

**snp
den**

Syndicat National des
Personnels de Direction
de l'Éducation Nationale

numéro **95**

Janvier-février 2002 – 3,8 €

- Les promotions 2002
- Pages centrales :
Dossier mutations

Direction



Lycée Gabriel Fauré, Foix (09) Toulouse

Bonne année 2002

Ce n'est pas par obligation sociale, pour répondre à des conventions, pas si désagréables que cela par ailleurs, que je viens présenter à l'ensemble des adhérents du SNPDEN et à l'ensemble de nos lecteurs mes vœux d'excellente année 2002.

C'est avec un plaisir sincère que je souhaite que cette année palindrome soit celle des réussites personnelles de chacun, dans sa vie privée d'abord - bonheur, santé -, dans sa vie professionnelle ensuite - succès pour les entreprises engagées -, dans la vie en général - paix et prospérité -.



Collectivement, je nous souhaite succès dans l'unité; que cette année 2002 qui s'annonce comme étant celle de la mise en œuvre complète et définitive du protocole du 16 novembre 2000 soit celle de la mise en place d'un nouveau métier répondant à une définition nouvelle de nos missions et entraînant, en conséquence, un nouveau statut. J'apprends, au moment même où je rédige ces lignes, que le Conseil des Ministres de ce jour, 16 janvier 2002, a adopté le décret « 962 », parachevant ainsi la création du statut pour lequel nous nous sommes battus, un mois après la promulgation du décret fondateur et quelques jours après la parution des textes (décret et arrêtés) concernant nos indemnités.

Nous avons entre les mains un projet de texte modifiant le décret du 30 août 1985, créant le conseil pédagogique et améliorant de façon substantielle le fonctionnement des EPLE.

2002 sera une année importante au plan syndical puisque nous tiendrons notre congrès à Nantes en mai prochain; je souhaite que le plus grand nombre de nos syndiqués s'investisse dans sa préparation. Pour un syndicaliste, chaque fois qu'une page se tourne une autre s'ouvre. Le Congrès de Nantes devra donc tracer une nouvelle voie pour l'avenir proche et plus lointain.

Ce sixième congrès sera celui du renouvellement de notre Bureau National qui, s'appuyant sur dix ans d'existence, de réflexion et d'action, du SNPDEN, emportera, j'en suis persuadé, le syndicat vers d'autres victoires.

2002 sera enfin l'année du renouvellement des commissions paritaires. Chaque responsable, chaque militant, chaque adhérent doit se sentir investi de la responsabilité de faire gagner le SNPDEN, seul capable de faire vivre, dans les faits et au profit de chacun, le statut qu'il a voulu mettre en place.

Je forme donc, à l'aube de cette année nouvelle, des vœux s'adressant aux femmes et aux hommes qui font notre syndicat mais aussi des vœux à l'ensemble de notre profession, à l'ensemble de notre éducation nationale et pour notre pays. Le renouvellement politique est aussi à l'ordre du jour, chacun le sait. Que ceux que les français placeront à la tête de notre nation sachent la mener, dans l'unité, vers des avenir sereins, vers le progrès et contribuer au recul vrai de la guerre et de tous les terrorismes.

Jean Jacques ROMERO

Éditorial

Agenda

Décisions du BN

3

5

Actualités

Rencontres

Pour une société éducative

Commissions

Pédagogie,

Vie syndicale, Carrière,
Retraite

16

28 Internat scolaire
Europe de l'éducation
L'évaluation des lycées

Chronique juridique

Adhésion

34

44 Questions réponses
Expression d'artiste

Encart central :

dossier mutations

Index des annonceurs

ALISE	2
OMT	9
ORANGINA	47
INCB	48

SNPDEN : 21 rue Béranger, 75003 Paris

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

Mél : snpdn@wanadoo.fr

Directeur de la Publication : Jean-Jacques Romero

Rédacteur en chef : Jean-Claude Guimard

Rédacteur en chef adjoint : Marcel Jacquemard

Secrétaire de rédaction : Joëlle Torres

Conception : CIE/Lawrence Bitterly, Paris, Johannes Müller

Réalisation : Johannes Müller

Publicité : Espace M • 04 92 38 15 55

Chef de Publicité : Fabrice Mauro

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

Lagny - Tel : 01 64 12 17 17

Direction - ISSN 6-5 294

Commission paritaire de publications

et agence de presse

1 798 D 73 S du 11 mars 1993

Direction n° 95

Mis sous presse le 18 janvier 2002

Abonnements : 35 € (10 numéros)

Prix du numéro : 3,8 €

Agenda

Mardi 4 décembre

Rencontre avec M. Maccario de la DESCO : collège, cycle central, circulaire de rentrée

Mercredi 5 décembre

Rencontre avec M. Vignal, chargé du secteur éducation au MDC

Rencontre avec Patrick Lévy, Dès et Bernard le Mandat : concours d'accès aux grandes écoles" par Réunion à la DES sur l'accueil en CPGE

Jeudi 13 décembre

Euro manifestation à Bruxelles
Cellule juridique

Vendredi 14 décembre

Mutations dans les TOM : Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna

Mardi 8 janvier

Bureau national

Mercredi 9 janvier

Bureau national élargi aux secrétaires départementaux

Lundi 14 et mardi 15 janvier

Stage Valence

Jeudi 17 et

Vendredi 18 janvier

Stage Rennes

Vendredi 18 janvier

Réunion CPGE : point sur l'actualité, calendrier

Mardi 22 janvier

Cellule juridique

Mercredi 23 janvier

Bureau national élargi aux secrétaires académiques

Jeudi 24 janvier

Bureau national

Lundi 28 et

Mardi 29 janvier

Stage Vesoul

Jeudi 31 et

Vendredi 1^{er} février

Stage Paris

Bureau national des 11 et 12 décembre 2001

Le point politique par le secrétaire général

Le décret fondateur du nouveau statut des personnels de direction ne sera signé que le mercredi 12 décembre en conseil des ministres. Le Secrétaire général dénonce cette situation dans l'éditorial du numéro 94 de Direction. Il en soumet le projet au BN qui l'adopte à l'unanimité.

L'évaluation des personnels de direction
Ph. Marie rend compte de l'audience à la DPATE (lire direction 94 p. 10).

Titularisation des stagiaires personnels de direction

17 stagiaires n'ont pas été titularisés en juillet 2001. Le BN examine notamment le cas d'un lauréat de l'académie de Lille et décide d'utiliser si le collègue en est d'accord, les voies de recours administratifs ou judiciaires et l'intervention du médiateur académique.

Première nomination des personnels d'inspection

Des anciens personnels de direction sont nommés IA-IPR dans leur académie (voir leur département) d'origine. Le BN décide de porter à la connaissance du ministre le caractère insupportable de cette situation qui rend caduque toute évaluation faite dans ces conditions.

Commission carrière

Le dossier retraites : 5 propositions d'amendements au texte UNSA-Fonctionnaires du 06.09.2001. Un projet de lettre au directeur de la DAF à propos de la suppression du butoir du 962 et sa prise en compte notamment pour les collègues retraités. La parution du nouveau décret statutaire concernant les personnels de direction amène le SNPDEN à demander rapidement l'assimilation pour tous les pensionnés (article L.15 du code des pensions). La création au sein de l'UNSA d'une instance de concertation (Michel Rougerie et Jean Claude Mauprivez représentent le SNPDEN)

73 créations de postes de personnels de direction au projet de loi des finances pour 2002

Lettre du secrétaire général au directeur de la DESCO (lire p. 12)

Commission éducation & pédagogie

Les collèges : La journée banalisée consacrée au cycle central ne sera organisée que si le cahier d'exigences et les grilles horaires sont connues (cf. SA/SD n° 15)

Le sport scolaire : Une proposition commune de SNEP et du SNPDEN est adoptée par le BN.

Audience Mélenchon : le lycée des métiers
(lire direction 94 p. 11)

La formation tout au long de la vie : Enquête internationale de l'OCDE (lire actualités p. 5).

Commission vie syndicale

Réunion des membres du BN du 11 octobre hors séance du BN (SA/SD n° 16)
Ph. Guittet a été désigné pour conduire la liste issue du BN sortant. Ph. Guittet, Ph. Marie et Ph. Tournier ont réaffirmé leur volonté de travailler ensemble dans le futur BN.

Formation syndicale

2 stages de niveau II à Paris les 12 et 13.03.2002 et 20 et 21.03.2002 et 1 stage de niveau III à Paris les 26 et 27.03.2002.

Résultats de l'enquête lancée par la CNC auprès des SA et SD (lire p. 18)

Le conflit au collège Matoury (Guyane)

Après étude, il apparaît que ce conflit de personnes ne concerne pas le BN et doit se régler au plan local.

Évolution des statuts et du règlement intérieur (RI) du syndicat

Le BN décide de faire une pause en matière d'évolution des statuts et du RI au plan politique. Au plan technique des adaptations sont nécessaires.

Laïcité

J-CI. Guimard fait le point sur les questions abordées par le groupe de travail national (lire p. 19)

La préparation du congrès de Nantes (du 13 au 17.05.2002)

A. Guichon fait le point après la réunion de travail qui s'est tenue à Nantes le 21 novembre.

La communication

A. Prévot fait le point sur le fonctionnement actuel et l'évolution du site Internet national du SNPDEN. La proposition faite par F. Fourrier pour l'évolution de la base de données pour la gestion des adhérents est retenue à l'unanimité.

Demande de l'APL (Association des fournisseurs des lycées à classes préparatoires)

Pour assurer des liens rapides entre l'APL et le SNPDEN, le BN décide à l'unanimité de rendre J. BALLARD destinataire des SA/SD.

Actualités

Valérie FAURE

“LA FRANCE : ÉLÈVE MOYEN DE LA CLASSE OCDE”

Bon niveau en mathématiques, capacités de lecture et de recherche d'informations satisfaisantes, mais carences dans l'analyse et l'argumentation...

Les résultats du programme international de l'OCDE sur le suivi des acquis des élèves au terme de la scolarité obligatoire (PISA 2000) viennent d'être rendus publics. Cette étude qui consiste à évaluer les connaissances et compétences des élèves âgés de 15 ans dans trois domaines - la compréhension de l'écrit, la culture mathématique et la culture scientifique - apporte des éclairages intéressants sur la situation des élèves français, qui sont reconnus comme étant des élèves moyens parmi les 265 000 élèves des 32 pays interrogés (dont 28 de l'OCDE).

Loin derrière les finlandais, les japonais, les canadiens, les australiens, les anglais, mais devant les allemands, les espagnols, les italiens, les portugais, et proches des États-Unis !

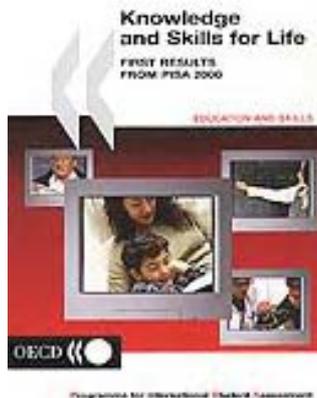
Ils se placent ainsi au-dessus de la moyenne en culture mathématique, soit au 10^e rang, mais en compréhension de l'écrit et en culture scientifique, respectivement en 13^e et 12^e position, leurs résultats se situent tout juste dans la moyenne des autres pays de l'OCDE.

Une note de la DPD consacrée au sujet (N° 01-52/Décembre) précise « qu'en compréhension de l'écrit les élèves français se positionnent bien lorsqu'il s'agit de puiser des éléments dans des documents et de les organiser selon un objectif donné, ce qui traduit la pertinence de leur lecture, mais ils ont des résultats relativement moins bons

lorsqu'ils doivent argumenter et faire une analyse critique des textes proposés ». En culture mathématique et scientifique, c'est la même chose.

En fait, les résultats français sont toujours supérieurs à la moyenne de l'ensemble des pays lorsqu'il est question d'exercices purement scolaires, ce qui n'est pas le cas lorsque les sujets impliquent une réponse écrite argumentée avec une prise d'initiative.

Des résultats qui devraient inciter la France à s'interroger sur ses pratiques pédagogiques et ses contenus d'enseignement.



L'étude rend compte également d'autres facteurs comme l'importance du niveau social et professionnel des familles et de la dépense publique en matière d'éducation. Elle repose de plus sur un questionnaire à destination des chefs d'établissement portant notamment sur leur appréciation concernant une série de facteurs pouvant influencer la performance des élèves tels que le climat de l'établissement, son degré d'autonomie, la qualité des enseignants... Il leur a ainsi été plus particulièrement demandé de livrer leur impression sur les facteurs troublant le climat de discipline qui sont imputables aux enseignants, d'indiquer dans quelle mesure l'apprentissage des jeunes était gêné dans leur établissement par « le niveau trop bas des attentes des enseignants », par « des relations médiocres entre élèves et enseignants », par « l'absentéisme des ensei-

gnants », par « la résistance au changement du personnel » ou bien encore par le fait que « les élèves ne sont pas encouragés à donner la pleine mesure de leurs capacités »...

Cependant, à la demande du Ministère de l'Éducation nationale, les indices correspondant aux réponses des chefs d'établissement français n'apparaissent pas dans la publication du rapport, faisant ainsi de la France le seul pays de l'OCDE à s'être opposé à leur publication.

Le SNPDEN trouve regrettable cette censure française de la partie de la note d'ambiance concernant le regard des chefs d'établissement ; une censure qui selon lui est un bon moyen de créer une polémique inutile dans les établissements scolaires basée sur des non-dits et notamment sur certains articles de presse qui se sont emparés du sujet. De quoi effectivement alimenter les débats en salles des professeurs !

Il souhaiterait que ces données, puisqu'elles existent, soient rendues publiques en France et qu'on n'occulte pas ainsi la parole des personnels de direction.

Le rapport est disponible sur le site de l'OCDE : www.pisa.oecd.org.

A noter que le PISA se poursuivra par cycles de 3 ans et portera plus particulièrement sur la culture mathématique en 2003 et sur la culture scientifique en 2006.

LA POÉSIE À L'HONNEUR

La quatrième édition du Printemps des poètes aura lieu du 11 au 17 mars 2002 et mettra en valeur cette année « le répertoire poétique contemporain en favorisant, dans la plus large ouverture

Préparation des élections professionnelles

La publication du nouveau statut des personnels de direction au Journal Officiel du 12.12.2001 est trop tardive pour demander à la DPATE l'organisation des élections en mars 2002. Dans ce cadre, et à la demande des sections académiques concernées, le BN décide l'envoi d'une délégation formée par Ph. Guittet et J.-M. Bordes aux Antilles en février 2002.

Congrès de l'UNSA à Lille (du 15 au 18.01.2002)

La délégation SNPDEN sera constituée de Ph. Guittet, Ph. Tournier, B. Lefèvre et A. Berger. Le texte soumis au BFN de l'UNSA les 17 et 18.12.2001 est adopté à l'unanimité par le BN avec un titre modifié : « Éduquer et former dans le cadre d'un service public de proximité ». Le BN répartira les 6 320 mandats du SNPDEN pour le vote du rapport d'activité à raison de 75 % favorables et de 25 % en abstention.

Commission métier

L'ARTT des personnels de direction

La DPATE devait nous faire des propositions concernant les astreintes, les responsabilités, le gardiennage, les services pendant les congés ; depuis le 12 novembre aucune nouvelle. Le BN décide de réagir vigoureusement par une demande d'audience auprès de B. Gille.

L'ARTT des personnels ATOSS

Le BN renouvelle son appel aux SA et SD de ne pas rencontrer les sections syndicales A&I et SNAEN sur cette question. Les chefs d'établissement doivent jouer leur rôle en décidant sur proposition des gestionnaires. Ph. Marie rend compte de la rencontre avec le SE-UNSA sur les demandes d'ARTT des CPE. Le SNPDEN restera vigilant sur toute évolution du service assuré par les CPE ou les infirmières et qui ne pourrait que se répercuter sur les conditions d'exercice du métier des personnels de direction.

Le SNPDEN a déjà demandé à être reçu par le cabinet sur ce sujet. Ce sera chose faite le 18 décembre pour étudier les conséquences de la loi Sapin et le développement de ces éventuels GIP de formation continue. (lire p. 10)

aux diverses esthétiques, la rencontre avec les acteurs principaux de la poésie d'aujourd'hui, les poètes et les éditeurs". La manifestation sera aussi l'occasion privilégiée de saluer en Victor Hugo dont on fêtera le bicentenaire de la naissance, un poète intenses et vivant. Dans ce cadre, le Ministère de l'Éducation nationale propose aux enseignants plusieurs pistes pour faire participer leurs élèves à ce rendez-vous culturel : l'intervention de brigades poétiques dans les établissements constituées soit de comédiens, soit d'élèves eux-mêmes, la lecture de poèmes dans les classes, l'organisation d'ateliers de traduction, d'expositions, la création d'affiches... ; "l'objectif étant de susciter une curiosité et un appétit durables pour la poésie et de l'inscrire dans le quotidien des élèves".



