

## Éditorial

### Un congrès dynamique

Les sept syndicats de la FAEN ont activement contribué au succès de ce VII<sup>e</sup> Congrès Fédéral National.



L'activité fédérale conduite pendant les trois dernières années y a été **largement approuvée** (152 mandats pour, 0 contre et 10 mandats en abstention).

Il en fut de même pour la **motion d'orientation générale**, (149 mandats pour, 0 contre et 13 mandats en abstention) amendée en séance après de forts intéressants débats.

Son contenu constitue la **base d'un projet professionnel** que la fédération et ses syndicats membres vont maintenant développer.



Le congrès a également permis d'échanger, au cours d'une conférence-débat informelle, sur **l'incidence des règlements ou directives européennes sur la législation et la réglementation de la fonction publique française.**

**La FAEN s'est dotée d'un cadre précis et actualisé** qui guidera l'action des responsables (nationaux et académiques) de la fédération pour les trois années à venir.

**Marc GENIEZ**

## Évaluation - notation des fonctionnaires

Le rapport de la commission Weiss, présenté récemment au **Conseil Supérieur de la Fonction Publique**, propose de **remplacer le dispositif d'évaluations-notations des fonctionnaires** par « un nouveau dispositif construit autour des entretiens professionnels et de carrière ».

L'évaluation-notation, inscrite dans le décret du 29 avril 2002, s'applique à tous les fonctionnaires, exception faite des enseignants et « d'un certain nombre d'autres corps de fonctionnaires disposant de règles statutaires particulières ».

**Le rapport**, en prescrivant l'évaluation de **tous** les fonctionnaires, **reviendrait à remettre en cause ce décret.**

Un entretien annuel serait institué et « porterait sur l'analyse conjointe par le supérieur hiérarchique direct et l'agent des résultats atteints au regard des objectifs de l'exercice écoulé et la formalisation des objectifs du nouvel exercice. Il identifierait les pistes de progrès souhaitables, les accroissements de compétences utiles et possibles ainsi que les dispositions susceptibles de permettre à l'agent ces progrès » et donnerait lieu « à un compte rendu écrit commenté et signé par l'agent ».

**Les rapporteurs proposent notamment que soit encouragée et reconnue la contribution aux performances du service public et que les primes attribuées ou les réductions d'ancienneté soient fonction des résultats obtenus par les agents .**



Le « mérite » , en quelque sorte, et nous savons comment et avec quelles injustices celui-ci est mis en place...

## Formation continue en baisse

Il y a 3 ans, l'offre de formation continue (stages avec appel à candidature) du **département des Vosges** aux enseignants des écoles était d'environ 960 jours. En 2006-2007, cette offre avoisine 420 jours, soit une **baisse de 56% en 3 ans !**

Des actes relatifs à la formation continue beaucoup plus significatifs que les éloquentes discours sur l'intérêt de cette formation dont l'Institution nous gratifie périodiquement.

## Bonification indemnitaire

Des précisions sont données concernant les modalités d'attribution de cette indemnité créée dans le cadre du volet statutaire du protocole d'accord du 25 janvier 2006.

### Rappel du texte signé en janvier :

«Une bonification indemnitaire de 700 euros (soit l'équivalent de 15 points d'IM) par an sera instituée au profit des agents des corps de catégorie A type et assimilés ...et de 400 euros par an au profit des agents des corps de catégorie B...qui ont plafonné pendant plus de 5 ans au sommet de la grille de leur corps. Le dispositif sera reconduit pendant deux ans.

A l'issue de ces trois ans, un bilan du dispositif sera présenté aux syndicats signataires qui examineront l'opportunité de reconduire ou non le dispositif. »



Le décret Fonction Publique pris le 30 juin dernier introduisait déjà un **plafonnement indiciaire** pour l'attribution de la bonification (indice de rémunération maximum 797) ainsi que **sa proratisation** en cas d'exercice à temps partiel .

Une circulaire datée d'octobre, règle pour les années 2006, 2007 et 2008 les modalités du décompte de la durée exigée dans l'échelon terminal (soit 5 ans) pour bénéficier de la bonification, ainsi que celles de son versement.

