

## Motion Action

Le congrès du snU.pden-FSU réuni à Mondeville mandate le bureau National, avec la participation de tous les syndiqués pour :

**Renforcer le syndicat** en développant les adhésions et en optimisant son fonctionnement interne pour en faire un véritable outil au service de toute la profession :

- En diffusant le plus largement possible les positions du syndicat
- En Continuant notre combat syndical avec la volonté d'améliorer l'évolution des carrières et des rémunérations et en particulier celles des chefs d'établissements adjoints, par une revalorisation salariale significative, avec notamment la création d'une classe exceptionnelle (indices comparables à ceux des IAIPR, terminant à l'échelle lettre B).
- Le snU.pden-fsu demandera également que chaque personnel de direction bénéficie d'un mois de cotisation retraite de moins pour le calcul de la pension, par année d'exercice effective, avec un total de réduction de trois ans maximum.
- En exigeant la suppression de la part Résultats de l'IFRR et sa transformation en points d'indices sur la base de 6000€, pour tous les personnels de direction, chefs et chefs d'établissements adjoints.
- En présentant des listes académiques et nationale aux élections professionnelles. Nos commissaires paritaires œuvreront au quotidien pour améliorer l'exercice de notre métier, se donner les moyens d'exercer véritablement le paritarisme en respectant notre charte de déontologie, défendre les valeurs du service public dans la fonction publique
- En rencontrant les autres organisations syndicales pour travailler ensemble afin de faire progresser notre statut et améliorer nos conditions de travail

**Continuer à développer sa participation à la construction d'un syndicalisme porteur de toutes les valeurs de la FSU.** Le snU.pden appelle d'ores et déjà les personnels de direction à se mobiliser dans la perspective des prochaines élections pour les représentants aux CAP (CAPN et CAPA) et, avec les syndicats de la FSU, pour les CT (CTM et CTA).

Le congrès se prononce pour que notre syndicat présente une liste snU.pden-fsu au plan national pour les prochaines élections professionnelles, visant à la parité femmes/hommes, chefs/ chefs d'établissements adjoints, exerçant en collèges/ lycées GT / lycée pro sur l'ensemble du territoire.

Localement, le snU.pden-fsu s'attachera à présenter des listes dans le plus grand nombre d'académies possible.

Un dialogue constructif avec la CGT pourra être mené là où les sections académiques snU.pden-fsu le souhaitent.

**Poursuivre notre combat pour une gestion des carrières des personnels de direction :**

- qui respectent les règles de transparence d'équité avec une augmentation des rémunérations pour toutes et tous.
- Pour une grille indiciaire revalorisée
- Contre la hiérarchisation des rapports chefs-adjoints
- Pour une autre formation initiale et continuée.

**Participer dans et avec la FSU à la transformation du Service Public d' Education qui respecte :**

- La laïcité
- L'égalité et l'équité territoriale.
- La volonté de réussite de tous les élèves.
- L'accès à la formation initiale pour atteindre le plus haut niveau de qualification.
- Le maintien, dans un cadre national, de la formation, des programmes et des diplômes.
- Les statuts des personnels.
- L'autonomie des EPLE sans mise en concurrence et en garantissant des moyens suffisants pour assurer les missions d'un service public d'éducation de qualité.

**Le snU.pden mettra tout en œuvre pour permettre l'amélioration des conditions de travail des personnels de direction, et la préservation de leur vie personnelle qui ne doit pas être altérée par une augmentation des tâches ou par une activité professionnelle dégradée.** Le snU.pden-fsu demande une révision de la règle S+2, R-2 des congés d'été avec un ajustement laissé à l'initiative des EPLE et pouvant être réduit à S+1, R-1.

**Le snU.pden, avec la FSU, s'opposera à la casse de la Fonction Publique et du Service Public.**

**Le snU.pden réclamera l'abandon du Nouveau Management public ou de la « nouvelle gouvernance » au profit d'un pilotage autour des besoins des élèves qui fait une large place aux relations humaines entre tous les personnels.**

**Le snU.pden luttera pour le rétablissement et l'amélioration de nos acquis sociaux (notamment dans les domaines de la santé et des retraites) et pour la revalorisation du point d'indice garantissant une progression du pouvoir d'achat.**

## **THEME de Congrès : CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **Motion Générale : conditions de travail**

Les conditions de travail des personnels de direction ne cessent de se détériorer d'année en année. .

