l'expression de points de vue différents.

Enfin, la laïcité ne peut être pensée hors des exigences de l'égalité et de la justice sociale. Car c'est un insupportable paradoxe que d'exiger le respect d'un principe nécessaire à l'égalité quand, par ailleurs, les réalités économiques et sociales produisent des discriminations et privent une part de nos concitoyennes et concitoyens de cet accès à l'égalité !

CNAL/IFOP, *Les enseignants et la laïcité*, janvier 2018
ou CNESCO,



Laïcité et religion au sein de l'école et de la société, janvier 2020

Sénat, Commission de la culture, de l'éducation et de la communication. Audition de M. Jean-Pierre Obin, ancien inspecteur général de l'éducation nationale, 10 mars 2021

Longtemps, la mission d'intérêt général des agents de l'Etat a été considérée comme s'opposant à ce qu'ils bénéficient du droit de grève. La grève était considérée comme une rupture du lien d'emploi. Le droit de grève et les droits syndicaux ne sont reconnus aux agents publics que depuis 1946. La constitution garantit le droit de grève. Il s'exerce « dans le cadre des lois qui le réglementent », mais le législateur n'a jusqu'à présent pas précisé ces conditions d'exercice que pour des catégories particulières.

Réglementation

La cessation concertée de travail doit être précédée d'un préavis émanant d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, dans la catégorie professionnelle ou dans le service intéressé.

Limitations du droit de grève

La réquisition doit faire l'objet d'un décret en Conseil des ministres. Par ailleurs, certaines limitations sont possibles pour des personnels d'autorité ou indispensables à la sécurité des personnes, des biens, ou à la continuité de l'action gouvernementale

ou à l'ordre public. La limitation doit concerner uniquement, au sein des services indispensables (services préfectoraux, de sécurité, de distribution d'électricité...), le seul personnel nécessaire. Dans la mesure où ces limitations ne reposent sur aucune base légale et réglementaire, l'appréciation de leur bienfondé dépendra uniquement du juge. L'interdiction du droit de grève ne concerne que les militaires, les magistrats, la police.



©www.ClipartsFree.de

Effet sur la rémunération

Le fonctionnaire ayant droit à rémunération « après service fait », ce critère est la base des retenues sur rémunération.

Toutefois, la retenue est calculée selon le principe du « trentième indivisible » : le fonctionnaire suspendant ses activités de service durant une partie d'une journée (ou n'excédant pas tout ou partie de ses obligations) est susceptible de subir la retenue de la journée. Les agents de l'Etat sont, en la matière moins bien traités que ceux des autres fonctions publiques (territoriale, hospitalière) où la retenue est moindre pour des grèves d'une heure ou d'une demie journée.

Non à l'extension du pouvoir des collectivités territoriales sur les EPLE

Les adjoints-gestionnaires membres à part entière de l'équipe de direction des EPLE sous la seule autorité du chef d'établissement

Le gouvernement a déposé l'amendement 3306 à la loi "3DS" pour donner aux départements et aux régions une autorité fonctionnelle sur les gestionnaires de collèges et de lycées et supprimer le caractère expérimental, du pouvoir d'instruction de la collectivité.

Nous nous étions opposés à la première formulation. Le gouvernement va aujourd'hui plus loin, prouvant par cet acte sa volonté de poursuivre l'accroissement du poids des collectivités sur le fonctionnement des établissements.

« Afin d'assurer une meilleure articulation entre les responsables des établissements d'enseignement du second degré et les collectivités territoriales » sur quels éléments objectifs d'évaluation s'appuie cette formulation qui introduit l'amendement gouvernemental ? Ne serait-ce pas, comme l'affirme certains sénateurs, tout simplement pour renforcer l'autorité de la collectivité sur les EPLE ?

Comment fonctionneront des équipes de direction, quelle sera la position de l'adjoint-gestionnaire sous autorité hiérarchique du chef d'établissement et autorité fonctionnelle de la collectivité ? Comment sera rédigée la convention

prévue par ce même amendement entre l'EPLE et la collectivité ? Quel sera le poids de l'EPLE dans la phase de discussion de cette convention ? Quelles conséquences sur l'autonomie de l'établissement ? Autant d'incertitudes et d'interrogations ouvertes par cet amendement.

Nous pouvons craindre de plus que, comme le souligne plusieurs interventions au Sénat notamment, les collectivités considèrent ce pas comme étant celui qui en précède un autre, celui de l'intégration des adjoints-gestionnaires à la fonction publique territoriale. Nous ne pouvons l'accepter.

Le cadre national s'affaiblit progressivement : numérique, baccalauréat, formation professionnelle, orientation et aujourd'hui l'autorité fonctionnelle des collectivités sur les adjoints-gestionnaires. La garantie de l'égalité de traitement des EPLE, au sein de l'Éducation Nationale, sur l'ensemble du territoire de la République, déjà mise à mal, ne peut subir une nouvelle rupture en faveur des collectivités territoriales. A travers les financements en dotation de fonctionnement ou budgets participatifs, ces dernières ont déjà de nombreux leviers d'action à leur disposition.