Par ailleurs, le lycée Henri Wallon à Aubervilliers (en partenariat avec les éditions Hatier et la Ligue de l'enseignement) organisera, du 10 janvier au 10 avril 2002, la 4^e édition du concours international "Poésie en liberté". Rappelons que ce concours s'adresse à tous les lycéens de France et de l'étranger et consiste en l'envoi par courrier électronique d'un poème libre de 10 à 20 lignes maximum.

Pour plus de précisions sur ces deux manifestations : www.printempsdespoetes.com et www.poesie-en-liberte.org

UNE MISSION SUR L'ENSEIGNEMENT DES RELIGIONS À L'ÉCOLE

Voilà de quoi relancer le débat !

Jack Lang a annoncé début décembre qu'il venait de confier à Régis Debray, universitaire, écrivain et philosophe (auteur du récent ouvrage "Dieu, un itinéraire") une mission de réflexion sur "l'enseignement du fait religieux" dans les établissements scolaires "dans un cadre laïque et républicain", visant à réexaminer la place dévolue à cet enseignement dans les programmes scolaires.

La lettre de mission précise que Régis Debray devra en particulier, après avoir analysé l'existant, "faire des propositions d'améliorations touchant aux programmes d'enseignement et à la formation des enseignants". Et, pour faire le tour de la question, outre le concours des responsables de l'Éducation nationale (notamment des inspecteurs généraux des matières concernées), il pourra être également fait appel à des personnalités religieuses et civiles compétentes en la matière.

Les premiers éléments de réflexion devraient être remis au ministre pour le 15 mars 2002.

RÉUSSIR AU COLLÈGE ET AU LYCÉE

En partenariat avec "La lettre des Parents", Studyrama organise les samedi 9 et dimanche 10 mars prochains,

Salon **Réussir**
du collège & au lycée



à l'Espace Champerret à Paris, la 2^e édition de ce salon destiné exclusivement aux collégiens et aux lycéens. Il a pour objectif de renseigner les parents et leurs enfants sur les différents établissements, les programmes d'enseignement ainsi que sur l'environnement intra et extra scolaire des jeunes. Durant ces deux jours, les visiteurs pourront ainsi être accueillis et obtenir des informations sur cinq pôles : "Orientation", "Établissements de l'enseignement secondaire", "Soutien scolaire", "Séjours linguistiques" et "Éditeurs" et pourront participer à diverses conférences.

Pour plus d'informations, contacter Studyrama au 01 41 06 59 00 ou www.studyrama.com où des invitations gratuites sont disponibles.

AIDE AUX PROJETS ÉDUCATIFS ET À LA SCOLARISATION EN AFGHANISTAN

Après avoir participé pendant deux ans à une mission de rescolarisation des enfants et des adolescents au sortir de la guerre au Kosovo, et notamment à la reconstruction du lycée de Vushtri, (cf. son livre : "Cahiers du Kosovo, l'urgence de l'école" - Direction n° 93), Martine Storti, Inspectrice Générale de l'Éducation Nationale, avait alors attiré l'attention du ministère sur la nécessité de créer un dispositif d'intervention humanitaire dans le domaine éducatif et scolaire.

Le ministre l'ayant entendue, elle se voit aujourd'hui confier une mission de coordination de l'aide française aux projets éducatifs et scolaires en Afghanistan, mission aussi délicate et difficile que la précédente.

Martine Storti est notamment chargée d'étudier "les besoins de reconstruction et d'équipement des écoles, la création de nouveaux établissements à destination des jeunes filles et la réouverture

des lycées internationaux, tout particulièrement le lycée franco-afghan de Kaboul". Elle envisage pour cela de se rendre en Afghanistan au plus tard au mois de janvier afin de définir avec les autorités locales et les organisations non gouvernementales les projets à monter car, selon elle, "il est indispensable de travailler avec les gens sur place, pour comprendre ce qui a déjà été entrepris, ce qu'ils attendent de la France et d'une réforme du système éducatif" avant de se prononcer sur ce qu'il y a à faire.

MEILLEURE RÉUSSITE SCOLAIRE CHEZ LES FILLES...

...et pourtant plus de difficultés d'insertions professionnelles que les garçons.

Les dernières études publiées par le Ministère de l'Éducation nationale le confirment : les filles obtiennent de meilleurs résultats scolaires que les garçons.

Elles raflent ainsi les meilleurs taux de réussite aux différents examens : 80 % de réussite au brevet contre 73 % pour les garçons, 85,5 % au CAP contre 79,6 % chez les garçons, 78,7 % au BEP contre 72,9 %, 83,4 % de réussite au bac général contre 79 % de réussite pour les garçons, même proportion pour les bacs professionnel et technologique... Elles redoublent moins fréquemment : en 6^e, 71 % d'entre elles n'ont jamais redoublé contre seulement 63 % des garçons. Leur espérance de durée d'études est également plus grande (19,1 ans contre 18,7 pour les garçons). De plus, elles représentent plus de 56 % de la population étudiante...

Dans l'édition 2001 des indicateurs de l'OCDE, les taux de réussite des filles dans le 2^e cycle de l'enseignement secondaire sont supérieurs à ceux

des hommes dans 17 pays de l'OCDE sur 21. Les très récents résultats du programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves montrent que les garçons atteignent un niveau de compétences de l'écrit très nettement inférieur à celui des filles.

Aux journées d'appel de préparation à la défense, même constat : parmi les 11,6 % de jeunes éprouvant de sérieuses difficultés de lecture, on dénombre 13,9 % de garçons et seulement 8,6 % de filles.

Cependant, cruel paradoxe, les filles ne semblent pas vraiment profiter de leurs bonnes notes et leur réussite scolaire ne leur autorise pas toujours la même réussite sociale : moins d'accès aux filières sélectives, moins de postes à responsabilité, moins de bons salaires, plus grand risque de chômage...

Ainsi, selon les conclusions d'une étude réalisée récemment par le CEREQ*, on observe entre filles et garçons, quel que soit le niveau d'études et à formation égale, des différences d'insertion professionnelle, presque toujours au bénéfice des garçons. Cette étude indique que ces disparités pourraient être en partie corrigées par un choix, notamment à partir du baccalauréat, d'une orientation scolaire atypique vers des spécialités "plus masculines", comme le bâtiment, la mécanique, l'informatique, qui comptent moins d'un tiers de filles, et où celles-ci pourtant, s'insèrent professionnellement mieux que leurs consœurs, mais toujours moins bien que les garçons issus de ces mêmes spécialités.

A l'inverse, si des garçons optent pour des formations suivies traditionnellement par des filles du type secrétariat, textile, psychologie, ils s'insèrent mieux sur le marché du travail et décrochent là encore des postes mieux payés que leurs homologues féminins. Sans parler des cursus dit "mixtes" comme le droit, la biologie, la chimie, qui ne préservent pas non plus des disparités d'accès à l'emploi et où les hommes sont "systématiquement mieux lotis". Et si les garçons, après un 2^e ou

3^e cycle universitaire ou une grande école, n'accèdent pas plus souvent à "une profession intermédiaire ou à un poste de cadres", leurs salaires sont tout de même plus de 20 % supérieurs à ceux des filles.

Ces difficultés d'insertion des filles sont traditionnellement mises sur le compte de "leur mauvaise orientation scolaire initiale : ne se préparant pas aux mêmes emplois, elles n'entrent pas sur les mêmes segments du marché du travail" après leurs études. Elles constituent ainsi les 3/4 des sortants des filières tertiaires entre le niveau CAP/BEP et BTS/DUT, secteur caractérisé selon le CEREQ par une grande précarité et par des pratiques de surqualification à l'embauche, et ne représentent à l'inverse qu'un sixième des sortants de formation industrielle de même niveau.

Et, même si aujourd'hui encore elles sont les plus représentées dans la population étudiante, elles se raréfient lorsqu'on atteint le 3^e cycle, sont sous-représentées dans les filières "les plus cotées" (39 % de filles seulement en classes préparatoires, 22 % dans les préparations intégrées et les écoles d'ingénieurs) et sont majoritairement inscrites en sections lettres et sciences humaines, qui n'ouvrent qu'un nombre restreint de portes professionnelles.

A l'occasion du 10^e anniversaire de la vocation scientifique et technique des filles célébré au dernier salon de l'Éducation, Nicole Péry, Secrétaire d'État aux Droits des femmes et à la Formation professionnelle, parle de "clivage sexué des filières de formation" et de "blocage culturel dont le poids est tel que les jeunes filles, quelles que soient leurs compétences, ont le plus souvent tendance à privilégier les mêmes filières d'études", ce qui explique que la majorité des femmes actives soit encore concentrée dans 6 catégories socioprofessionnelles seulement, sur plus d'une trentaine. Un poids culturel qui pèse également sur les chefs d'entreprises et qui fait qu'aujourd'hui encore "seuls 7 % des cadres dirigeants sont des femmes et que le taux de chômage féminin (11,9 %) est toujours supé-

rieur en 2001 de plus de 3 points à celui des hommes, avec un écart encore plus important chez les moins de 25 ans (18 % de chômage pour les hommes contre 23,7 % chez les femmes)".

Une réalité pour le moins négative (même si on constate une tendance à la réduction des inégalités à mesure que s'élève le niveau de diplôme) à un moment où le mot "parité" est pourtant présent dans tous les discours.

* *"Que sont les filles et les garçons devenus ? Orientation scolaire atypique et entrée dans la vie active" : Résultats issus de l'enquête génération 92 réalisée par le Cereq en 1997 auprès des jeunes sortis du système scolaire en 92, quels que soient leur niveau et leur spécialité de formation (Bref n° 178/septembre 2001)*

UNE EURO MANIFESTATION RÉUSSIE

"Pour une Europe plus sociale, démocratique et solidaire".

Le SNPDEN était présent aux côtés de l'UNSA Éducation en ce jeudi 13 décembre à Bruxelles, jour de la 3^e Euro manifestation en 2 ans organisée par la Confédération Européenne des Syndicats (CES), à la veille de l'ouverture du sommet européen des chefs d'État et de gouvernement de Laeken.

Une véritable démonstration de masse qui a réuni plusieurs dizaines de milliers de syndicalistes européens - dont les principaux leaders syndicaux - venus de tous les pays de l'Union Européenne... fouler le sol bruxellois, à grand renfort de pancartes, de banderoles, de crécelles... en scandant des slogans en différentes langues en faveur d'une Europe tournée vers plus de justice sociale et vers une autre conception des services publics.

Mais, bien plus que la diversité dans la représentation des pays et dans les slogans choisis, ce qui ressortait de cette manifestation c'était cette incroyable cohésion et cette détermination du mouvement syndical européen animé par une volonté de construire une solidarité de travailleurs européens autour de valeurs sociales communes fortes. Les slogans d'hier, hostiles à la construction européenne et mettant en avant ses dangers, faisaient alors place à un véritable appétit d'Europe : "Plus d'Europe pour le plein emploi et de meilleurs emplois, pour une société solidaire, sans discrimination et exclusion, et pour une mondialisation maîtrisée au service de la justice sociale".

Beaucoup de chemin reste bien sûr encore à parcourir pour atteindre ces objectifs : le rôle des syndicats doit être davantage reconnu, la charte des droits fondamentaux intégrée dans la future constitution de l'Union européenne... mais d'ores et déjà, on peut dire que cette manifestation, qui a connu un véritable succès avec plus de 80 000 manifestants, marque une étape importante du syndicalisme dans la construction européenne et devrait à terme peser sur les décisions politiques, économiques et sociales.

RETRAITE DES FONCTIONNAIRES : DROITS IDENTIQUES POUR LES PÈRES ET LES MÈRES AYANT ÉLEVÉ LEURS ENFANTS

Saisie pour avis par le Conseil d'État sur le cas d'un magistrat père de 3 enfants qui faisait valoir son droit à la même bonification familiale

que celle accordée aux femmes fonctionnaires, la Cour de justice des communautés européennes a ainsi jugé dans un arrêt rendu le 29 novembre dernier (qui aurait un effet rétroactif), en vertu du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes, que les bonifications de retraite dont bénéficient actuellement les femmes retraitées de la Fonction Publique - à savoir une majoration de cotisation d'un an par enfant élevé - devaient être aussi accordées aux pères fonctionnaires ayant participé à l'éducation de leurs enfants. De son côté, le gouvernement français avait fait valoir que cette bonification instaurée pour les femmes venait en fait compenser les désavantages qu'elles subissaient dans le calcul de leurs pensions, résultant notamment d'une interruption fréquente de carrière pour élever leurs enfants.

Une décision qui devrait être traitée dans le cadre de la future réforme des retraites et risquerait également de relancer le débat sur l'égalité de traitement des fonctionnaires et non-fonctionnaires en matière de retraite.

CONGÉ DE PATERNITÉ

Définitivement adoptée le 4 décembre dernier par l'Assemblée nationale, la loi créant le congé de paternité devrait entrer en vigueur dès les premiers jours de janvier. Cette mesure phare de la nouvelle politique familiale accorde ainsi aux pères pour une naissance un congé d'une durée de 11 jours consécutifs, non fractionnables, venant s'ajouter aux 3 jours précédemment accordés ; il est porté à 18 jours en cas de naissances multiples. Ce congé, qui est un droit du salarié, devra être pris au plus tard dans les quatre mois suivant la naissance ou le retour dans son foyer de l'enfant hospitalisé. La demande devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis d'un mois.

Pendant cette période, les pères seront rémunérés à 100 % de leur salaire net, diminué des cotisations sociales et de la CSG, dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

REPÉRAGE DES JEUNES EN RUPTURE SCOLAIRE

"Environ 58 000 jeunes quittent encore chaque année le système éducatif sans diplôme ni qualification, soit 8 % d'une classe d'âge"*.

Pour redonner une chance aux jeunes qui, à 16 ans, quittent le système scolaire précocement et se retrouvent ainsi, pour une grande partie d'entre eux, à vivre une période plus ou moins longue d'inactivité, de désarroi, de désœuvrement, Claude Bartolone, ministre délégué à la Ville, a annoncé fin novembre la mise en place début 2002 des premières cellules de veille éducative.

Ces cellules qui réuniront, sous la responsabilité d'un coordonnateur, les acteurs éducatifs, les spécialistes de l'aide sociale, de l'insertion et de la santé ainsi que des élus, auront pour fonction d'une part de dresser un état des lieux local en repérant les jeunes en rupture ou en voie de rupture scolaire, d'adopter les moyens pour prévenir ces ruptures en apportant une réponse à chaque situation particulière et de permettre d'autre part la réinsertion de ces jeunes, par la création, si cela est nécessaire, de structures éducatives complémentaires, sous l'égide du Conseil national de l'innovation pour la réussite scolaire (CNIRS).

Pour aider à la mise en place de ces cellules et soutenir les démarches de veille éducative, le Ministère de la Ville a débloqué 50 millions de francs. Selon Claude Bartolone, il ne s'agit en aucun cas d'une remise en cause du rôle et de l'impor-

tance des établissements scolaires dans le processus de veille éducative, mais d'une action de prévention et d'anticipation des situations d'échec visant à empêcher les décrochages et à reconstruire une « continuité éducative », surtout dans les cas d'interruption du parcours scolaire.

D'ici fin juin 2002, une centaine de ces structures devrait être ainsi mise en place, avec pour objectif à terme, si les premières évaluations se révèlent positives, leur extension dans toutes les villes en contrat de ville.

*Ce chiffre (année 1998) correspond en fait au nombre de sortants de niveau VI et Vbis, c'est-à-dire sans avoir atteint le CAP ou le BEP.

EN BREF...

► Jack Lang a annoncé dans un communiqué en date du 20 décembre sa décision de porter les prochaines vacances de la Toussaint de 7 à 10 jours, tout en n'abandonnant pas l'idée de passer à 2 semaines de vacances dans les années à venir. Ces vacances débuteront ainsi le mercredi 23 octobre 2002 après les cours (au lieu du 26 octobre initialement prévu) pour se terminer le lundi 4 novembre matin, aucune précision n'ayant été donnée concernant les 3 jours « perdus ». Toujours est-il que ce premier signe d'une volonté de rééquilibrage du calendrier scolaire décomposera le premier trimestre en 2 périodes égales de 7 semaines de travail coupées par une période de 10 jours de repos.