Depuis 2007, malgré de nombreuses promesses, aucune avancée, bien au contraire notre situation a empiré.

Les différentes réformes de l'Education nationale ont systématiquement abouti à l'aggravation de nos conditions de travail. Les seules solutions proposées ont été une réactualisation de plus en plus forte de la gestion de nos carrières et l'instauration de l'IF2R, totalement inique.

Le nouveau gouvernement et le ministre de l'Education nationale ne proposent aucune rupture et à l'inverse renforcent les systèmes précédents. S'ajoutent les réformes actuelles de décentralisation avec un poids de plus en plus important des Collectivités Territoriales qui nous placent de fait sous une double tutelle que le congrès du snU.pden refuse catégoriquement.

Le snU.pden-FSU tient à rappeler en congrès quelques principes qui doivent le guider :

- c'est le système de gouvernance, de pilotage par les chiffres, de mise en concurrence qui pour une grande part entraîne la souffrance au travail de tous les personnels.
- améliorer les conditions de travail des personnels de direction concourt à améliorer les conditions de travail de tous les personnels dans les EPLE et surtout à travailler ensemble pour la réussite des élèves.

Le snU.pden-FSU continuera donc à lutter :

- pour une autre conception de la refondation de l'École qui intègre aussi l'organisation du système.
- pour des équipes complètes dans les EPLE.

Parallèlement, le snU.pden-FSU se donne comme mandat pour permettre aux personnels de direction de travailler dans des conditions dignes et acceptables et d'être reconnus à la hauteur leur investissement :

- de construire une nouvelle grille indiciaire avec une revalorisation salariale significative.
- de réfléchir et de proposer un système indiciaire qui doit primer sur l'indemnitaire pour permettre une lisibilité tout au long de nos carrières.
- de refuser les groupements/fusions des EPLE qui alourdissent considérablement le travail des personnels de direction restants tout en faisant faire de grandes économies à notre ministère.
- de faire reconnaître l'investissement et le travail des chefs d'établissement adjoints.
- de faire supprimer la partie R de l'IF2R et son remplacement par une redistribution égalitaire et annuelle à toutes et tous dans l'immédiat.
- de construire des propositions pour une reconnaissance du travail fait dans des conditions difficiles et pénibles.
- d'être force de proposition pour une autre évaluation qui permette de nous faire progresser dans nos compétences et notre métier. Elle doit être déconnectée des promotions, opérations de mutation et de la partie Résultats de l'IF2R.

## **Logements de fonction :**

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

## **Évaluation des personnels de direction :**

L'évaluation des personnels de direction doit se baser sur une analyse partagée et objective des pratiques professionnelles à partir de critères clairs et négociés. Elle ne peut se limiter à un acte de contrôle administratif ou à une prescription hiérarchique dictée par la seule lettre de mission ou d'un contrat d'objectif. Elle doit contribuer à accompagner l'action du personnel de direction évalué pour améliorer la qualité de son activité professionnelle guidée par l'intérêt général et les principes fondamentaux de la République. Elle doit s'articuler avec la formation continue à laquelle il faut redonner toute sa place. Elle doit obéir à des principes déontologiques respectueux des personnels de direction et de leurs droits. L'évaluation des personnels de direction (chef ou chefs d'établissements adjoints) ne peut être réalisée que par leur supérieur hiérarchique (Inspecteurs d'académie, Recteurs).

Elle doit être dissociée de toute forme de rémunération, des demandes de mutation, des évaluations d'établissements. Régulière pour tous, elle doit pouvoir aider les personnels, de manière individuelle, à se situer à se projeter dans la carrière (ou en dehors) et à trouver, si besoin, des solutions pour améliorer leurs pratiques.

## **Motion IFRR**

La part Résultats de l'IFRR est inique et ne correspond à rien. Elle doit être supprimée et transformée en points d'indices sur la base de 6000€, pour tous les personnels de direction, chefs et chefs d'établissements adjoints.

### **Congés des personnels de direction :**

Alors que les technologies modernes permettent de nouvelles méthodes de travail et que les congés d'été ne cessent d'être rognés à leurs extrémités, les obligations de présence de personnels de direction au sein des établissements durant ces congés figées S+2, R-2 (...comme au temps des tableaux fixés au mur pour la confection des EDT, avec des rentrées scolaires programmés mi-septembre, et des sorties fin juin)

Les personnels de direction ont besoin de période de congés permettant de retrouver l'énergie nécessaire pour faire face aux charges de plus en plus lourdes qui leur sont confiées. Les technologies de communication et les divers outils informatiques modernes sont des paramètres qui ont changé la nécessité de présence dans les établissements sans que ces nouveaux moyens ne soient une raison de nous faire travailler durant nos vacances.