L'adjoint-gestionnaire, fonctionnaire d'état, sous l'autorité fonctionnelle et hiérarchique du chef d'établissement est un des éléments qui permet le maintien d'un équilibre précaire de la configuration État/Collectivité/EPLE.

Zone A :

Besançon, Bordeaux, Clermont
Ferrand, Dijon, Grenoble, Limoges
Lyon, Poitiers

Principaux événements :

Septembre : Rentrée des élèves—Ajustements EDT— Préparation élections

Octobre : Elections aux différents conseils—AG UNSS

Novembre : Conseils de classes— Inscriptions examens— Préparation budget - Préparation rentrée suivante

Décembre : Information orientation—Remise bulletins—Vote du budget

Janvier : Préparation examens— DHG

Février : Répartition des moyens d'enseignement—Orientation

Mars : Conseils de classe—

Avril : Compte financier— Organisation examens

Mai : Orientation—Préparation rentrée

Juin : Examens—Affectations

Septembre			Octobre			Novembre			Décembre		
J	1		S	1		M	1		J	1	
V	2		D	2		M	2		V	2	
S	3		L	3		J	3		S	3	
D	4		M	4		V	4		D	4	
L	5		M	5		S	5		L	5	
M	6		J	6		D	6		M	6	
M	7		V	7		L	7		M	7	
J	8		S	8		M	8		J	8	
V	9		D	9		M	9		V	9	
S	10		L	10		J	10		S	10	
D	11		M	11		V	11		D	11	
L	12		M	12		S	12		L	12	
M	13		J	13		D	13		M	13	
M	14		V	14		L	14		M	14	
J	15		S	15		M	15		J	15	
V	16		D	16		M	16		V	16	
S	17		L	17		J	17		S	17	
D	18		M	18		V	18		D	18	
L	19		M	19		S	19		L	19	
M	20		J	20		D	20		M	20	
M	21		V	21		L	21		M	21	
J	22		S	22		M	22		J	22	
V	23		D	23		M	23		V	23	
S	24		L	24		J	24		S	24	
D	25		M	25		V	25		D	25	
L	26		M	26		S	26		L	26	
M	27		J	27		D	27		M	27	
M	28		V	28		L	28		M	28	
J	29		S	29		M	29		J	29	
V	30		D	30		M	30		V	30	
			L	31					S	31	

Zone B :

Aix-Marseille, Amiens, Lille, Nancy-Metz, Nantes, Nice, Normandie, Orléans—Tours, Reims, Rennes, Strasbourg

Zone C :

Créteil, Montpellier, Paris, Toulouse, Versailles

	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
D 1	1	M 1	M 1	S 1	L 1	J 1	S 1
L 2	2	J 2	J 2	D 2	M 2	V 2	D 2
M 3		V 3	V 3	L 3	M 3	S 3	L 3
M 4		S 4	S 4	M 4	J 4	D 4	M 4
J 5		D 5	D 5	M 5	V 5	L 5	M 5
V 6		L 6	L 6	J 6	S 6	M 6	J 6
S 7		M 7	M 7	V 7	D 7	M 7	V 7
D 8		M 8	M 8	S 8	L 8	J 8	S 8
L 9		J 9	J 9	D 9	M 9	V 9	D 9
M 10		V 10	V 10	L 10	M 10	S 10	L 10
M 11		S 11	S 11	M 11	J 11	D 11	M 11
J 12		D 12	D 12	M 12	V 12	L 12	M 12
V 13		L 13	L 13	J 13	S 13	M 13	J 13
S 14		M 14	M 14	V 14	D 14	M 14	V 14
D 15		M 15	M 15	S 15	L 15	J 15	S 15
L 16		J 16	J 16	D 16	M 16	V 16	D 16
M 17		V 17	V 17	L 17	M 17	S 17	L 17
M 18		S 18	S 18	M 18	J 18	D 18	M 18
J 19		D 19	D 19	M 19	V 19	L 19	M 19
V 20		L 20	L 20	J 20	S 20	M 20	J 20
S 21		M 21	M 21	V 21	D 21	M 21	V 21
D 22		M 22	M 22	S 22	L 22	J 22	S 22
L 23		J 23	J 23	D 23	M 23	V 23	D 23
M 24		V 24	V 24	L 24	M 24	S 24	L 24
M 25		S 25	S 25	M 25	J 25	D 25	M 25
J 26		D 26	D 26	M 26	V 26	L 26	M 26
V 27		L 27	L 27	J 27	S 27	M 27	J 27
S 28		M 28	M 28	V 28	D 28	M 28	V 28
D 29			M 29	S 29	L 29	J 29	S 29
L 30			J 30	D 30	M 30	V 30	D 30
M 31			V 31		M 31		L 31

09-05-2022 | A LA UNE

L'administration et l'Union européenne



Ce texte est tiré d'un livre sur l'administration que Jean-Claude Boual (membre actif de la Convergence nationale de défense et promotion des SP) a écrit pour le congrès de son syndicat (le SNPTAS-CGT) qui s'est tenu en fin d'année dernière. Le livre est évidemment sourcé pour toutes les lois, jurisprudences et études qui ont servi. Il s'agit d'un travail personnel. C'est une matière sur laquelle il a travaillé d'abord comme responsable syndical, puis dans ses activités professionnelles par la suite. [Lire la suite](#)

09-05-2022 | A LA UNE

Présidentielle 2022 : qui a voté quoi ?