► Par ailleurs, le recteur de Paris a présenté le 19 décembre ses propositions d'organisation du temps scolaire dans les écoles primaires de la capitale : soit 1 semaine de 5 jours de classe, du lundi au vendredi, avec le mercredi après-midi libéré, des matinées allongées de 30 minutes (8 h 30-12 h 00) et des après-midi raccourcies, soit jusqu'à 16 h 00, et 15 h 30

pour le mardi. Pour le reste du temps, des activités périscolaires seraient alors proposées le samedi matin et le soir jusqu'à 18 heures. Il ne s'agit là que d'une proposition qui sera soumise à la consultation, le recteur prévoyant de dévoiler sa décision finale début mars pour une mise en œuvre éventuelle à la rentrée 2002.

► Lors de la dernière réunion du Conseil national de la vie lycéenne (CNVL) début décembre, deux initiatives en matière d'information des lycéens ont été annoncées : la parution de la 3^e édition du mémento de la vie lycéenne reprenant les droits et devoirs lycéens et la publication de la 1^{re} Lettre de la vie lycéenne, sous la forme d'un bulletin d'information diffusé 4 fois par an par courrier électronique à tous les lycées publics, à charge pour eux de la photocopier et de la diffuser à l'ensemble des délégués de classe et élus au CVL.

► Constatant que « l'Éducation nationale ne s'intéressait pas à la prévention routière », son président vient de recruter un directeur de l'éducation et de la formation qui aura pour rôle de « susciter le développement d'une véritable éducation routière dans le cadre scolaire et extra-scolaire et devra pour cela élaborer « des outils pédagogiques modernes » et mettre en place les formations adaptées à ces nouveaux outils.

► Afin d'accompagner les jeunes personnes handicapées dans leurs parcours scolaire et professionnel et de les aider au mieux dans leur quotidien, une nouvelle association nationale « Droit au savoir » a vu le jour le 10 décembre dernier, à l'initiative de 9 associations de défense des adultes et enfants malades et handicapés. Son objectif majeur est « d'obtenir progressivement sur tout le territoire une prise en compte globale des candidats aux études supérieures mais aussi aux cycles des lycées et collèges, tous handicaps confondus ».

La gestion des personnels des GRETA

Bernard LEFÈVRE

Rencontre avec Jean Pigeassou, conseiller technique du ministre le 18.12.2001

Participaient à la rencontre M. Jacquemard et B. Lefèvre pour le SNPDEN.

3 questions essentielles ont été abordées au cours de cette audience :

- les conséquences de l'application de la loi Sapin, les obligations de service des coordonnateurs recrutés sur les postes « d'ingénierie de formation »
- la mise en place de l'ARTT dans la formation continue
- les GIP académiques

Les conséquences de l'application de la loi Sapin

Le ministère a donné comme consigne au recteur de nommer dans les GRETA les personnels reçus aux concours, sauf si les intéressés formulent une autre demande, ce qui paraît normal. En revanche, le passage pour ces personnels d'une situation de vacataire à celle de titulaire (service dû 648 heures au lieu de 810 heures) crée pour les GRETA des problèmes financiers qui cependant semblent, pour le ministère, ne pas remettre en cause les grands équilibres de la formation continue. Nous voudrions en être persuadés.

Il en est de même pour les recrutements sur les postes d'ingénierie de personnels qui sont, soit certifiés, soit PLP2. Leurs obligations de service sont celles de ces personnels affectées des coefficients habituels de correction pour distinguer les périodes de face à face pédagogique du temps consacré à un travail d'organisation et de suivi.

Malgré notre insistance à rappeler les différences importantes entre les réponses des rectorats pouvant, ici ou là, conduire à des dérapages importants, le ministère paraît bien sourd à nos préoccupations.

La mise en place de l'ARTT

Une précision est nécessaire : les personnels des GRETA sont des personnels de droit public. En effet, le tribunal des conflits, en date du 25 mars 1996, a tranché cette question. Il dit notamment «... le tribunal considère que tous les agents des services publics relèvent aujourd'hui de la seule compétence des juridictions administratives... » les contractuels des GRETA relèvent donc du décret du 25 août 2000. En revanche, il paraît prématuré, dans l'état actuel des textes, de conclure que l'accord cadre de l'éducation nationale s'applique à ces personnels, notamment concernant les cycles de travail qui font la distinction entre le temps de présence des élèves et le temps hors de cette présence.

Le ministère pense que, compte tenu des horaires réellement effectués par les personnels, la mise en place de l'ARTT ne devrait pas créer de difficultés. C'est évidemment une erreur. Aujourd'hui les personnels de GRETA ont un contrat de travail (modèle national) qui prévoit 47 semaines d'activité à raison de 39 heures/S (1 833 heures par an). Que certains GRETA, particulièrement riches dans certaines académies, aient eu les moyens d'aligner leurs contractuels sur les personnels de leur EPLE support, pourquoi pas ! Mais ce n'est certainement pas le cas général, aussi nous est-il apparu nécessaire de demander que cette question fasse l'objet d'une attention particulière.

Le GIP académique

(seul survivant de la trilogie des GIP du ministère précédent)

Le Groupement d'intérêt public (GIP) est introduit par la loi de juillet 1999 pour répondre aux demandes des chambres régionales des comptes, de gérer notamment les activités du CAFOC et du CAVA (centre académique de validation des acquis), autrement que par l'intermédiaire d'un EPLE dont ce n'est pas la mission.

En d'autres termes, ce GIP est imposé aux recteurs. Nous pouvions donc légitimement penser que cela ne concernait pas les établissements et leurs personnels de direction. Nouvelle erreur, les instructions ministérielles précisent que les membres constitutifs du GIP sont les établissements supports des GRETA. Question à soumettre donc à nos conseils d'administration. Seront-ils prêts à participer financièrement à cette structure, certes juridiquement incontournable pour le moment et aux compétences encore bien mal définies ?

Pour le ministère, ce GIP n'est qu'un instrument de gestion du CAFOC et du CAVA qui doit venir compléter utilement, à la veille de la mise en œuvre du concept de formation tout au long de la vie, le réseau des GRETA. Il ne peut donc pas être un « super GRETA » et ne saurait donc pas être dirigé par un conseiller du recteur...

Il est clair aujourd'hui que les situations académiques sont extrêmement variées. Du GIP, qui ne veut être que ce que le ministère demande, au GIP qui veut tout faire : FAM, CAFOC, CAVA, apprentissage, mission d'insertion et pourquoi pas de la formation continue. Tout, demain pourrait exister et il risque d'y avoir des surprises pour ceux qui se précipiteraient dans ce dispositif. Nous vous recommandons la prudence, beaucoup de prudence.

Enquête insertion vie active (IVA)

Philippe TOURNIER

Rencontre avec Mmes Sandoval et Rebière (direction de la programmation et du développement)

Participent à la rencontre : le SNPDEN (Ph. Tournier et R. Guilley), le SPDLIC et l'Amicale.

L'objet de cette entrevue est d'améliorer l'enquête IVA effectuée en février, dans les lycées et LP, auprès des élèves qui ont quitté l'établissement et qui ne poursuivent pas des études.

L'utilité de cette enquête est réelle, elle participe au pilotage du système éducatif, en particulier pour déterminer les actions correctives à mettre en place au niveau de l'orientation et de l'offre de formation afin d'améliorer l'insertion.

Le SNPDEN souligne la lourdeur de cette enquête et son coût surtout en temps de travail pour les secrétaires. Il fait, en conséquence, des propositions qui sont discutées et en grande partie retenues. La nouvelle formule se mettra en place en 2003 seulement, ce que nous regrettons.

Des simplifications et des suppressions sont apportées au questionnaire (loisirs, ressources, ...). Il ne restera qu'une seule question ouverte, en fin de questionnaire. Les établissements recevront directement les jeux d'étiquettes. La saisie se fera sur Internet, donc plus d'installation de logiciels. Les relances seront effectuées par les rectorats. Les résultats de l'enquête seront communiqués aux établissements en juillet.

CPGE Rencontre avec l'UPS et l'APPLS (Classes préparatoires)

Ch. COLLET

Une délégation des associations de professeurs de classes préparatoires aux grandes écoles (UPS : G. Debaumarché, C. Métivier et C. Hénocq et APPLS : F. Louveau) a été reçue le 26 septembre, à sa demande au Siège du SNPDEN (commission CPGE : Ph. Tournier, F. Boulay, A. Rivelli, J.-M. Bordes, J. Cl. Lafay).

Le SNPDEN a souligné sa volonté de voir les CPGE mieux contribuer à la mission générale de démocratisation qui est celle du service public de l'Éducation nationale, en considération de la qualité de formation et de la situation de ces classes. Ont été abordées les questions du recrutement des élèves, de leur statut (élèves et étudiants), des équivalences avec les années universitaires, de la "gratuité", et des conventions pour l'accueil des concours dans les lycées.

Les deux délégations ont constaté que s'il reste, sur les différents points, des différences d'approche ou d'appréciation, les convergences sont significatives sur des orientations importantes : exigence d'une meilleure maîtrise des affectations, d'une meilleure utilisation des capacités d'accueil dans l'ensemble du réseau des lycées, d'une validation des études en CPGE en référence à un cadre européen (ECTS), reconnaissance d'une nécessité d'adapter les pratiques pédagogiques pour un public plus diversifié.

A court terme, le constat très critique des procédures de recrutement et d'information, jugées par les deux délégations largement responsables des déséquilibres d'effectifs et des difficultés de prévisions les conduit à recommander la mise en place d'un système centralisé inspiré de celui qui a fait ses preuves pour les entrées dans les écoles d'ingénieurs et de commerce (l'évaluation des dossiers restant du ressort des établissements, dans un calendrier avancé et rationalisé, mais les affectations faisant l'objet d'un traitement informatique en temps réel pour rapprocher les vœux des élèves, les décisions des établissements et les capacités d'accueil).

Le SNPDEN a fait part à ses interlocuteurs de son intention de poursuivre sa réflexion sur les CPGE, sur leur place dans l'institution scolaire et universitaire, et sur la formation des élites dans un système démocratisé, sans négliger les évolutions possibles et nécessaires à court terme.

Les deux délégations ont déclaré avoir apprécié cet échange qui devrait être renouvelé.

Rencontre avec l'APL-CPGE du 28 novembre 2001

Ch. C.

Étaient présents : pour l'APLCPGE, Joël VALLAT, Patrice CORRE, Jean-Pierre BRAVO, Jean-Louis COPPERE, pour le SNPDEN Jean-Jacques ROMERO (secrétaire général), Philippe TOURNIER (responsable de la commission pédagogie au bureau national), François BOULAY, Chantal COLLET (groupe de travail CPGE).

Le SNPDEN rappelle sa réflexion engagée depuis un peu plus d'un an concernant les CPGE. François Boulay dirige le groupe de travail dont l'axe politique essentiel concerne la démocratisation des élites. Il n'est pas question de nier qu'à ce niveau s'opère une sélection mais de concevoir l'ouverture des classes préparatoires en vue d'y faire entrer des populations d'élèves qui pour diverses raisons (frayeur, manque d'information, autocensure) ne s'y trouvent pas, et ceci dans le double but de contribuer, d'une part, à faire en sorte que le service public d'éducation ne soit pas la simple chambre d'enregistrement de la sélection sociale, d'autre part à remplir au mieux, en nombre et en qualité, les classes préparatoires aux grandes écoles, qui, on le sait, connaissent des vagues diverses de sous-effectifs ou de sureffectifs, compte tenu des procédures compliquées et des informations partielles ou inadéquates données aux élèves de terminale.

Le syndicat a rencontré les Associations de professeurs des classes préparatoires (représentés par L'UPS et l'APPLS) puis les Inspecteurs généraux récemment au ministère, l'APLCPGE aujourd'hui et s'apprête à rencontrer le ministère.

Le syndicat et l'association s'accordent sur l'analyse générale des aspects pédagogiques (constat de l'exigence démesurée des programmes toujours fixés en

aval pour le compte des écoles, et nécessité, si l'on veut faire réussir de nouveaux publics de repenser la progression des études), sur la question des équivalences ou des certifications universitaires, sur la question de la vie scolaire (la représentation dans les instances élues de EPLE) et sur celle de la gratuité (fonctionnement des EPLE).

L'APLCPGE souligne la différence de statut des classes préparatoires : en sciences, où l'on rappelle qu'il y a plus de places aux concours que de candidats en CPGE, le pilotage semble assez facile, en série économique et sociale il ne faut pas oublier que les études après l'intégration sont payantes, enfin en lettres, il faut s'interroger sur la finalité de ces classes, pour lesquelles d'une part, les places aux concours sont en nombre extrêmement limité et d'autre part les débouchés naturels semblent être les concours de recrutement de professeurs.

La question des champs d'action respectifs est abordée après un échange riche et varié qui nous persuade que nous sommes d'accord sur beaucoup de points - La différence entre les deux organisations réside d'une part dans la capacité du syndicat à étendre la réflexion (diversité des établissements et de la géographie, conception générale du métier, doctrine pédagogique), d'autre part dans le fait que l'association regroupe des personnels appartenant à d'autres syndicats et restreint son étude à l'analyse des CPGE.

Mais nos orientations générales sur cette question sont proches, nos positions sur les questions techniques (concours, dossiers, frais de scolarité...) également. Il est convenu d'entretenir des relations concernant toutes ces questions, tant par courrier que par rencontres au gré de l'actualité et au moins une fois par an.

Le SNPDEN écrit...

Suite à la création de 73 emplois de direction, le bureau national s'est adressé à Jean Paul DE GAUDEMAR, directeur de la DESCO pour connaître l'utilisation de ces postes.

« Monsieur le Directeur,

Le budget 2002 prévoit la création de 73 emplois de direction, évolution que nous enregistrons avec satisfaction.

Nous souhaiterions connaître l'utilisation que vos services comptent faire de ces postes, et quelle en sera la répartition géographique et/ou fonctionnelle. En effet, il nous semble indispensable de tenir compte des fortes demandes qui émanent de certaines académies en expansion démographique.

Par ailleurs, pour ce qui est de la gestion du nouveau corps, ces créations d'emplois de direction modifient, à la marge il est vrai, la répartition des établissements dans chacune des catégories. Il était convenu, en janvier 2001, de réunir le groupe de travail "classement des établissements", afin de procéder aux ajustements nécessaires, sans bien entendu remettre en cause la globalité de ce classement. Ce nouvel élément devrait être pris en compte.

Le SNPDEN est donc demandeur, d'une part, d'une rencontre avec vous sur le sujet de l'utilisation des 73 emplois créés, et d'autre part d'une réunion en janvier 2002 du groupe de travail sur le classement des établissements.

Je vous prie de croire, Monsieur le Directeur, en l'assurance de mes sentiments distingués. »

Préparation du congrès de Nantes

Thème adopté par le CSN des 14
et 15 novembre 2001

1992 - 2002 : dix ans de SNPDEN

Personnels de direction :

Faire vivre le protocole d'accord et le nouveau statut.

Pour une culture de l'encadrement dans une société éducative.

Thèmes de travail des commissions
adoptés par le BN du 8 décembre

- * Commission carrière :
 - améliorations à apporter au nouveau statut ;
 - les perspectives d'un corps d'encadrement supérieur ;
 - l'avenir des retraites et des pensions ;
 - actualités.
- * Commission métier :
 - les conditions d'exercice du métier ;
 - la déconcentration et la décentralisation ;
 - l'ARTT des personnels de direction ;
 - la violence, les violents ;
 - actualités.
- * Commission éducation & pédagogie :
 - l'éducation tout au long de la vie ;
 - actualités.
- * Vie syndicale :
 - mise à jour des statuts nationaux et du règlement intérieur ;
 - les cotisations syndicales ;
 - la communication ;
 - la laïcité.

Les contributions académiques devront parvenir au Siège pour le 13 mars 2002. A cet effet et pour permettre aux membres du BN de participer à leur AGA, le BN de mars est retardé au jeudi 7 et vendredi 8 mars 2002

Brèves...

www.eduscol. education.fr

Le site pédagogique du Ministère de l'Éducation Nationale



Conçu par la Direction de l'Enseignement scolaire, Éduscol s'adresse plus particulièrement aux enseignants, aux personnels de direction et aux corps d'inspection.