Tous les paramètres nécessaires à la préparation et réalisation de la rentrée doivent être communiqués aux personnels de direction par le rectorat au plus tard à S+1 de l'année scolaire précédente.

En conséquence, le snU.pden-fsu demande une révision de la règle S+2, R-2 et sans que cela n'amoindrisse la qualité du service au public, avec un ajustement laissé à l'initiative des EPLE et pouvant être réduit à S+1, R-1.

### **Transparence et équité :**

Nos mutations et promotions doivent être transparentes et basées sur des critères objectifs : Des critères nationaux, transparents et accessibles à tous (barème,...), doivent définir clairement les règles de gestion administrative des personnels de direction (mutations, promotions...). La CAPN doit retrouver et conserver l'ensemble de ses prérogatives.

## **THEME de congrès : Faire vivre la démocratie dans les EPLE**

### **Motion : Redonner du sens au travail au sein des établissements**

Le Nouveau Management Public impose des procédures basées notamment sur des évaluations et des indicateurs, quantitatifs, partiels et partiels qui ne reflètent ni la réalité du travail des personnels dont celui des personnels de direction, ni la réalité du résultat de ce travail.

Ces procédures ne permettent pas le développement d'un travail constructif au sein des établissements, dans une relation de confiance entre les personnels. Elles engendrent bien souvent stress, conflits et tensions entre les agents.

Les effets négatifs sur les conditions de travail des personnels, dont les personnels de direction, au delà de l'accumulation des tâches, peuvent aller jusqu'à provoquer une réelle souffrance au travail.

Seuls des agents qui donnent un réel sens à leur activité professionnelle peuvent s'épanouir et favoriser la réussite des élèves. L'évolution nécessaire des EPLE et des pratiques doit recueillir l'adhésion des personnels.

Des relations de travail sereines entre les personnels sont pour cela indispensables. La sortie du NMP en constitue un des éléments sine qua non.

Pour engager cette sortie, nous demandons à ce que les modalités d'évaluation et de gestion de carrière ne mettent plus les personnels et les établissements en concurrence.

Cela nécessite notamment pour les personnels de direction :

- la déconnexion entre l'évaluation et l'avancement qui sera basé sur l'ancienneté ;
- l'établissement des tableaux d'avancement et des procédures de mutation à partir de barèmes ;
- l'établissement de lettres de mission communes aux chef d'établissement et chef d'établissement adjoint.

Dans les relations entre les établissements et les autorités hiérarchiques :

- l'abandon des contrats d'objectifs pour élaborer de véritables modalités de dialogue constructif et partagé ;
- dans le cadre de ce dialogue, l'abandon de la référence exclusive à des indicateurs analytiques pour retrouver une réelle analyse qualitative des processus d'évaluation mis en œuvre dans l'EPLE.

Tant qu'existeront les contrats d'objectifs, et lettres de mission ces deux éléments devront être mis en cohérence avec le projet d'établissement, collectivement et démocratiquement élaboré et validé.

Au sein des EPLE, le snU.pden-FSU appelle l'ensemble des personnels de direction à mettre en œuvre des modalités de direction

- qui permettent à l'ensemble des personnels de donner du sens à leur travail tant sur le plan individuel que collectif ;

- à établir des relations au quotidien avec l'ensemble des personnels de l'établissement, qui respectent leur professionnalité ;
- à instaurer des pratiques démocratiques dans l'établissement qui permettent également d'obtenir un mieux vivre ensemble ;
- à exploiter et/ou créer des outils d'évaluation utiles à la progression du collectif et la réussite des élèves ;
- à créer les conditions d'un agir commun.

Le snU.pden-FSU engagera les actions nécessaires pour obtenir le dépassement du NMP. Il développera sa réflexion pour définir et obtenir les conditions, moyens et formations nécessaires à la mise en œuvre de ces orientations.