Alternatives Économique a publié une étude détaillée du vote au 1er Tour par Vincent Grimaud. Age, géographie, revenu, catégorie professionnelle, diplôme... plusieurs facteurs ont été déterminants dans les résultats du premier tour de l'élection présidentielle. Décryptage en six points.

Dis-moi quel âge tu as, où tu habites, combien tu gagnes, quel est ton niveau de diplôme et de revenu, et je te dirai pour qui tu as voté. [Lire la suite](#)

09-05-2022 | L'INSTITUT

IVG : un droit n'est jamais définitivement acquis !



Nous avons parfois le sentiment que les droits acquis sont irréversibles et qu'il n'est donc plus nécessaire de lutter pour les défendre. Pourtant la législation de l'avortement a connu et connaît des régressions considérables dans plusieurs pays.

Les agissements habiles des lobbies réactionnaires auprès de la Cour suprême des USA menacent le droit des femmes américaines à l'avortement alors que les législations des États avaient déjà largement usé de mesures légales de restriction y compris par des contraintes indirectes et retorses ou des réglementations tatillonnes. [Lire la suite](#)

09-05-2022 | GRAPHIQUE

Proximités syndicales et vote politique



Depuis 1995, un sondage exprime les proximités ou sympathies syndicales avec les votes politiques. Nous publions ci-après le tableau de 2022 paru dans Liaisons Sociales (sondage Louis Harris), et le tableau

comparatif avec 2017. Il fait apparaître une progression du vote pour le Rassemblement national (RN). Nous publions également une analyse des évolutions depuis 1995 par Jean-Marie Pernot, chercheur à l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES). [Lire la suite](#)

09-05-2022 | L'INSTITUT

Pour la gauche ? De la commune à nos jours



Spécialiste de Jaurès, parmi de très nombreuses publications, signalons la biographie écrite avec Vincent Duclerc, Jean Jaurès, Fayard, 2014. Gilles Candar est aussi responsable de l'édition des *Œuvres de Jean Jaurès*, 17 volumes édités par Fayard, et de l'histoire des gauches *Histoire des gauches en France*, Jean-Jacques Becker et Gilles Candar, La Découverte, 2004, membre du chantier « Socialismes et éducation » de l'Institut de recherches de la FSU. [Lire la suite](#)

la suite

09-05-2022 | ON A VU

L'école inclusive - Sylviane Corbion - ITV



Les intentions ne peuvent suffire pour construire une école inclusive. Le manque de formation des enseignants, les prescriptions descendantes sans prise en compte de la réalité du terrain, l'insuffisance des moyens produisent le désenchantement des parents, les difficultés des enseignants et, in fine, l'incapacité de prendre en

compte les besoins réels des élèves. Sylviane Corbion interroge les dysfonctionnements de l'école inclusive au travers des « histoires de vie professionnelle » de ses enseignantes et enseignants. [Lire la suite](#)

09-05-2022 | ON A VU

Un pognon de dingue mais pour qui ? L'argent magique de la pandémie



L'argent magique existe : ce sont les entreprises privées qui en profitent. En 18 mois de pandémie de COVID19, elles ont obtenu 240 milliards d'euros d'aides publiques, le plus souvent sans conditions écologiques, fiscales et sociales. Un pognon de dingue. « Vous avez besoin d'argent, je vous en donne » n'a cessé de leur dire le ministre de l'Économie Bruno Le Maire : « C'est dans ces moments de crise qu'il faut profiter de l'argent de l'Etat » [Lire la suite](#)

Newsletter

Votre adresse e-mail (obligatoire)

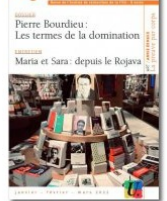
S'abonner ou se désabonner (obligatoire)

☐ Abonner
☐ Désabonner

Valider

La revue

regards croisés / 41



Abonnez-vous

[Voir les anciens numéros](#)

Les livres



[Syndicalisme et égalité](#)

[Voir les autres livres](#)

Agenda

VENDREDI 13 MAI 2022 DE 18H À 21H
AU CNAM AU 41 RUE GAY LUSSAC
DANS LE SÈME À PARIS
(AMPHITHÉÂTRE ROOI). L'ENTRÉE EST GRATUITE ET NE NECESSITE PAS D'INSCRIPTION PRÉALABLE.

La Rédaction de la Nouvelle Revue de Psychosociologie vous rappelle son invitation à la table ronde organisée à l'occasion de la parution du n°32 sur le thème « Richesses et ambiguïtés du travail bénévole ».