Il a vocation à couvrir le champ de l'enseignement primaire et secondaire et à répondre aux objectifs suivants :

- informer les personnels sur l'actualité de la politique éducative et les réformes en cours ;
- répondre aux questions qu'ils se posent sur les programmes, leurs contenus, leur mise en œuvre, leur rénovation...
- approfondir les enjeux des politiques suivies, en donnant la parole à ceux qui les conduisent à tous les niveaux.

Pour cela, le site propose au niveau du sommaire 14 rubriques, École/Collège/Lycée/Disciplines et enseignements/Examens et diplômes/Vie scolaire et éducative/Actions éducatives, sportives et culturelles/Innovation/Orientation/Enseignement professionnel/Validation des acquis professionnels/Formation des adultes/Formation continue des enseignants/Europe et International, qui offrent plusieurs entrées différentes dans lesquelles on peut trouver des repères statistiques, des articles de fonds sur les différents thèmes, des extraits de rapports, des points de vues individuels, compte rendus de colloques ou séminaires...



Éduscol donne ainsi accès à un ensemble de ressources nationales et académiques riche et varié, composé de textes réglementaires, d'outils, de sites Internet, de bibliographies, jugés pertinents pour la question traitée.

Éduscol a également pour objectif de favoriser des échanges d'expériences et des débats entre les différents acteurs du système éducatif, en proposant systématiquement selon l'actualité, de nombreuses listes de discussions et d'échanges.

Alors, pour vous rendre compte par vous-même de l'utilité de ce site et de ce qu'il peut vous apporter, rendez-vous sur : www.eduscol.education.fr

Espaces CNED®, espaces numériques de formation

Dans le cadre du plan d'action national d'espaces publics numériques lancé par le Comité Interministériel pour la Société de l'Information en juillet 2000, le CNED développe, en partenariat avec les collectivités territoriales, des espaces multimédias ouverts à tous et dédiés à la formation tout au long de la vie.

Ces espaces numériques de formation ont pour objectif de faciliter l'accès du grand public à des contenus et services d'intérêt général en matière de technologies de l'information et de la communication et de s'initier ainsi aisément à la micro-informatique, au multimédia et à l'Internet. Ils proposent notamment l'accès à des produits et services de formation (tests d'autoévaluation, sélection de formations en ligne, élaboration de parcours professionnels personnalisés...) et projettent également de fournir des contenus culturels multimédias (programmes audiovisuels pro-

duits en partenariat avec le Collège de France, la Comédie française, la Bibliothèque nationale de France...).

Au sein de l'espace CNED®, les animateurs, en partenariat avec les acteurs locaux (Apfa, Greta, Carif, Oref, Cnam...), ont un rôle fondamental de conseil, d'information et d'accompagnement individualisé.

Ces espaces de proximité peuvent avoir une existence propre et s'adaptent à tous les types de sites d'implantation : villes ou zones périurbaines, zones rurales ou enclavées et peuvent également s'intégrer dans le milieu d'activité de chacun (école, entreprise, association...), mais ils sont également conçus pour se développer en un réseau s'inscrivant lui-même plus largement dans celui des espaces publics numériques locaux ou nationaux.

En effet, de nombreuses collectivités territoriales mais aussi différents ministères ou opérateurs nationaux se sont déjà engagés dans des programmes d'accès public à l'Internet et au multimédia. Tel est le cas par exemple de la cyber-base de la cité des sciences qui a ouvert ses portes le 13 novembre dernier.

Ouverture d'une cyber-base à la cité des sciences



Cet espace public multimédia d'accès gratuit, composé de 34 postes répartis sur 280 m², a pour vocation d'initier le grand public, débutants ou public averti, à l'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC). Il propose aux utilisateurs une initiation à l'Internet, des animations sur l'usage des réseaux, des ateliers thématiques, des présentations

d'innovations technologiques et de produits multimédia...



On peut ainsi y venir effectuer une recherche sur le Web, réaliser un projet personnel ou encore participer aux trois types d'ateliers proposés quotidiennement par les animateurs présents en permanence sur l'espace. Il s'agit d'ateliers d'initiation ou de perfectionnement à l'usage de l'ordinateur, d'Internet ou de la bureautique, d'ateliers thématiques (recherche documentaire, création de pages web, photo numérique, cryptologie...) et d'ateliers pour participer à des jeux en réseau.

Ce nouvel espace à la Cité devrait de plus s'étendre en avril 2002 pour devenir un véritable « carrefour numérique », avec de nombreux autres espaces tels qu'un espace d'auto-formation, un espace d'animation, de documentation, où se dérouleront des présentations liées à l'actualité technologique, des démonstrations de nouveaux produits, des rencontres avec des professionnels...

A noter que ce projet de cyber-bases a été lancé en 1998 par la Caisse des dépôts et consignations, avec pour objectif premier d'aider les collectivités à réduire les inégalités d'accès aux technologies de l'information et de la communication sur leur territoire, et qu'à ce titre, 6 cyber-bases ont alors été développées en régions, avec pour objectif à l'horizon 2005 d'en implanter 400.

Informations pratiques :
www.cite-sciences.fr
ou 01 40 05 80 00

Ouverture : de 12 heures à 18 h 45 tous les jours, sauf le lundi.
Entrée : accès gratuit sur inscription s'effectuant sur place le jour même.

On a lu...

« Pour une société éducative »

UNSA Éducation - ESF Éditeur - Collection Pédagogies essais
173 pages - 21,95 €

L'UNSA Éducation met en discussion un projet d'école et de société, en publiant dans cet ouvrage les recherches et les propositions qui l'ont conduite à la résolution de son congrès de Pau.

Donatelle POINTEREAU

Cet ouvrage, né d'une réflexion collective alimentée par la rencontre de centaines de collègues sur le terrain, a pour objectif d'essayer de comprendre ce qui se passe aujourd'hui, en sortant des représentations traditionnelles de la crise scolaire et en analysant le malaise des éducateurs ou des usagers, d'essayer d'imaginer des solutions neuves et de proposer ainsi au débat des modalités de mise en œuvre du changement. En cela, il est à la fois un livre de recherche, un livre d'idéal, un livre pour l'action.

Un livre de recherche

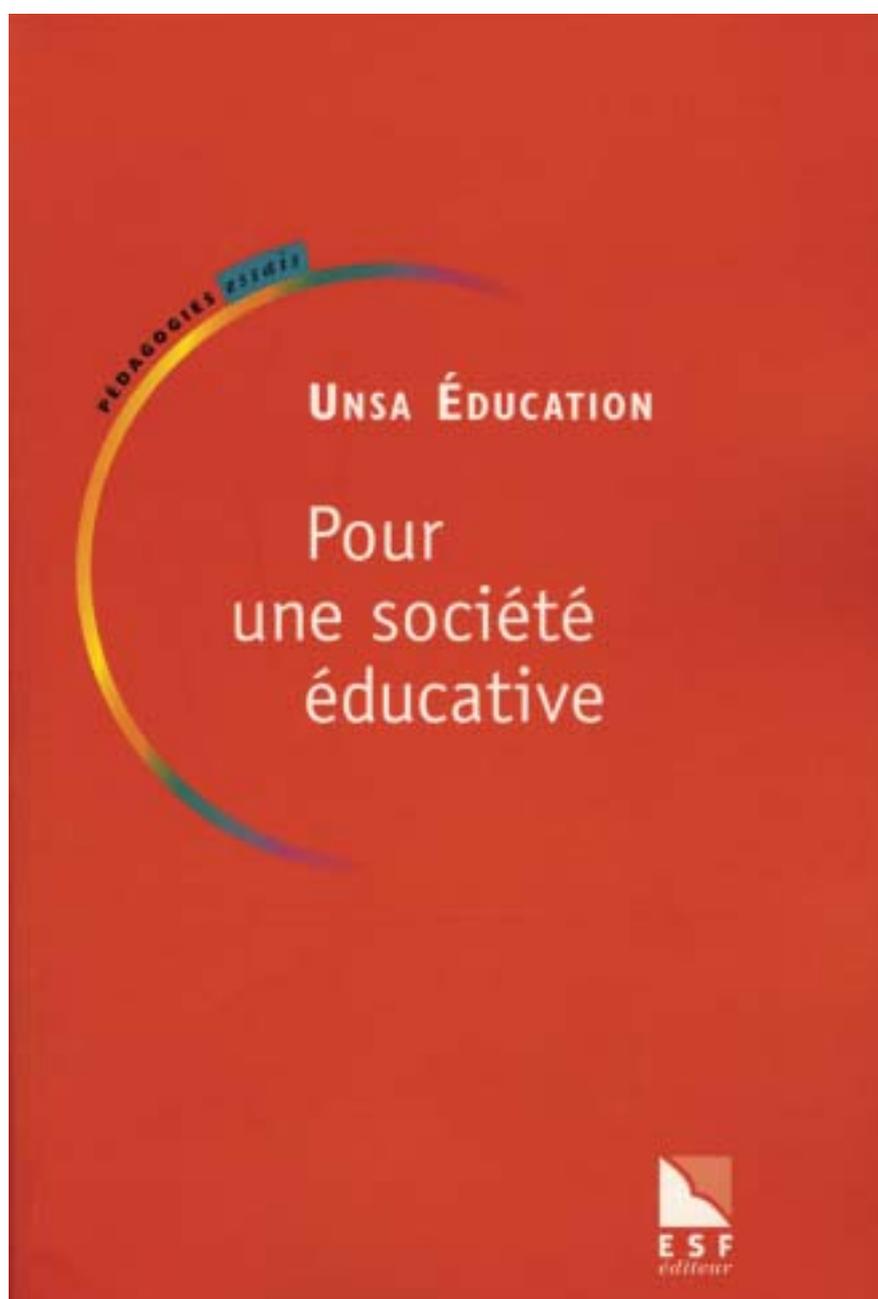
Parce qu'il met à plat les évolutions et les mutations de la société depuis 15 ans, notamment celles liées à la construction de l'Europe et à la mondialisation, tant dans le domaine politique et économique, dans celui des sciences et des techniques que dans l'organisation de la vie sociale, de la vie au travail et de la vie personnelle.

Il met aussi à plat les besoins et demandes nouvelles et complexes, collectives et individuelles d'éducation et de formation tout au long de la vie des usagers comme des acteurs dont le mal être professionnel permet de moins en moins un exercice serein du métier, quel qu'il soit.

Il met à plat les nouvelles missions induites et donc une formation adaptée pour tous ceux qui sont engagés dans la formation et l'éducation de la population dans un contexte de renouvellement des personnels d'ici 2010.

C'est aussi un livre d'idéal

- Parce qu'il s'attache à proposer :
- la réussite scolaire pour tous, la lutte contre les inégalités par la laïcité et la mixité sociale,
 - l'éducation tout au long de la vie et la validation des acquis professionnels et de l'expérience à partir d'un socle commun





cations qui créent les conditions d'accès à la réalisation de ces aspirations.

Certaines revendications sont ainsi avancées et mises en discussion :

- elles proposent des outils pour le changement, passant notamment par une nouvelle organisation des établissements allant vers davantage d'autonomie au sein d'objectifs nationaux, et une nouvelle organisation des enseignements, à la fois dans les pratiques - pouvoir et savoir utiliser toutes les formes de pédagogie selon les objectifs -, dans les contenus - l'école n'est plus la seule source de connaissances et doit, en revanche, devenir aussi un lieu de structuration et de mise en cohérence des savoirs -, et dans les structures - pouvoir utiliser différents types de structures pour mieux gérer l'hétérogénéité et lutter contre l'échec scolaire, notamment en utilisant les enseignements modulaires qui ont fait leur preuve à l'université, dans la formation continue ou dans les pays étrangers.

Une organisation fonctionnelle du travail en équipe à l'intérieur, et du partenariat à l'extérieur, est préconisée, avec l'école au cœur du réseau éducatif, responsable de la continuité éducative et devant interpellier les autres acteurs ainsi qu'une nouvelle culture de l'évaluation, à considérer comme un acte positif, garant de l'amélioration des formations.

Sont proposés également des moyens pour le changement, en fonction d'objectifs généraux définis, de priorités déclarées et de projets, au centre desquels doit se trouver, afin d'assurer un service de qualité, l'amélioration des conditions de travail des personnels de l'éducation et de la formation, enseignants, IATOSS, personnels d'encadrement.

- Ces revendications proposent aussi une méthodologie qui mette les personnels au cœur du changement au lieu de les obliger à le subir, en utilisant la recherche pour mettre en lumière la nécessité de changer, en accompagnant et en formant les personnes et les équipes pour vaincre les difficultés matérielles et psychologiques, et en évaluant les effets recherchés.

Ce livre n'est pas un point d'arrivée, c'est un point de départ. La Société Éducative est à construire.

Les systèmes éducatifs des sociétés post - industrielles sont en train d'évoluer, en interaction dans le cadre européen et mondial. C'est en effet du rôle et de la place du service public d'éducation et de formation dans une économie mondialisée dont il est question.

Le débat sur l'école doit avoir lieu. Il est de la responsabilité des élus de la Nation. Pour notre part, nous y sommes prêts.

(école-collège) des savoirs, savoir être et savoir-faire assurant les acquis nécessaires à la citoyenneté et à la sécurisation des trajectoires au-delà du lycée et des études supérieures,

- la coéducation avec les parents, l'éducation populaire, les autres institutions et ministères, avec l'entreprise et les professionnels.

Il demande que des objectifs pour l'école soient clairement définis par le parlement, afin de rendre clair le contrat entre la société, la nation et son école, que le service public d'éducation nationale, au sein d'un état régulateur, soit maintenu, développé et amélioré, et qu'un pilotage nouveau et participatif du système de formation soit mis en place.

Il se veut enfin le porte-parole de tous les intervenants de la formation et de l'éducation qui demandent à exercer leur profession dans de bonnes conditions matérielles, à s'y épanouir et des usagers qui cherchent à se réconcilier avec l'école.

Ces aspirations sont résumées dans le concept de "société éducative" qui signifie que toutes les composantes de la société participent et bénéficient du processus d'éducation et de formation tout au long de la vie.

Il constitue enfin un livre pour l'action.

Changer est difficile : il faut se pencher aussi sur les origines et les manifestations des résistances aux changements, surtout lorsque celui-ci est souhaité, sur des valeurs et concepts qui sont les nôtres. Sortir des représentations mentales de l'école de J. Ferry et des attitudes syndicales induites est donc une démarche indispensable.

En cela, l'objectif de cet ouvrage est, en s'appuyant sur les recherches, de susciter des débats sur la façon de passer de la théorie à la réalité en construisant des revendications

Il faut que des objectifs pour l'école soient clairement définis par le parlement, afin de rendre clair le contrat entre la société, la nation et son école, que le service public d'éducation nationale, au sein d'un état régulateur, soit maintenu, développé et amélioré, et qu'un pilotage nouveau et participatif du système de formation soit mis en place.

L'EFTLV, vous connaissez ?

Philippe TOURNIER



L'EFTLV : qu'est-ce que ça encore ? Une forme sûrement simplifiée d'évaluation des TPE ? La future réforme du cycle central ? Une variété nouvelle d'ARTT ? Non : c'est « l'éducation et la formation tout au long de la vie ». Ah ! oui : vous vous souvenez avoir vaguement lu des choses là-dessus : la dernière lubie à la mode ? Il faut l'avouer : un peu. Partis, syndicats, doctes penseurs : tout le monde se penche sur l'éducation et la formation tout au long de la vie (EFTLV) et, chose louche, tout le monde est pour.

Pourtant, au delà de l'effet de mode, l'EFTLV est peut-être en train de modifier la donne de l'éducation en France comme dans l'ensemble de l'Union européenne. De quoi s'agit-il ? Il ne s'agit nullement de la construction d'un système éducatif européen unifié : la diversité des systèmes nationaux et l'attachement de chacun des pays à un système qui renvoie à son histoire rendent cette hypothèse peu plausible. L'entrée est à la fois moins immédiatement spectaculaire et pourtant plus lourde de conséquences qu'on ne le pense généralement.

Comment en est-on venu là ?

Traditionnellement, l'application du sacrosaint système européen de la « subsidiarité » renvoyait la question de la formation, en particulier initiale, à l'échelon national. Seules, les formations supérieures faisaient, depuis longtemps déjà, l'objet de rapprochements (au delà de l'Europe d'ailleurs) : le débat autour du 3/5/8 (c'est-à-dire de diplômes supérieurs délivrés à trois ans, cinq ans et huit ans après la fin des études secondaires) en a été la traduction (qui, au passage, pose la question de l'avenir des formations à « Bac +2 », notamment les BTS : première conséquence tout à fait concrète).