• **Les 5 années d'ancienneté** dans le dernier échelon du dernier grade peuvent être décomptées à partir de 1999.

Elles peuvent avoir été effectuées de façon discontinue (interruption pour une disponibilité par exemple).

En cas de changement de corps récent, l'ancienneté dans le dernier échelon du dernier grade dans le corps d'origine et celle du corps d'accueil après reclassement peuvent être cumulées.

Les journées de **service non fait pour raison de grève** sont décomptées des 5 ans .

• **Le montant de l'indemnité** est aussi fonction de la **période d'activité l'année donnée**. Par exemple, un collègue qui part en retraite le 1<sup>er</sup> juillet 2006 ne touchera qu'une moitié d'indemnité.

De la même façon pour le calcul de l'indemnité due, les 5 années sont décomptées à partir de la **date effective de promotion**

dans l'échelon y ouvrant droit. Un collègue promu à l'échelon terminal au 1<sup>er</sup> septembre 2001, y exerçant sans discontinuer depuis, pourra être concerné par la bonification en 2006, mais ramenée à la seule durée de septembre à décembre.



**Cas particulier** : le temps passé en **congé de formation** pendant l'année considérée donne également lieu à amputation sur le montant de la bonification.

D'une façon générale, la bonification indemnitaire subit **le même sort que le traitement**.

En congé de maladie, c'est une demi indemnité qui sera versée si le collègue est à demi traitement par exemple.

L'indemnité versée est **soumise aux prélèvements sociaux** : CSG, RDS, ainsi qu'au régime de retraite additionnelle. Elle est **imposable**.

**Le versement de la bonification indemnitaire** devrait être effectué automatiquement (sans demande des intéressés) **avec le salaire de décembre**.

**La FAEN s'est déjà prononcée contre le principe d'attribution sélectif de la bonification** décidée en janvier 2006, pour lequel les **personnels de catégorie C ont été d'emblée écartés**.

## Postes vacants à pourvoir à l'étranger pour 2007-2008

Appel de candidature pour trois postes à pourvoir à l'**École (Michelin) de Greenville (USA)**. Ces postes sont hors AEFE et hors MLF.

La **candidature**, pour qu'elle soit prise en compte par le service du personnel de l'entreprise Michelin, doit être **accompagnée des pièces justificatives suivantes** :



- un dossier de candidature (transmis par l'établissement),
- une photocopie du dernier arrêté de promotion,
- une photocopie du dernier rapport d'inspection,
- une photocopie de la dernière notice individuelle de notation,
- un curriculum vitæ,
- une lettre de motivation et de présentation (compétences linguistiques, culturelles, professionnelles).

Ces postes sont particulièrement destinés à des **couples d'enseignants** (PE-Professeur de Physique/Chimie ou Professeur de SES).

L'attention des candidats potentiels est plus particulièrement attirée sur le fait que le **volume horaire travaillé est supérieur à celui proposé en France métropolitaine** (entre 21 et 23 heures). Ces postes s'adressent à des **enseignants jeunes, dynamiques pouvant s'intégrer rapidement au sein d'une équipe pédagogique bilingue**. Une bonne pratique de l'anglais est appréciée. Les collègues recrutés seront placés en position de détachement.

### EFB-001

Professeur de Physique et Chimie titulaire de l'Éducation Nationale . L'intéressé assurera les cours de la classe de 5<sup>ème</sup> à la Terminale S.

### EFB-002

Professeur des écoles titulaire de l'Éducation Nationale L'intéressé assurera les cours de la classe GS/CP. Il aura en charge une classe à double niveau composée d'enfants bilingues. Une expérience dans ce domaine serait un élément décisif dans le choix final.

### EFB-003

Professeur de SES titulaire de l'Éducation Nationale. L'intéressé assurera les cours du lycée de la seconde à la terminale ES. Il devra également enseigner les mathématiques en classe de collège en gestion directe.

Pour de plus amples informations, et pour recevoir le dossier de candidature, contactez la section ECOM (etom@wanadoo.fr) ou directement de notre part le Directeur de l'Établissement : M. Eric DUMAIT.



tél:(864) 268 5600 – Courriel : eprincipal@charter.net