## **THEME : Protection sociale, droits et liberté, International**

### **PROTECTION SOCIALE :**

A l'image d'autres gouvernements européens appliquant des politiques libérales, le précédent gouvernement a cherché à faire payer la crise de 2008 au système de protection sociale. Une profonde modification de notre protection sociale était envisagée avec un système à deux vitesses : d'un côté un filet de sécurité pour les plus pauvres et de l'autre, pour la majorité de la population, une prise en charge individuelle à travers le recours à des assurances privées. Ces projets ne sont pas remis en cause par le nouveau Président de la République. Des grands groupes comme Malakof Médéric ne s'y sont pas trompés et sont prêts à proposer des produits aux assurés. L'ANI<sup>1</sup> leur offre une autre opportunité qu'ils vont s'empresser de saisir. Le snU.pden-FSU demande le retrait de ce texte dans l'intérêt des salariés du privé.

Le snU.pden rappelle son attachement au système de protection sociale mis en place par le CNR<sup>2</sup> qui a permis, récemment, d'amortir les effets de la crise économique et qui nous permet d'avoir un système de santé que nombre de pays européens nous envient.

L'assurance maladie, pour résorber son déficit, a choisi depuis des années de dérembourser tout ou partie de certains produits, notamment des médicaments, et d'imposer des franchises. De ce fait, elle a transféré une partie de ses responsabilités sur les assurances complémentaires. Le snU.pden-FSU ne se satisfait pas de cette situation et estime que seul un système de santé ambitieux et de qualité doit permettre l'égalité de l'accès aux soins. Il faut s'appuyer sur un système de protection sociale de haut niveau fondé sur les solidarités, le développement des services de santé (avec l'appui de la sécurité sociale, des mutuelles et des collectivités territoriales) qui peuvent contribuer à lutter contre la désertification qui s'amplifie avec des fermetures d'établissements imposant aux malades et à leur famille de longs déplacements. La mise en œuvre de centres de santé est une piste à explorer afin de favoriser les synergies entre les professionnels de santé et du secteur social sur un même lieu.

L'hôpital public doit retrouver sa place de pivot du système de santé et bénéficier des moyens suffisants pour effectuer ses missions sans être soumis à la recherche de rentabilité. Les constructions de nouvelles structures ne doivent pas donner lieu à des partenariats public privé. Partenariat dont les coûts financiers sont supérieurs à ceux d'un financement public y compris par recours à l'emprunt.

Les conditions de travail se complexifiant, les personnels de direction sont parfois confrontés à des problèmes de santé. Ceux-ci doivent être pris en compte à travers une politique de prévention et d'écoute ainsi que de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Concernant la mutuelle référencée pour l'Education Nationale, la MGEN, nous nous interrogeons sur les choix qui ont été faits lors de l'assemblée générale de La Rochelle et qui seront mis en œuvre dès cette année. Ainsi a été retenu un glissement d'une « offre globale », santé prévoyance, existant depuis 1946 vers une « couverture globale » permettant une adaptation aux « parcours personnels et professionnels ». Cette nouvelle orientation rapproche un peu plus la MGEN des stratégies développées par les assurances. Que restera-t-il de la solidarité intergénérationnelle avec la mise en œuvre de ce système ? Solidarité déjà mise à mal par la création de taux de cotisations différenciés depuis quelques années. Cette décision a eu pour résultat d'entraîner pour la première fois la baisse des pensions.

Le snU.pden-FSU souhaite que la solidarité intergénérationnelle, base de la MGEN, soit préservée.

---

<sup>1</sup> ANI Accord National Interprofessionnel

<sup>2</sup> CNR : Conseil National de la Résistance



Il est de notre responsabilité de suivre le dossier du renouvellement du référencement qui va intervenir en 2015. Il nous faudra être attentifs au contenu de l'appel d'offres ainsi qu'à la qualité des candidats à ce référencement.

Enfin, certaines décisions gouvernementales posent de graves questions pour l'avenir. Actuellement beaucoup de Français renoncent à se soigner. Les restes à charge sont de plus en plus lourds et les remboursements de la Sécurité Sociale ne suivent pas la réalité des coûts liés à la santé pour certains actes. La mise en œuvre de l'avenant n°8 voulu par la Ministre de la Santé va engendrer une augmentation de 5€ pour certains patients. Qui prendra en charge cette somme ? La mutualité sous réserve d'une augmentation des cotisations? Le patient ?

Concernant le financement de la protection sociale, il doit être assuré par des cotisations aux taux réévalués ainsi que par l'imposition des revenus du capital et du patrimoine. Le projet de dispenser les entreprises du paiement des cotisations familiales doit être immédiatement retiré.