Mais l'Union européenne se fixe un projet autrement plus vaste et plus ambitieux : faire de l'Europe « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable et d'une plus grande cohésion sociale ». Rien de moins. En bref : l'Europe veut compenser les enfants qu'elle n'a pas par un niveau de connaissance plus

élevé pour chacun d'entre eux. La formation devient tout à coup au centre du projet européen, y compris de son projet économique. Car, certes, « l'épanouissement de la personne » est une des finalités fixées mais l'autre est bien « l'essor de l'économie ». D'ailleurs, au départ, il était surtout question des niveaux de formations, en particulier supérieures, et de la formation continue. Lors du sommet de Lisbonne, en mars 2000, on passe tout à fait à autre chose : « l'éducation et la formation tout au long de la vie » entre en scène. La démarche est pleine de logique : si nous voulons bâtir une Europe prospère basée sur la société de la connaissance, il faut concevoir la formation globale, incluant des systèmes de formations initiaux nationaux dans une démarche commune qui les dépassent géographiquement (l'Europe) et dans le temps (la vie de chacun des Européens).

Vous pensez peut-être, en lisant ces lignes : « franchement, voilà à quoi ils passent leur temps : ils feraient bien mieux de venir voir sur le terrain ». Eh bien, justement, c'est qu'ils s'intéressent tout à fait au « terrain » et c'est bien cela qui risque de changer la donne éducative. En effet, à Lisbonne,



les gouvernements ont chargé les ministres de l'Éducation de l'Union « d'entreprendre une réflexion générale sur les objectifs concrets futurs des systèmes d'enseignement, axée sur les préoccupations et les priorités communes, tout en respectant les diversités nationales ». Voici ces priorités communes :

« Les nouveaux modes d'organisation du travail requièrent de nouvelles compétences et les entreprises sont appelées à jouer un rôle en matière de formation. Le savoir ne peut plus, comme par le passé, être considéré comme acquis une fois pour toutes. L'avènement de la société fondée sur la connaissance ne doit pas entraver la création de nouvelles barrières sociales, mais au contraire permettre de surmonter celles qui existent. Les personnes jeunes et qualifiées deviennent une ressource rare, il convient donc : d'encourager chacun et chacune à continuer à apprendre, dans les filières traditionnelles d'éducation et de formation ou dans un cadre professionnel, et devenir ainsi plus apte à l'emploi et plus entreprenant, d'informer et d'orienter et de permettre à chacun et chacune de continuer à s'instruire et à se former tout au long d'une vie plus longue et plus active.

L'éducation et la formation sont l'un des moyens structurels dont la société dispose pour aider les citoyens à bénéficier d'un accès équitable à la prospérité, au processus de décision démocratique et à l'épanouissement socioculturel individuel. La possibilité pour tout un chacun d'actualiser ses compétences tout au long de la vie devient par conséquent un élé-

ment clé de la lutte contre l'exclusion sociale et de la promotion de l'égalité des chances au sens le plus large du terme. Les systèmes d'éducation et de formation devraient avoir pour objectif de contribuer à l'avènement d'une société solidaire. Pour ce faire, il convient de veiller à ce que les structures et les mécanismes permettant d'éliminer la discrimination soient mis en place à tous les niveaux. Dans ce contexte, il faut accorder une attention particulière aux groupes vulnérables, comme les personnes qui ont des besoins éducationnels spécifiques.

Les objectifs sont :

- Améliorer la qualité et l'efficacité des systèmes d'éducation et de formation dans l'Union européenne ;
- Faciliter l'accès de tous aux systèmes d'éducation et de formation ;
- Ouvrir au monde extérieur les systèmes d'éducation et de formation

Changement de climat

Évidemment, comment être contre ? D'ailleurs, tout le monde est pour et c'est bien cela qui fait de ce débat autour de l'EFTLV un enjeu si important. Qu'entend-on derrière les mots ? Ce qu'on a décidé d'y entendre : par exemple, la FSU de son côté, le MEDEF de l'autre, l'UNSA du troisième sont tous pour l'EFTLV mais n'y mettent pas la même chose. Et pendant ce temps-là, les choses avancent gaillardement : un « mémorandum » européen

a donné lieu à une vaste consultation en Europe qui, sauf dans quelques académies, a généralement été accueillie, en France, dans une indifférence polie (quand l'information est arrivée). On parle, maintenant, à Bruxelles des « bonnes pratiques » éducatives et pédagogiques. Des « normes » éducatives sont en l'air et le « lycée des métiers » est une des premières manifestations de ce changement de « climat » qui fait que, désormais, la question de la formation, y compris initiale, s'insérera dans un réseau de plus en plus prégnant d'objectifs et de contraintes qui échapperont au cadre national. Évidemment, ça donne un coup de vieux à nos débats franco-français : la petitesse et la stérilité de beaucoup d'entre eux apparaissent comme d'autant plus aveuglantes que la parole du service public ne résonne pas très fort dans ce débat. Et pourtant, tout peut y passer : inutile de préciser que l'engouement des marchands pour ce thème n'est pas sans motif de leur point de vue. Ils voient très bien, demain, des « compétences » individuelles certifiées par des « structures » labellisées par un « organisme » régulateur (tous ceux participant à la vie des GRETA verront très bien aussi).

Le caractère immuable de systèmes nationaux étanches n'est guère opposable : les conditions du monde changent autour de l'école et il est normal qu'elle change aussi. Mais le changement, ce n'est pas le choix entre le statu quo ou la liquidation : que, dans ce débat, le service public ait aussi une parole forte, sur la scène nationale comme européenne, est un enjeu de première importance pour l'avenir de ce qu'il représente pour nous. C'est pour cela que le SNPDEN s'est engagé dans cette réflexion et en a fait le thème majeur de la commission Éducation & pédagogie non seulement pour le Congrès de Nantes mais sans doute très au delà.

Lors du CSN de Valence, en mai dernier, ce dernier a mandaté la commission « pour conduire une réflexion sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, en particulier sur ses effets sur la certification de la formation initiale, la définition de la culture commune, la forme de l'enseignement secondaire notamment technologique et professionnel, son articulation avec la formation continue et la validation de l'expérience ». Ce thème est actuellement travaillé par une double entrée : d'un côté les modalités de formation (Quelles certifications, des capacités aux compétences et les formes et acteurs) ; de l'autre les époques de la formation (La culture commune, les formations initiales et la formation permanente) ce qui dessine neuf champs. La commission invite tous ceux qui le souhaitent à contribuer à ce vaste chantier où se jouent beaucoup de choses, y compris l'avenir et le sens de l'encadrement éducatif.



Le SNPDEN et la réforme des collèges

Lors de la présentation par J. Lang, le 5 avril des mesures envisagées pour les collèges, le SNPDEN a réagi favorablement. En effet, chacune des 5 conditions que nous avons cernées comme nécessaires y trouvait un écho (lire Direction n° 88 p. 20). *“Tout en maintenant le principe d'un collège accueillant tous les jeunes d'une tranche d'âge, les propositions du ministre préconisent des mesures qui, quoique partielles, engagent potentiellement dans la bonne voie : diversification des formes d'accueil des collégiens, évaluation plus structurante, globalisation des moyens, autonomie des établissements affirmée et développée. Maintenir l'unicité d'un collège qui accueille tous les collégiens mais selon des modalités diversifiées prenant en compte la diversité des formes d'intelligence et de compétences, n'excluant personne : tel est le défi que notre pays doit relever.”*

Nous ne retirons rien à cette analyse mais force est de constater qu'actuellement, il y a un décalage entre les annonces et la mise en œuvre des dites mesures. La grille de 6^e, telle que nous l'avons mise en place à la rentrée 2001 et pour laquelle nous avons voté favorablement lors du CSE du 20 septembre est remise en cause. La nouvelle proposition marque un recul sur l'autonomie de l'établissement pour mettre en œuvre une réelle politique éducative et replacer l'élève au centre du système éducatif. Dans son discours Jack Lang disait : *« comment aider les élèves à ne pas vivre leur scolarité au collège comme un parcours obligé ? »*. Le retour à une grille horaire élève, certes revendiqué par certains personnels revient à nier la différenciation pédagogique.

Pour le cycle central, nous continuons à défendre la mise en place des itinéraires de découvertes d'autant que de nombreux établissements travaillent déjà sur les parcours diversifiés et les travaux croisés. Nous remettons en cause la présentation de la grille horaire avec des fourchettes dans toutes les disciplines, ce qui entraîne un manque de lisibilité, et qui peut être un élément déstabilisant dans l'établissement.

Il convient d'être très vigilants pour la mise en place de ces itinéraires sur deux points :

- La responsabilité pendant ces activités.
Nous ne devons pas oublier que nous ne sommes pas en lycée, les élèves sont mineurs, de nombreux établissements sont contraints par les transports scolaires.
- le financement.
La mise en œuvre des itinéraires peut avoir un coût, (sorties, transports, visites...). La diversité a toujours un coût (nous retrouvons ici le problème de la gratuité que nous avons déjà abordé)

Le SNPDEN a demandé le report de la journée banalisée car aux dates prévues, ni le cahier d'exigences – promis pour la rentrée 2001- ni les grilles horaires du cycle central ne sont parus. Le SNPDEN ne rejette pas tout mais ne pas se donner les conditions d'un dialogue serein et constructif c'est risquer tout simplement le rejet de la mise en place des itinéraires de découverte. Les personnels de direction se trouveraient alors dans des situations intenable.

Élections locales : une certaine diversité

Bernard LEFEVRE

Lors du dernier CSN, un questionnaire avait été proposé aux secrétaires départementaux sur l'organisation des élections syndicales locales.

Bernard LEFEVRE analyse les réponses

Pour la commission vie syndicale, cette enquête n'avait pas pour objet de pointer les bons démocrates et les autres. Comme j'ai pu le dire et le répéter, dans les académies les choses se déroulent bien et les collègues en charge de ces questions font pour le mieux, compte tenu de leurs charges et des complications de nos statuts qui, en la circonstance, n'ont rien à envier à certains de nos textes réglementaires.

Pour cette enquête trois questions ont été posées. Au total 46 réponses, nous pouvions en attendre 130, soit 35,4 % c'est à la fois peu, la démocratie mériterait mieux que cela, et pourtant comparé aux résultats de certaines enquêtes obligatoires de notre ministère, ce score reste tout à fait honorable.

A la question : avez-vous été en mesure de respecter la procédure du scrutin uninominal à un tour, après appel à candidature par correspondance et possibilité de vote par correspondance et dépouillement lors de l'assemblée générale ?

Il y a eu 31 oui et 15 non.

La seconde question permettait d'expliciter et de nuancer cette réponse binaire : *quelles ont été les difficultés éventuelles rencontrées pour ce scrutin ?*

pour les réponses « oui » nous notons que :

- 6 ne signalent aucune difficulté
- 2 estiment avoir eu la chance d'obtenir les « bons » élus à la bonne place (le hasard a bien fait les choses)
- 38 affichent clairement de réelles difficultés. Les difficultés recensées sont les suivantes :

- pas assez de candidatures (13 réponses) ; certains ont alors procédé lors de l'AG à un appel à candidature complémentaire. Évidemment cet appel n'est pas conforme aux textes.

- La représentation des un(e)s et des autres non conformes aux textes (5 réponses)

- Difficultés liées aux différents calendriers à respecter (3 réponses)

- Refus de voter par correspondance ou vote par correspondance non organisé ou non prévu dans le règlement intérieur local (4 réponses)

- Textes trop compliqués à mettre en œuvre (4 réponses)

- Diverses et multiples (9 réponses)

Il est clair que la mise en œuvre de nos statuts pose problème, les réponses le montrent. Pour pallier les difficultés constatées la question 3 sollicitait des suggestions qui pourraient permettre de faire mieux :

- Les réponses sont extrêmement variées, en voici l'essentiel
- Éviter le vote par correspondance
- Prendre en compte les candidatures en AG
- Laisser aux instances locales la liberté de s'organiser
- Redonner vie à la réflexion syndicale départementale
- Organiser un scrutin de liste
- Ne pas sur valoriser le mode électoral, le plus facile étant le meilleur
- Valider les pratiques dès lors qu'elles respectent les principes fondamentaux de la démocratie.

En conclusion il est clair que les pratiques ne sont pas toujours conformes aux textes et que par ailleurs cela ne met pas en péril la démocratie du SNPDEN. Aussi, il me paraît souhaitable qu'enfin soit pris en compte le fait que les pratiques devancent souvent le droit et que, pour anticiper d'éventuelles difficultés, nous fassions ce qui est écrit et non pas l'inverse. Sinon à quoi sert la CNC ? question provocatrice j'en conviens, mais question nécessaire !

Laïcité - vigilance - action

Jean Claude GUIMARD

L'ignorance, la méconnaissance ou les idées préconçues sont des facteurs d'intolérance qu'il faut combattre par la connaissance et la réflexion et, en ce domaine particulièrement sensible, l'éducation, l'enseignement sont à préférer aux manifestations d'hommages qui, louables a priori, divisent souvent les élèves.

Réunion du 21 novembre 2001, avec la participation des délégués de 11 académies.

Examen de la situation

Depuis sa création au congrès de Reims, le groupe laïcité ne manque pas d'examiner attentivement la situation des EPLE quant à la participation aux instances de l'établissement des élus appartenant à des partis d'extrême droite.

Sur l'ensemble du territoire ces élus, lorsqu'ils siègent, respectent les termes des règlements intérieurs des conseils d'administration tels qu'ils avaient été suggérés dans notre vade-mecum. En général ils accomplissent leur mandat avec discrétion

On note néanmoins le cas d'un lycée de Saint Amand Montrond qu'il faut apprécier au regard de son histoire très marquée par un environnement politique particulier. Dans cet établissement, et cela depuis les dernières élections régionales les membres élus du conseil d'administration refusent systématiquement la présence du conseiller régional FN. Celui-ci manifeste publiquement sa réprobation en siégeant seul à l'extérieur de l'établissement.

L'académie de Nice informe le groupe que la situation notamment à Toulon, a tendance à s'arranger mais que l'atmosphère politique est parfaitement délétère en raison d'une immigration importante (qui se manifeste par des pratiques mafieuses tendant à se généraliser).

Le groupe, suite à une interrogation posée lors de la précédente séance, se préoccupe de l'installation dans les rectorats de la personne ressource connue sous le vocable de M^{me} ou M. Sectes. Quelques académies signalent l'existence de cette personne ressource. Les autres avouent leur ignorance, ce qui ne veut pas dire que cette personne n'a pas été désignée mais au moins que la publicité nécessaire n'a pas été faite. L'importance de cette mission notamment dans le dispositif décrit par l'opuscule « prévention des risques de prosélytisme sectaire » doit inciter les responsables syndicaux (SA ou délégués au groupe « Laïcité ») à prendre contact avec les rectorats pour obtenir cette information.

Enfin, parmi les nombreuses informations en provenance des académies, le groupe attire l'attention sur les associations qui proposent leurs services dans les établissements et qui désirent intervenir devant les groupes d'élèves. Le groupe rappelle qu'elles doivent avoir obtenu l'agrément ministériel du CNAE-CEP ou l'agrément de la commission compétente du rectorat. A défaut de cet agrément le groupe conseille qu'elles ne soient pas autorisées à intervenir.

Effets des affaires internationales dans les établissements

Les trois graves attentats du 11 septembre 2001 aux USA ont eu des répercussions sensibles dans les établissements. La demande ministérielle de trois minutes de silence dans les EPLE en a été le révélateur. Disons d'abord que le sens des responsabilités de la part des personnels de direction et du corps professoral a permis d'adapter la demande aux situations multiples. Dans beaucoup de cas le temps de silence a été suivi ou remplacé par un temps de réflexion dans les classes. On a néanmoins noté des dérapages regrettables : refus de s'associer, quolibets, hommages à Ben Laden, autodafés de signes distinctifs des USA, etc.

Là où les choses se sont déroulées avec dignité, c'est lorsque l'ensemble des morts par violence dans le monde entier ont été associés à l'hommage rendu ce jour.

La commission considère que ce type de manifestation, louable a priori, n'est pas adaptée au public scolaire d'aujourd'hui, notamment dans les collèges, et qu'elle peut entraîner des réactions regrettables et en particulier l'exaspération d'un racisme larvé. Elle préconise plutôt une éducation suivie et un enseignement obligatoire tel que celui de l'histoire des religions : l'ignorance, la méconnaissance ou les idées préconçues à ce sujet sont des facteurs d'intolérance qu'il faut combattre par la connaissance et la réflexion.

Dans ce contexte plusieurs membres du groupe ont noté des attitudes provo-

catrices de la part des élèves : graffiti à la gloire de Ben Laden, pousse de la barbe, agressivité envers les filles, rôle « protecteur » des frères, susceptibilité exacerbée. Dans certains établissements ces événements ont fait naître ou ont renforcé un racisme anti-magrebhin chez les élèves.

On note aussi une recrudescence de l'observance du ramadan qui incite les élèves à refuser un certain nombre d'activités scolaires pourtant obligatoires.

Une mise au point générale du ministère à ce sujet est demandée.

Opuscule : prévention des risques de prosélytisme sectaires

M. l'inspecteur général Daniel Groscolas nous a fait parvenir l'avant-projet de brochure, destinée aux personnels d'inspection et d'encadrement, sur lequel nous avons déjà travaillé l'an dernier et à auquel nous avons apporté notre contribution.

De l'avis unanime de la commission cet avant-projet nous donne satisfaction et nous avons particulièrement apprécié le chapitre concernant la laïcité, la nouvelle articulation du texte plus cohérente et le chapitre IX « réponse à quelques questions ».

Répondant à la sollicitation de M. Groscolas nous avons avancé quelques remarques ayant trait à l'économie du texte, à quelques formules et quelques suggestions concernant la forme.

Nous pensons que cet ouvrage qui devrait paraître rapidement est maintenant abouti et qu'il sera utile et utilisable par ses destinataires.

Un courrier est donc parti le 6 décembre 2001.

Préparer un bilan

Le groupe a accepté le principe d'une dernière réunion avant le congrès de Nantes, vraisemblablement dans le courant du mois de mars pour faire le bilan de son action depuis le congrès de Toulouse et mettre au point une rédaction tendant à définir le concept de laïcité.

Les promotions de 2002: les prévisions

De 1988 à 2000, en rappel :

A. Corps, catégorie, classe

Il était une fois, c'était en 1988, il n'y a donc pas si longtemps, les personnels de direction formaient deux corps :

- le corps des personnels de direction de 1^{re} catégorie
- le corps des personnels de direction de 2^e catégorie

Le corps des personnels de direction de 1^{re} catégorie comprenait deux classes

- la deuxième classe, classe d'entrée dans le corps, classe d'entrée des professeurs agrégés ou assimilés
- la première classe, classe promotionnelle

Le corps des personnels de deuxième catégorie comprenait trois classes

- la troisième classe, classe d'entrée des personnels non assimilés au grade de professeurs certifiés,
- la deuxième classe, classe d'entrée des professeurs certifiés ou assimilés et classe promotionnelle pour les collègues de la troisième classe,
- la première classe, classe promotionnelle pour les collègues de la deuxième classe.

B. Évolution des classes et des promotions dans la 1^{re} catégorie

En 1988, la 1^{re} classe correspondait à 30 % des personnels de 1^{re} catégorie et représentaient 2 % de la totalité des personnels de direction, environ 260 pour 13 000 ; 8,7 par académie est un ordre de grandeur.

Au 1^{er} janvier 1996, suite aux accords LANG et JOSPIN, la 1^{re} classe représentait désormais 35 % du corps des personnels de 1^{re} catégorie

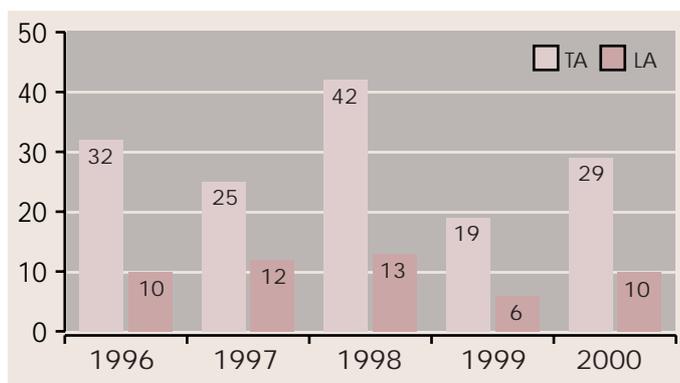
Enfin, au 1^{er} janvier 1998, avec le protocole BAYROU, la 1^{re} classe atteignait un effectif correspondant à 40 % des personnels de 1^{re} catégorie avec des créations d'emploi en 1997 et en 1998 correspondant à une augmentation progressive de 2,5 % ; 9,5 par académie pour notre ordre de grandeur

A partir de 1998 jusqu'en 2000, les promotions correspondaient aux emplois laissés par les départs à la retraite

Cette 1^{re} classe proposée aux collègues de 1^{re} catégorie, était également ouverte aux personnels de 2^e catégorie par liste d'aptitude. Le nombre de promotions par liste d'aptitude ne devait pas dépasser 1/3 du nombre de promotions établi par le tableau d'avancement (en sigles, nous écrivions : TA 1.2 ➔ 1.1 ou LA 2.1 ➔ 1.1)

Voici les chiffres que nous pouvons retrouver dans DIRECTIONS n° 55 (1998), n° 66 (1999) avec les explications d'Olivier MINNE, n° 75 (2000) :

C. Évolution des classes et des promotions dans la 2^e catégorie



En 1988, la 1^{re} classe de la deuxième catégorie correspondait à 15 % des personnels de direction de deuxième catégorie, soit 1900 collègues environ, une soixantaine par académie

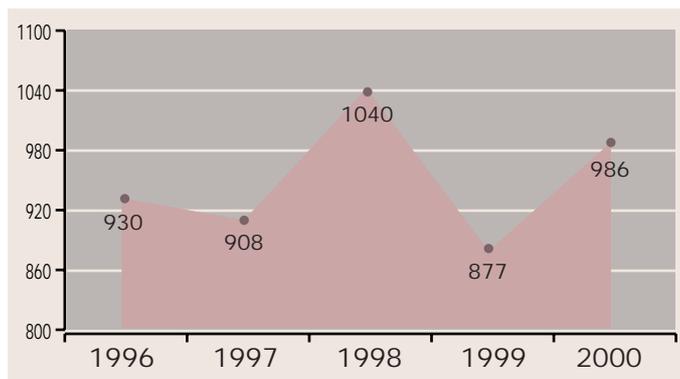
Au 1^{er} janvier 1996, la 3^e classe est éteinte, avec reclassement des collègues en 2^e classe.

En 1996, comme pour la 1^{re} catégorie, dernière étape des accords LANG et JOSPIN, l'effectif de la 1^{re} classe est arrivé à 30 % de l'effectif de la 2^e catégorie, soit le double, 3 800 collègues, donc une moyenne de 120 par académie.

De 1996 à 2000, se mettait en place le protocole BAYROU qui permettait à la 1^{re} classe d'atteindre progressivement, à raison d'une augmentation de 2,5 % par an, soit 322 créations d'emploi annuelles pendant 4 ans le taux de 40 % de l'effectif de la 2^e catégorie. Les effectifs globaux passent de 3 841 à 5 157 en 2.1, en moyenne plus de 40 collègues de plus par académie en 1^{re} classe.

En nous permettant toujours une moyenne académique pour visualiser un ordre de grandeur, la continuité du SNPDEN dans ses objectifs et dans ses actions a permis de passer de 60 collègues par académie en 1^{re} classe à 170 en 2000.

Voici un rappel des chiffres :



Promotions en 2.1 suite au protocole BAYROU



Jacqueline VIGNERON-VANEL

L'année charnière 2001

Pour la 1^{re}, comme pour la 2^e catégorie plus de "LANG", ni de "JOSPIN", ni de "BAYROU". Nous parlons des accords ou protocoles bien sûr. Le nouveau statut doit se signer dans l'année, mais au moment du budget, il ne l'était pas. Les promotions de 2001 auraient pu se réduire aux seules possibilités laissées par les départs à la retraite. Cependant, comme vous l'avez lu dans DIRECTION n° 85, dans les 1 000 promotions de janvier apparaissent en prévision les promotions créées par le nouveau cylindre obtenu avec le statut 2001.

2001-2004

A. Évolution des classes et des effectifs dans le nouveau statut

Les personnels de direction ne forment plus qu'un seul corps avec trois classes :

- la 2^e classe, classe d'entrée des professeurs certifiés ou assimilés (ex 2.2) ;
- la 1^{re} classe, classe d'entrée des professeurs agrégés ou assimilés, classe promotionnelle pour la 2^e classe (ex 1.2 et ex 2.1) ;
- la hors - classe, classe promotionnelle pour la 1^{re} classe. (ex 1.1)

En 2004,

► la hors classe :

- représentera 8 % des effectifs au lieu des 2 % connus jusqu'en 2000.
- devra compter 1 040 collègues soit 35/36 par académie au lieu des 8/9 initiaux

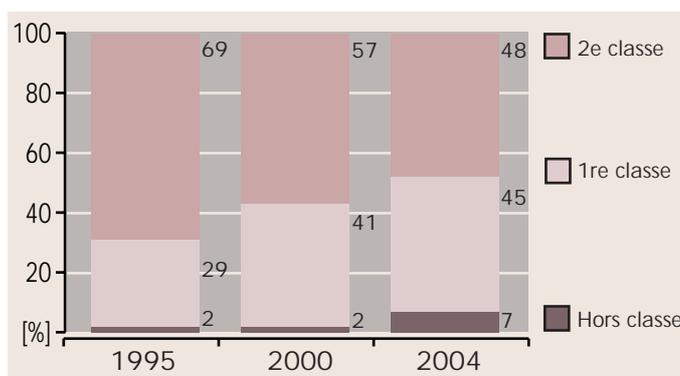
► la 1^{re} classe :

- représentera 45 % des effectifs les effectifs pour 2000 (426 en 1.2 et 5157 en 2.1) aboutissaient à un taux de 41 % ;
- en décembre 1995 avant les accords BAYROU, la 1.2 et la 2.1 (la nouvelle 1^{re} classe) représentaient 3 782 collègues pour un effectif total de 13 100 personnels de direction, soit 29 %.

► la 2^e classe :

- devra se réduire à 47 % au lieu de 57 % en 2000 et 69 % en 1995

L'évolution est la suivante :



Source des chiffres :

1^{er} septembre 1995 → DPID → 217 en 1.1, 392 en 1.2, 339 en 2.1, 9111 en 2.2.
PLF 2000 → 286 en 1.1, 426 en 1.2, 5 157 en 2.1, 7 745 en 2.2

B. Les prévisions de promotions de septembre 2001

Promotions à la hors classe :

- nous passerons de 2 % à 3,4 %, 1^{re} étape vers les 8 % de 2004, soit une prévision de 70 créations qui s'ajouteront aux 169 obtenues en janvier.

Promotions en 1^{re} classe :

- l'aspiration des 70 créations permettent 70 promotions de 2^e en 1^{re} classe auxquelles s'ajouteront les départs à la retraite de collègues en 1^{re} classe, 50 environ ; le total prévisionnel obtenu est donc de 120 promotions possibles au moins. Le chiffre exact dépend du nombre de départs à la retraite qui auront pu être pris en compte.

C. Les prévisions de promotions pour l'année 2002

Promotions à la hors classe :

- 208 créations pour obtenir un effectif de 468 postes (4,9 % de l'effectif total des personnels de direction, 2^e étape vers les 8 % de 2004)
- Quelques départs à la retraite non comptabilisés (2 ou 3 peut-être) pourraient s'ajouter à ces créations.

Ainsi, avec un total annuel qui sera compris entre 201 et 240*, on peut considérer que le nombre de promotions à la hors classe a été multiplié par 5 à 6.

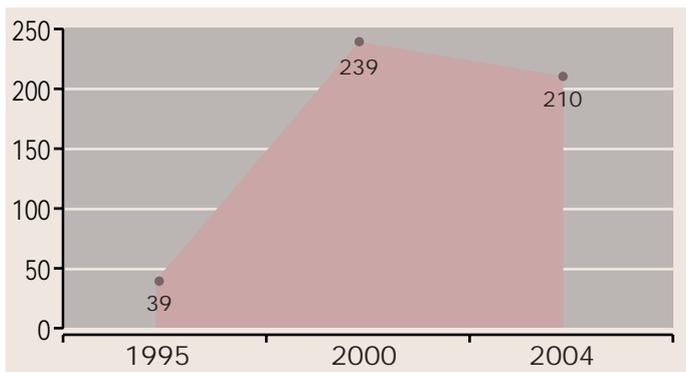
* chiffres prévisionnels ; CAPN prévues en janvier 2002.

Pour se donner un ordre de grandeur :

- 1,3 promotion par académie en 2000
- 7 promotions par académie en 2002,

soit 6 collègues de plus qui pourront bénéficier de la hors classe par académie.

Évolution des effectifs promotionnels à la hors classe ou 1.1



Avec ces informations, nous pouvons compléter l'évolution des effectifs de promotions en hors classe, ex 1.1, commencé en début d'article et nous obtenons :

Évolution des effectifs de promotions en 1.1 ou HCI



Remarque sur le tableau ci-dessus :

En 2001 :

- les promotions de janvier participaient à la constitution d'un tableau d'avancement (126) et d'une liste d'aptitude (43) ;
- les promotions de septembre devraient être des promotions à la hors classe créée par le nouveau statut où tableau d'avancement et liste d'aptitude n'interviennent plus.

Promotions en 1^{re} classe :

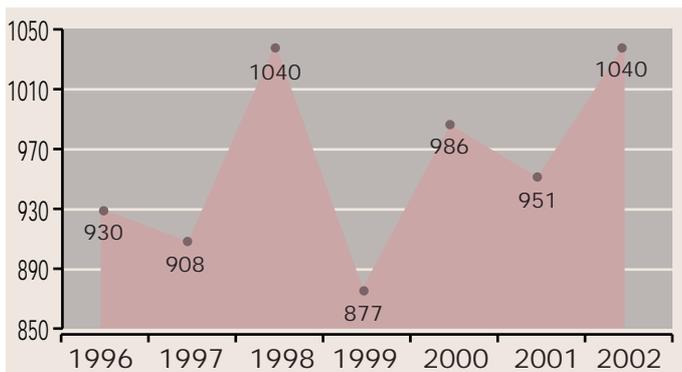
Les promotions sont de quatre ordres :

1. Les créations d'emploi pour aboutir au cylindrage de 2004 : 171
2. L'aspiration des emplois créés en hors classe : 208
3. Le rattrapage des départs à la retraite des 1^{re} classe en 2001 non comptabilisés : environ 120
4. Les départs à la retraite des 1^{re} classe en 2002 : environ 500

soit un total de plus de 1000 promotions (entre 1000 et 1050 peut-on espérer)

et comme pour la hors classe, nous pouvons compléter le tableau d'évolution des promotions commencé en début d'article :

Évolution des effectifs des promotions en 1^{re} classe ou en ex 2.1



Remarque :

- En 1996, le nombre important de promotions correspondait à l'évolution de 30 à 40 % des effectifs de la 2.1
- De 2001 à 2004, l'évolution est plus faible (41 à 45 %), mais nous bénéficions de l'aspiration importante des possibilités de promotions en hors classe avec les départs à la retraite conséquents.

Merci à Jean-Jacques ROMERO, Philippe GUITTET, Rémy PIERROT, Patrick FALCONNIER, nos interlocuteurs au sein du SNPDEN dans cette commission "carrière et nouveau statut" qui ont travaillé avec notre ministère de tutelle ces dossiers délicats pour aboutir à ces résultats.

Et, époque de l'année oblige, je ne peux terminer cette suite de chiffres sans souhaiter au nom de tous les commissaires paritaires, aux promus, aux promouvables, aux futurs promus, aux futurs promouvables, donc à nous tous une bonne et heureuse année 2002.

Mouvement 2002

1. Calendrier

(A ce jour, le calendrier prévisionnel de la DPATE B3 n'est pas encore établi).

Décembre 2001	Mouvement TOM (Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna) voir B.O. n° 37 du 11 octobre 2001
27, 28 et 29 mars 2002	Mutations des personnels de direction (mouvements sur poste de chef d'établissement)
Début mai 2002	Mutations des personnels de direction (mouvements sur poste d'adjoints et ajustements chefs)
Mai 2002	Mouvement TOM (Mayotte et Polynésie Française) voir B.O. n° 37 du 11 octobre 2001
12 et 13 juin 2002	Ajustements mutations des personnels de direction.

2. Fiche syndicale

Un modèle de fiche syndicale pour le mouvement 2002 est encarté dans le présent bulletin.