## **FISCALITE :**

Il faut que la fiscalité soit revue pour permettre le financement des services publics dont le rôle est essentiel dans notre pays. Le détricotage des services publics instauré par la RGPP se poursuit actuellement et continue de les livrer au privé.

L'IRPP<sup>3</sup> doit être remis à plat pour que la progressivité soit plus en prise avec les revenus des ménages. De nouvelles tranches doivent être créées pour assurer une plus grande progressivité à cet impôt. Les revenus financiers ainsi que ceux du patrimoine doivent être inclus dans l'IRPP ce qui nécessite l'abandon du prélèvement libératoire en cours actuellement.

Le projet de fusion de la CSG et de l'IRPP se retournera contre les ménages, ces deux impôts ne reposent pas sur les mêmes principes : l'un est progressif et l'autre pas.

La TVA, fiscalité indirecte, est un impôt très injuste puisqu'il est supporté par tous les consommateurs sans considération de leur niveau de revenu. Il pénalise les personnes les plus fragiles alors que la part des dépenses contraintes ne cesse d'augmenter avec la hausse des prix des biens de consommation courante, des tarifs de l'énergie, des carburants, des loyers, .....

L'ISF<sup>4</sup> doit être revu afin d'imposer réellement les grandes fortunes, ceci afin d'assurer la solidarité, des plus aisés vers les plus défavorisés. Il est de la responsabilité du gouvernement de repenser les taux de l'ISF.

La mise à plat des différents impôts : IRPP, CSG, TVA, TIP, ISF... doit être entreprise.

La création du CICE<sup>5</sup> par l'actuel gouvernement bénéficie principalement aux grandes entreprises comme la Poste dont le cœur de métier ne devrait pas être touché par la délocalisation.

Cette mesure doit être retirée et une réflexion menée pour mettre en œuvre un système favorable aux investissements en RD des PME et PMI. Le versement du CICE doit donner lieu à un contrôle des services fiscaux. Le financement à travers l'augmentation de la TVA applicable depuis le 1/1/2014 est inique car il repose uniquement sur les ménages.

Le pacte pour les entreprises mis en discussion actuellement risque de se traduire par des allègements des cotisations sociales à la charge de l'entreprise sans création d'emplois en

---

<sup>3</sup> IRPP : Impôt sur le Revenu des Personnes Physiques

<sup>4</sup> ISF : Impôt Sur la Fortune

<sup>5</sup> CICE : Crédit Impôt Compétitivité Emplois

retour. Ces allègements risquent être pris en charge par les ménages, ceci au détriment de la consommation, qui reste le principal moteur de la croissance. A moins que certaines prestations ne soient purement et simplement supprimées au détriment des familles bénéficiaires.

Les entreprises doivent être soumises à l'impôt sur les sociétés sur l'intégralité des bénéfices réalisés sur le territoire et ne pas s'exonérer de leurs obligations fiscales en exportant une partie de leurs bénéfices vers des structures leur permettant une évasion fiscale.

Concernant les collectivités territoriales, la suppression de la TP<sup>6</sup> a des conséquences négatives pour celles-ci. Les collectivités territoriales auxquelles l'Etat n'assure pas le reversement des sommes qu'il leur doit pour les missions qu'il leur a confiées, ont des difficultés à faire face à leurs engagements en matière d'action sociale (le RSA<sup>7</sup>, l'APA<sup>8</sup> et l'APH<sup>9</sup>...) et ne peuvent développer les services publics nécessaires aux citoyens.

Pour le snU.pden il faut revenir sur cette suppression et repenser les sources de financement des collectivités territoriales.

## **Le droit à l'école pour tous**

« Tous les enfants présents sur le territoire français en âge d'être scolarisés doivent l'être. »

Considérant cette obligation légale, le snU.pden-FSU prend position pour soutenir les élèves de nationalité étrangère dont les familles sont susceptibles d'être sous la menace d'un OQTF (ordre de quitter le territoire français).

Le plus souvent, ces élèves sont très investis dans leur scolarité et souhaitent poursuivre leur instruction scolaire en France.

Le snU.pden-FSU s'indigne des reconduites brutales à la frontière, via des séjours dans des lieux de rétention dans des conditions de grande précarité.

Ces familles et ces enfants encourent fréquemment des dangers dans leur pays d'origine.

Le snU.pden-FSU réclame le maintien de tous les élèves inscrits dans les EPLE et le traitement de ces dossiers sensibles avec la plus grande humanité.