PAGE 1

Afin de faciliter le travail de vos commissaires paritaires, *remplissez soigneusement la première page* qui sera, en quelque sorte, la page de couverture de votre dossier syndical de mutation.

PAGES 2, 3, et 4

Afin de faciliter votre tâche, *vous pouvez ne pas remplir les pages intérieures*, si vous insérez dans ce dossier *copie de l'accusé de réception* de votre demande de mutation (informations du volet 3, page 2 et récapitulatif des vœux, page 3) et *copie des avis hiérarchiques* (dernière colonne du récapitulatif des vœux, page 3 et volet 4, page 3 et haut de la page 4).

Pour préparer le mouvement, les commissaires paritaires disposent aussi des documents mis à leur disposition par la DPATE : recueil des demandes de mutation par ordre alphabétique général des personnels et recueil des demandes de mutation par emploi sollicitées classées par destinations (académies/départements/communes).

Utilisez le volet 5 pour tous les compléments qui vous paraissent nécessaires.

N'alourdissez pas inutilement le dossier (copies d'arrêtés, d'avis de notation etc.) : pensez que chaque commissaire traite plusieurs centaines de demandes et transporte plusieurs kilos de papier dans les transports en commun !

La fiche syndicale est à envoyer à l'adresse du siège :

SNPDEN MUTATIONS
21, rue Béranger - 75003 PARIS

Ne personnalisez pas votre envoi. Ne le doublez pas, sauf raisons impératives, d'une télécopie ni d'un envoi direct aux commissaires paritaires. Ces précautions sont inutiles et encombrantes.

3. Contacts avec les commissaires paritaires

Un contact personnel avec un commissaire paritaire permet parfois d'appeler l'attention sur une situation particulière ou sur une argumentation délicate à développer. Pensez néanmoins que chacun d'eux a aussi des charges professionnelles... et préférez le courrier électronique ou la télécopie au téléphone.

La répartition des académies entre les commissaires paritaires est disponible sur le site internet du syndicat (snpdn.org) et a été publiée dans *Direction* avec les coordonnées (téléphone, fax et éventuellement adresse e-mail). Attention : il s'agit des académies de destination et non des académies d'origine. En cas de vœux sur plusieurs académies, c'est le commissaire paritaire en charge de la première académie demandée qui sera destinataire de votre fiche.

Pour des raisons diverses, que nous supposons syndicalement acceptables, un candidat à mutation peut être amené à modifier ses vœux de sa propre initiative ou sur proposition du ministère. Il est indispensable que les commissaires paritaires soient tenus informés de toute modification adressée à la DPATE en dehors des procédures normales de can-

didature (extension de vœux, annulation de vœux etc.).

4. Votre information à l'issue des travaux des CAPN

Dès le dernier soir de chaque CAPN, un fax récapitulatif de toutes les opérations effectuées pour chaque académie est adressé au secrétaire académique concerné ou à son correspondant désigné, à charge pour lui de répercuter l'information auprès des collègues ayant obtenu une mutation.

Au même moment, les informations individuelles sont accessibles sur le site internet du syndicat (snpdn.org) avec votre numéro d'adhérent comme code d'accès.

Dès le lendemain, tous les collègues demandeurs de mutation reçoivent un courrier personnel indiquant l'affectation proposée, pour ceux qui ont obtenu satisfaction, ou indiquant l'absence de proposition pour les autres.

S'agissant des ajustements successifs du mouvement sur postes de chefs d'établissement, il n'est envoyé un avis négatif qu'à l'issue de la première CAPN.

5. Demande de mutation et nouveau statut

L'obligation de mobilité prévue par le nouveau statut des personnels de direction est mise en œuvre de façon transitoire dès le mouvement 2002. Les personnels âgés de moins de 55 ans et qui occupent leur poste depuis 9 ans ou plus devront avoir changé d'affectation à la rentrée 2003 s'ils occupent leur poste depuis 15 ans ou plus en 2003, à la rentrée 2004, s'ils occupent leur poste depuis 12 ans ou plus en 2004. Si vous êtes susceptible de rentrer dans l'un ou l'autre de ces deux cas, n'omettez pas de cocher la rubrique « Mise en œuvre de l'obligation de mobilité » en page 1 de la fiche syndicale et renseigner précisément la rubrique « Ancienneté dans le poste » en page 2.

Vous trouverez les fiches à remplir détachables au milieu de cette revue

Mouvement 2002

Vos élus en CAPN...

NOM & ACADÉMIES EN CHARGE			TÉLÉPHONE	FAX	MÉL
BACH DELPEUCH Daniel NANTES	PRLY	2.1	01 64 72 89 61 Lycée Bachelard - BP 25 bis - 77505 CHELLES	01 60 20 04 78	<i>daniel.bach-delpeuch@ac-creteil.fr</i>
BORDES J. Michel BORDEAUX	ADLY	2.1	05 56 94 12 53 Lycée Montaigne - 118 Cours Victor Hugo - 33075 BORDEAUX CEDEX	05 56 94 12 53	<i>jean-michel.bordes3@wanadoo.fr</i>
BOULINEAU Danièle ORLÉANS - TOURS	PRLY	1.1	02 32 07 88 00 Lycée Corneille - 4 rue Maulevrier - 76044 ROUEN CEDEX	02 35 07 47 28	<i>ce.0760090k@ac-rouen.fr</i>
COLLET Chantal BESANÇON, POITIERS	PRLY	1.2	01 44 38 78 70 Lycée Buffon - 16 Bd Pasteur, 75015 PARIS - 75006 PARIS	01 47 83 29 88	<i>ce.0750693w@ac-paris.fr</i>
DEMMEUR Véronique NANCY-METZ, STRASBOURG	PACG	2.2	03 87 71 52 35 Collège P. Langevin - 2 rue Jean Moulin - 57300 Hagondange	03 87 871 87 80	<i>v.demmer@ac-nancy-metz.fr</i>
DESLIS Bernard AIX-MARSEILLE, NICE	ADCG	2.2	02 43 81 40 00 Collège Villaret - 146 Rue d'Isaac - 72000 Le MANS	02 43 76 68 13	<i>deslis.snpden@wanadoo.fr</i>
HENRY Marie-Ange PARIS	PRLY	2.1	01 56 02 23 00 Lycée J. Ferry - 77 Bd de Clichy - 75009 PARIS	01 45 26 42 58	<i>snpden.paris@online.fr</i>
MARTIN Marion AMIENS, CORSE	PRLP	2.2	02 62 28 37 75 Lycée prof. Lacaze - BP 192 - 97493 Ste Clotilde CEDEX 9	02 62 28 25 07	<i>ce.9740479C@ac-reunion.fr</i>
MINNE Olivier GUADELOUPE, GUYANE, MARTINIQUE, RÉUNION, ÉTRANGER (RETOUR), TOM	PRLY	1.1	01 42 02 06 36 Lycée Bergson - 27 rue E. Pailleron - 75019 Paris	01 42 06 28 88	<i>olivier.minne@scola.ac-paris.fr</i>
PARISOT Dominique LILLE, REIMS	PRLY	1.2	03 21 21 34 80 Lycée Gambetta - BP 919 - 62022 ARRAS	03 21 21 34 90	<i>dparisot@laposte.net</i>
PIOLI Serge LYON, ROUEN	PRLY	1.2	04 68 68 19 29 Lycée Arago - Avenue P. Doumer - 66028 PERPIGNAN	04 68 85 24 73	<i>ce.0660010c@ac-montpellier.fr</i>
POINTERAU Donatella CRÉTEIL	PRLY	2.2	01 48 83 98 43 Lycée Arsonval - 61 rue du Pont de Créteil - 94100 St Maur des Fossés	01 45 11 26 02	
ROSANZ François GRENOBLE	PACG	2.2	04 76 33 36 58 Collège Picasso - 38130 ECHIROLLES	04 76 40 62 44	<i>francois.rosanz@ac-grenoble.fr</i>
SEGUIN Jean-Pierre LIMOGES, TOULOUSE	PRLP	2.2	05 34 45 24 00 Lycée prof. H. Boucher - 1 rue L. Lafforgue, 31000 Toulouse	05 34 45 24 10	<i>j-pierre.seguin@ac-toulouse.fr</i>
VAISSIERE Hélène CLERMONT-FD, DIJON	PRLY	1.2	04 71 75 45 46 Lycée Léonard de Vinci - Le Mazal - BP 6 - 43120 Monistrol/Loire	04 71 61 73 31	<i>helene.vaissiere@ac-clermont.fr</i>
VIGNERON-VANEL Jacqueline MONTPELLIER	ADLY	2.2	04 67 14 84 84 Lycée Joffre - 150 Allée de la Citadelle - 34060 MONTPELLIER CEDEX	04 67 66 49 00	<i>ju.vanel@wanadoo.fr</i>
VOGT Mireille VERSAILLES	PRLY	2.2	01 39 10 25 25 Lycée L. de Vinci - 2 Bd Hector Berlioz - 78 100 ST GERMAIN EN LAYE	01 39 10 25 35	<i>mireillevn@aol.com</i>
ZIMMERMANN Michel CAEN, RENNES	PACG	2.1	02 31 38 91 47 Collège Hastings - Rue Robert le Magnifique - 14000 CAEN	02 31 38 91 06	<i>zimmermann.michel@wanadoo.fr</i>

EREA/LEA – Commissaires paritaires

HAMARD Patrick	02 33 05 68 96	02 33 05 15 93	<i>ce.0501232t@ac-caen.fr</i>
	EREA/LÉA Robert Doisneau - BP 384 - 50004 SAINT LO		
PERRON Françoise	01 43 20 20 07	01 43 22 71 60	
	EREA Croce Spinelli - 1 rue Croce Spinelli - 75014 PARIS		
OGGERO Michel	05 58 85 76 76	05 58 85 76 60	
	EREA Nicolas Brémontier - Route de Saint Sever - 40280 ST-PIERRE DU MONT		
ABGRALL Jean-Christophe	04 91 51 01 48	04 91 96 20 17	<i>pr.0132343b@ac-aix-marseille.fr</i>
	EREA - Avenue du capitaine Brutus - 13170 LES PENNES MIRABEAU		

SNPDEN

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2002

ACADÉMIE D'ORIGINE :			NOM, PRÉNOM :		
EMPLOI ACTUEL :			ÉTABLISSEMENT, VILLE :		
PRLY <input type="checkbox"/>	PRLP <input type="checkbox"/>	PACG <input type="checkbox"/>			
ADLY <input type="checkbox"/>	ADLP <input type="checkbox"/>	ADCG <input type="checkbox"/>			
CODE ÉTABLISSEMENT :	<input type="text"/>	<input type="text"/>	CATEGORIE ÉTABL. :	<input type="checkbox"/>	LOGEMENT :
ANCIENNETÉ DANS LES FONCTIONS DE DIRECTION				<input type="text"/>	<input type="text"/>
ANCIENNETÉ DANS L'EMPLOI ACTUEL				<input type="text"/>	<input type="text"/>
ANCIENNETÉ DANS LE POSTE ACTUEL				<input type="text"/>	<input type="text"/>

1. A quelle phase du mouvement demandez-vous à participer ?

- Demande d'affectation d'un chef d'établissement sur un poste d'adjoint
- Mouvement sur poste de chef d'établissement
- Mouvement sur poste d'adjoint

SITUATIONS PARTICULIÈRES

- Personnel en détachement
- Personnel en congé de longue durée ou parental
- Personnel en disponibilité
- Retour de Territoire d'Outre-mer
- Retour de l'étranger
- Autre situation, précisez :

2. Le volet ci-dessous est destiné à faciliter le travail de préparation de la commission et notamment la circulation de votre fiche entre les différents commissaires paritaires selon les académies de destination dont ils sont responsables. Vous récapitulerez vos vœux dans un autre volet : indiquez seulement ici le nom de la première académie que vous demandez

1 ^{re} ACADÉMIE DEMANDÉE sur poste de chef d'établissement	Partie réservée aux Commissaires Paritaires Ne rien écrire
1 ^{re} ACADÉMIE DEMANDÉE sur poste d'adjoint	Partie réservée aux Commissaires Paritaires Ne rien écrire

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2002

3. Le volet ci-dessous comprend tous les éléments de votre demande de mutation.

Vous pouvez, à votre choix, compléter chaque rubrique ou joindre copie de la confirmation de demande de mutation.

Rappel nom, prénom _____

Date de naissance : _____

Catégorie : _____

Classe : _____

Échelon : _____

Date d'affectation dans l'établissement actuel : _____ **soit :** _____ **ans dans le poste actuel.**

Ancienneté de direction : _____

Ancienneté PRLY : _____ PRLP : _____ PACG : _____

ADLY : _____ ADLP : _____ ADCG : _____

Nombre de postes de direction y compris le premier poste : _____

Nombre de demandes dans le poste actuel : _____

Responsabilité autre établissement : _____

Clause de sauvegarde : _____

Catégorie de l'établissement avant déclassement : _____

Année du déclassement : _____

Autres demandes : _____

Derniers titres universitaires : _____

Téléphone établissement : _____

Fax : _____

Mél : _____ @ _____

Téléphone personnel : _____

Mél personnel : _____ @ _____

Type de demande :

Convenance personnelle

Poste double

Rapprochement de conjoints

Nombre d'enfants : _____

Renseignements concernant le conjoint :

Nom, prénom : _____

Profession : _____

Lieu d'exercice : _____

Si membre de l'Education Nationale, grade et éventuellement discipline : _____

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2002

RÉCAPITULATIF DES VOEUX

Rappel nom, prénom _____

Mouvement sur postes de chef d'établissement :

CODE ET LIBELLES DES VOEUX							Lettre-code Recteur
	Immatriculation	Type	Libellé en clair (indispensable)	Emploi	Log.	Cat.	
1							
2							
3							
4							
5							
6							

Mouvement sur postes d'adjoint :

CODE ET LIBELLES DES VOEUX							Lettre-code Recteur
	Immatriculation	Type	Libellé en clair (indispensable)	Emploi	Log.	Cat.	
1							
2							
3							
4							
5							
6							

4. Ce volet est destiné à recueillir les avis hiérarchiques. Vous pouvez recopier ici les avis qui vous ont été communiqués ou joindre copie de la fiche d'appréciation du Recteur ainsi que la fiche "profil candidat" établie par l'Inspecteur d'Académie. La lettre-code du recteur sera reportée pour chaque vœu dans les tableaux récapitulatifs des vœux ci-dessus.

Avis de l'Inspecteur de l'Académie DSDEN (fiche « profil du candidat »)

Aptitudes et qualités professionnelles	Excellentes	Satisfaisantes	Mobilisables	Occasionnelles ou absentes
Pilotage pédagogique				
Pilotage administratif et financier				
Capacité à manager				
Qualité des relations avec les différents partenaires				

Dominante : _____

Informations complémentaires susceptibles d'éclairer sur la candidature :

FICHE SYNDICALE DE MUTATION 2002

Rappel nom, prénom _____

Appréciations du Recteur (fiche de communication)

Avez-vous fait l'objet d'une visite de l'Inspecteur Général EVS ?

oui, date : _____

non

5. Ce volet est destiné à recevoir vos observations personnelles susceptibles d'éclairer votre demande de mutation. Utilisez ce support de préférence à l'ajout de pièces supplémentaires de façon à garder à votre dossier la maniabilité nécessaire au travail des commissaires paritaires.

Date :

Signature :

Adressez par courrier ce dossier 4 pages en y insérant éventuellement les copies nécessaires directement à :

SNPDEN - Mutations
21 rue Béranger
75003 PARIS

Ne transmettez pas de double ou de triple exemplaire aux commissaires paritaires :
la ventilation est assurée par le secrétariat du siège. Evitez la transmission par télécopie sauf nécessité.

TOM: le mouvement

Olivier MINNE,
Commissaire paritaire national

La CAPN du 14 décembre 2001 a examiné les propositions d'affectation sur les emplois de direction pour la rentrée scolaire 2002 en Nouvelle-Calédonie et à Wallis et Futuna (rentrée au 1^{er} mars). Au total, 68 candidatures ont été recensées dont 51 en liste n° 1. Le classement en liste n° 2, moins favorable, est expliqué soit par la localisation du poste précédent en DOM (ce type de mutation n'étant pas encouragé par le Secrétariat d'État à l'Outremer), soit par la probabilité d'un départ à la retraite au terme du détachement (candidats ayant atteint ou dépassé 56 ans, étant rappelé que le détachement a une durée de deux ans et est renouvelable une fois).