## **Taxe d'Apprentissage : enfin mettre en place l'équité.**

L'actuel système de versement de la taxe d'apprentissage est basé sur la possibilité, pour les entreprises, de choisir le ou les établissements qui toucheront les sommes qu'elles doivent régler. Cette liberté de choix engendre de graves disparités, responsables d'une injustice criante. Ainsi, certains établissements voient leurs budgets considérablement abondés (en ayant le privilège d'avoir été choisis comme bénéficiaires de ladite taxe, soit par des entreprises directement, soit par le biais d'organismes collecteurs), alors que d'autres ne perçoivent que des miettes, malgré le fait que les enseignements qu'ils dispensent peuvent être parmi les plus coûteux. Autre conséquence de ce système archaïque : dans certains secteurs, c'est l'enseignement privé qui perçoit une grosse partie des taxes en question, alors qu'il scolarise une extrême minorité d'élèves du secteur technologique et professionnel.

Le snU.pden-FSU demande une révision du système de perception. Il incombe à l'Etat de

---

<sup>6</sup> TP : Taxe Professionnelle

<sup>7</sup> RSA : Revenu de Solidarité Active

<sup>8</sup> APA : Allocation Personnalisée d'Autonomie

<sup>9</sup> APH : Allocation pour Adulte Handicapé

percevoir les sommes et de les reverser ensuite aux établissements selon des règles prenant en compte la nature de filières et les effectifs des établissements. Il est indispensable de garantir un partage qui pourrait enfin devenir équitable pour les établissements. C'est bien là une responsabilité de l'Etat et du MEN.

### **Respect de la neutralité et de la laïcité :**

Le snU.pden-FSU réaffirme son attachement au principe de neutralité au sein de l'Ecole publique. La règle se doit d'être respectée par l'ensemble des fonctionnaires, mais elle doit l'être aussi par le Ministère et ses services.

Il dénonce toutes les grandes opérations menées en collaboration directe avec des organisations dont les positions politiques et religieuses sont affichées. Dans ce cadre, les actions menées en partenariat exclusif avec le MEDEF, principale organisation des syndicats d'employeurs sont inadmissibles. Cette mise en avant d'une organisation syndicale patronale unique se fait au mépris du respect des règles de la pluralité de l'expression syndicale. Elle véhicule dans son sillage un message politique et économique à destination des élèves mettant à mal l'obligation de neutralité au sein de l'Ecole Laïque. Le snUpden FSU invite le Ministère à être plus rigoureux dans le respect du principe de neutralité lors de la mise en place de toute organisation partenariale qu'il souhaite promouvoir au sein de l'Education Nationale.

Il n'est pas concevable que seuls les fonctionnaires, et les chefs d'établissement en particulier, se voient rappeler leur obligation de neutralité, durant ou hors période électorale.

Dans le même ordre d'idée, le snU.pden-FSU appelle tous les EPLE à la vigilance sur les tentations de certains à utiliser leurs locaux pour les élections primaires de leur parti et, ce, quel qu'il soit... ! Des dérives ont eu lieu dans des départements où le parti majoritaire au Conseil Général s'est autorisé à utiliser des collèges pour ses primaires.

Dans ce cadre, il rappelle aux collectivités territoriales qu'il existe des règles incontournables dans la gestion des locaux de l'Ecole de notre République laïque. Seules les élections politiques organisées par l'Etat peuvent utiliser ces locaux.

### **Europe :**

Depuis plusieurs années, les syndicats de différents pays européens alertent sur les conséquences de l'austérité mise en œuvre en réponse à la dernière crise financière.

Les gouvernements européens sous la houlette de l'Europe et du FMI appliquent les normes libérales dont le seul but est de régénérer les marges pour améliorer les revenus financiers. Cette politique génère de graves reculs dans plusieurs pays européens, tant en matière de droits syndicaux, de rémunérations que d'accès aux services publics entre autres.

Dans plusieurs pays, le taux de chômage explose et entraîne la paupérisation d'une part grandissante de la population.

Pour le snU.pden FSU, il devient urgent qu'un débat ouvert à tous les citoyens européens soit mené afin que des propositions soient élaborées en vue des prochaines élections européennes.

Le snU.pden participera, au sein de la FSU, aux manifestations qui seront organisées par la CES dans les mois à venir. C'est en effet, aussi à ce niveau que les salariés peuvent peser sur les choix économiques arrêtés par les institutions européennes en accord avec les gouvernements des 27.