Treize postes font l'objet d'une opération : neuf en Nouvelle-Calédonie et quatre à Uvéa (Wallis). Pour la Nouvelle-Calédonie, on dénombre une transformation de poste et deux mutations internes ce qui réduit à six le nombre des arrivées : deux sur poste de proviseur et quatre sur poste d'adjoint de collègue. Pour Wallis et Futuna, les quatre arrivées se répartissent en trois sur poste de principal et une sur poste d'adjoint de lycée.

Pour la deuxième année, la préparation de ce mouvement est assurée directement par la DPATE. Il se confirme que ce changement permet une meilleure information et une intervention plus efficace des représentants du personnel.



Mutation sur poste de chef et d'adjoint à Wallis et Futuna

UVEA Lyc WALLIS	9870026P	ADLY	DIENIS, GUERIN Dominique	Lyc, LA SOUTERRAINE	ADLY
MATA UTU Clg LANO ALOFIVAI	9870001M	PACG	PIETERS, Claude	Clg, PLAISANCE - CRETEIL	PACG
MALAE HIHIFO - WALLIS Clg MATAOTAMA	9870016D	PACG	POREE, Éric	Clg, RECTEUR JEAN SARRAIL - MONEIN	PACG
UVEA - WALLIS Clg TEESI	9870025N	PACG	SCHMODERER, Patrick	Clg, DES TROIS PROVINCES - FAYL LA FORET	PACG

Mutation sur poste de chef et d'adjoint en Nouvelle Calédonie

NOUMEA Clg BAUDOIX	9830004M	PACG	FRAYE, Jean Noël	Lyc, E DES ILES LOYAUTE - WE LIFOU	PACG
WE LIFOU Lyc DES ILES LOYAUTE	9830483H	PRLY	HILLION, Jean Jacques	Lyc, LAVOISIER - MAYENNE	PRLY
CANALA Clg DE CANALA	9830419N	ADCG	LACOSTE, Jean Louis	Clg, COURSEULLES SUR MER	ADCG
WE LIFOU Clg	9830357W	ADCG	LAUBACHER, Joëlle	Lyc, MIRECOURT	ADLY
PONT DES FRANCAIS Clg DE NORMANDIE	9830538T	ADCG	LAVAL, Jacques	Clg, GARENNE - GRAMAT	PACG
NOUMEA Lyc GRAND NOUMEA	9830577N	PRLY	ROSAZ, François	Clg, PICASSO - ECHIROLLES	PACG
NOUMEA Clg E. DE KAMERE	9830524C	ADCG	THOMAS, Denis	Lyc, BROCELIANDE - GUER	ADCG
POINDIMIE DE POINDIMIE	9830507J	PRLY	ZUPPINO, Michèle	Lyc, DU GRAND NOUMEA - DUMBEA	PRLY

Rapport du conseil d'orientation

Le 6 décembre, le premier rapport du Conseil d'Orientation des Retraites, issu de la concertation avec les centrales syndicales - MEDEF excepté - était remis au Premier Ministre.

Ce document de 204 pages est un texte ouvert, très documenté, consacré aux retraites du secteur privé. Le rapport du COR est un travail qui veut refléter la pluralité de ses membres, qui trace des pistes sans prétendre donner la recette miracle.

En finir avec le chômage

Le rapport fait l'éloge de la répartition fondée sur la solidarité entre générations, affirme le droit à la retraite en rappelant le lien étroit entre travail et retraite : la pension remplace le salaire. Il veut conforter l'indépendance financière des personnes âgées ainsi que le droit à la retraite à 60 ans. Il veut assurer la solidité financière des régimes de retraite. Il constate que la montée d'un chômage de masse a perturbé le passage de l'activité à la retraite et explore des solutions pour sortir de la contradiction majeure entre politique de l'emploi et politique de retraite. On ne peut parler de prolongation de la durée de cotisation quand seulement 48 % des personnes âgées de 58 ans occupent un emploi ! Le COR veut donc fonder toute réflexion sur une hypothèse de nécessité : il faut revenir au plein emploi d'ici 2010 et améliorer dans le même temps les conditions de travail et la formation afin de permettre, en fin de carrière, la liberté de choix des individus dans un cadre collectif.

Les dépenses de retraites atteignent actuellement 12,6 % du produit intérieur brut. Le COR estime que, à réglementation constante, les besoins de financement d'ici 2040 représenteront entre 4 % et 6,5 % du PIB. Pour financer ces besoins nouveaux, on peut jouer sur les ressources des caisses, le montant des pensions versées, la durée de cotisation.

Accroître les ressources

Les ressources des caisses du secteur privé sont constituées pour les trois quarts par les cotisations : cotisations des salariés qui sont passées par étapes de 6 % du salaire brut en 1950 à 21 % en 1999 et cotisations patronales de 26,6 % en 1950 à 40,8 % en 1999. Cette hausse des cotisations a des limites : le rapport estime en effet que la charge d'une hausse des cotisations, qu'elles soient "employeurs" ou "salariés" a toujours pesé sur le salarié puisqu'elles freinent l'amélioration du pouvoir d'achat...

Les variations des effectifs de la population active et de la productivité sont susceptibles d'avoir le plus d'impact sur les conditions d'équilibre, dans le long terme mais l'amélioration de la productivité ne pourra faire face seule aux besoins. A long terme, la croissance ne résout pas à elle seule le problème des retraites.

Des marges de manœuvre sont évoquées : on note que la part des salaires dans la valeur ajoutée s'est fortement réduite depuis le début des années quatre-vingt : elle est inférieure de 10 points à son niveau culminant de 1981. Faut-il entamer les revenus du capital ? envisager cette possibilité, n'est-ce pas compromettre l'investissement et le développement ? la question n'est pas tranchée par le COR. Il revient au pouvoir politique de prendre les décisions.

Le rapport pension/salaire

La réforme Balladur de 1993 a voulu assurer l'équilibre des caisses en portant la durée de cotisations à 160 trimestres à compter de 2003, en étendant la période de référence aux 25 meilleures années, en indexant désormais les pensions sur les prix. Cette réglementation produit une dégradation du ratio pensions/salaires due essentiellement à l'indexation sur les prix. et le

n des retraites

Michel ROUGERIE

Bonifications de pensions pour enfants

Égalité de traitement entre les hommes et les femmes

MR

revenu de remplacement, qui est aujourd'hui en moyenne de 78 %, connaîtra une baisse relative pour ne représenter que 64 % en 2040. Les pensions vont continuer à augmenter, mais moins vite que les salaires.

Ce qui est en cause, c'est l'évolution du rapport entre les retraites et les salaires. Or, souligne le rapport, l'importance sociale de la revalorisation des pensions est d'autant plus grande que la durée de la retraite s'allonge. Deux scénarios sont étudiés : si on accepte la réglementation actuelle, et un revenu de remplacement amené à 64 % en 2040, il faut augmenter les cotisations de 9,5 points ou différer de 6 ans l'âge de cessation d'activité. Si on souhaite maintenir le ratio pension/salaire à 78 %, il faut prévoir un financement supplémentaire avec une augmentation de 15 points des cotisations ou encore différer de 9 ans l'âge de cessation d'activité et de liquidation des pensions.

La dégradation relative des pensions est inéluctable ? Le rapport conclut que si l'on souhaite assurer aux retraités une évolution de leurs revenus en relation avec les revenus des actifs "il faut s'orienter vers un mode de revalorisation tenant compte de l'évolution de la richesse nationale... Il s'agit d'un arbitrage entre salaire immédiat et salaire différé qu'il appartient aux salariés eux-mêmes d'opérer". Et si la pension moyenne évolue comme le revenu moyen d'activité, la part des dépenses de retraite dans le PIB restera stable.

Secteur privé/secteur public

Le retour à 150 trimestres de cotisations n'est pas la priorité des centrales ouvrières. Cette mesure ne touche actuellement que 20 % des hommes et 25 % des femmes partant en retraite. Au nom de l'équité, l'extension à la Fonction Publique des 40 annuités est abordée dans la conclusion du rapport : "Si certains membres du Conseil estiment que l'alignement du secteur privé et des fonctionnaires doit se faire sur la durée de 40 annuités, compte tenu des besoins de financement et de l'espérance de vie, d'autres membres estiment que l'alignement de la durée de cotisations devrait se faire par un retour de l'ensemble des actifs à une durée de 37,5 ans de cotisations. Dans un souci d'objectivité, ils n'ont à aucun moment empêché que soient étudiées les modalités d'un alignement sur 40 annuités".

Les organisations de la Fonction Publique réaffirment certes leur attachement aux 37,5 annuités, mais elles savent qu'elles ne peuvent s'opposer de front aux autres syndicats sur le principe de l'harmonisation des durées de cotisations. Elles savent aussi, à la veille des échéances électorales, qu'elles doivent rechercher un point commun avec les organisations de salariés : le maintien dans la durée du rapport revenu de remplacement/revenu d'activité, pour les travailleurs du secteur privé comme pour les fonctionnaires, doit être la priorité. La bataille sera longue ; elle exige la présence active, dans les organisations syndicales comme dans le débat citoyen, des retraités.

Dans un arrêt du 29 novembre 2001, le Cour de justice des communautés européennes (CJCE) a jugé que les bonifications de retraite (un an de cotisation gratuite par enfant) accordées aux femmes retraitées de la fonction publique doivent aussi bénéficier aux hommes ayant élevé des enfants.

Saisi par un magistrat, père de 3 enfants, le Conseil d'État a demandé à la CJCE de se prononcer sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de bonifications des retraites. La Cour rappelle que le Code des Pensions stipule, en son article 1, que la pension des fonctionnaires constitue un traitement, c'est à dire une rémunération puisqu'elle est directement liée à l'emploi occupé antérieurement.

Le Gouvernement français a bien essayé de faire valoir que les bonifications venaient compenser les désavantages subis dans le calcul de leur pension, qui résultent d'une interruption de carrière pour l'éducation de leurs enfants. La Cour considère qu'elles ne peuvent être autorisées en tant que mesures destinées à aider les femmes dans leur vie professionnelle, parce qu'accordées au moment de la cessation d'activité.

Dès lors, en vertu du principe de l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes posé par le traité de Rome, puis par une directive, il n'y a pas de raison que les pères fonctionnaires qui participent à l'éducation de leurs enfants n'aient pas les mêmes avantages que les mères. Le Gouvernement français avait demandé à la CJCE de limiter dans le temps les effets de son arrêt, arguant qu'une extension rétroactive de la bonification à tous les fonctionnaires masculins serait une lourde charge sur les dépenses publiques. La Cour n'a pas tenu compte des demandes françaises puisque sa décision est rétroactive.

Si le Conseil d'État statuait dans le même sens que le Cour européenne de justice, l'État français se verrait donc contraint de modifier son Code des Pensions afin de respecter le principe d'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes.

Une nouvelle actualité pour l'internat scolaire

L'internat peut tout d'abord ajouter au système actuel une

Souhaitant redonner une place significative à l'internat dans notre système éducatif, le Premier ministre a, le 15 mai 2001, confié une mission à Marie-Françoise Perol-Dumont, députée et vice-présidente du conseil général de la Haute-Vienne. Son objet : mener une réflexion sur les objectifs et les modalités de développement de l'internat scolaire public notamment dans les collèges.

Dans le cadre de cette mission, M^{me} Perol-Dumont avait rencontré le SNPDEN le (lire *Direction* n° p. 18).

Nous publions ci-dessous une synthèse du rapport remis à Monsieur le Premier ministre le 15 novembre 2001 par Marie-Françoise Perol-Dumont, députée de la Haute-Vienne

Dans la continuité de l'action entreprise par le ministère de l'Éducation nationale

Après avoir été longtemps oublié, voire déprécié, l'internat scolaire public peut, en effet, être un atout, un cadre formateur et sécurisant pour la réussite scolaire et l'intégration sociale de nombreux jeunes. C'est à cette fin que le Ministre de l'Éducation nationale a, dès la rentrée 2000-2001, pris plusieurs initiatives tendant à encourager le développement de l'internat. Il a notamment désigné un « correspondant internat » dans chaque inspection académique de département et lancé une campagne d'information par voie d'affiches dans l'ensemble des établissements du premier et du second degré. D'ores et déjà, l'Éducation nationale a affecté, dans le budget 2002, 80 millions de Francs pour venir en aide aux familles des élèves boursiers internes ; par ailleurs, 30 millions de Francs sont provisionnés pour amorcer la constitution d'un fonds destiné à cette politique de relance.

De nombreuses consultations

Dans le cadre de sa mission, M^{me} Perol-Dumont a rencontré de nombreux partenaires concernés par ce projet de relance : ministres et directeurs d'administration centrales, inspecteurs d'Académie, représentants des services de l'Éducation nationale, des équipes pédagogiques, des syndicats professionnels, des associations de parents d'élèves, des conseils généraux. Elle a également effectué des visites de collèges dotés d'un internat dans différents départements.

Ce travail de réflexion et de concertation a donné lieu à un rapport qu'elle a présenté au Premier ministre le 15 novembre 2001.



re public ?

plus-value éducative

L'internat suscite, indéniablement, un intérêt nouveau ; il peut répondre à de vrais besoins

Si l'internat a joué un rôle important, voire essentiel, dans le processus de démocratisation de l'école jusque dans la première moitié du xx^e siècle, il a connu une incontestable décrue au cours des dernières décennies. On a pu croire, à partir des années soixante, que la trame beaucoup plus fine du réseau scolaire sur le territoire le rendait caduc. L'image négative d'un internat ancien a pu de surcroît encourager son rejet.

Sa fréquentation est aujourd'hui faible, surtout au niveau des collèges (0,32 % des collégiens dans le secteur public). Pourtant, de nouveaux besoins surgissent à tous niveaux, même s'ils ne sont pas toujours formalisés. Ainsi, la situation sociale ou géographique de l'élève engendre parfois de telles difficultés que l'environnement familial n'est plus en mesure de lui apporter une éducation de qualité. L'École républicaine ne doit donc pas faillir à sa mission de service public et permettre à tout jeune qui lui est confié d'accéder aux savoirs quelle que soit son origine socioculturelle. Son rôle fondamental de promoteur social reste d'actualité. L'internat peut apporter des réponses adaptées à des problèmes que l'École se doit de résoudre aujourd'hui, à condition de s'adapter aux besoins actuels.

L'internat peut tout d'abord ajouter au système actuel une plus-value éducative en créant un contexte motivant, dans lequel les jeunes trouveront une aide personnalisée et des outils de formation, sans

lui inaccessibles. Les internes pourront également y apprendre les règles de la vie en collectivité et prendre conscience de leur nécessité dans un état de droit. Ainsi en responsabilisant les élèves et en favorisant un travail pertinent sur l'autonomie, l'internat pourrait concourir à éviter que certains d'entre eux ne soient entraînés dans la spirale de la délinquance et de la déstructuration, renforçant et complétant ainsi les dispositifs institutionnels existants. L'École atteint en effet la limite de son efficacité quand, à sa sortie, le jeune se retrouve plongé dans un milieu au mieux indifférent, au pire hostile aux valeurs républicaines. Indéniablement, l'internat peut contribuer à la démocratisation de l'enseignement. Outil de correction des inégalités familiales, sociales ou territoriales, il réalise une prise en charge des jeunes dans de bonnes conditions. Il permet en outre de garder un maillage d'établissements dans des zones en déprise démographique. Il peut enfin être une solution provisoire en offrant, le temps nécessaire, une garantie de stabilité aux élèves dont les familles traversent une période difficile.

Gardons-nous toutefois de tout effet de balancier et d'un excès d'optimisme. L'internat est un outil parmi d'autres et ne saurait à lui seul, bien entendu, résoudre tous les problèmes d'éducation ou de société. D'autant que, pour être à la hauteur des enjeux actuels, il convient d'engager certaines évolutions. L'évidente désaffection de l'internat par les parents depuis les années 1970 jusqu'à ces tout derniers mois résultait à la fois d'une mauvaise image et d'une inadéquation entre l'offre éducative proposée et les besoins réels. Il nous faut donc à la fois développer un internat actualisé et casser les anciennes représentations qui lui sont encore attachées.

Un chantier de longue haleine à conduire en partenariat

Si l'on en juge par les premiers effets médiatiques du plan engagé depuis septembre 2000 par le ministère de l'Éducation nationale, ce dernier objectif paraît à présent atteint. Plus personne, ni dans la presse, écrite ou audiovisuelle, ni dans l'opinion, n'évoque aujourd'hui l'internat sous l'angle des « maisons de correction » d'antan. Tout au contraire, on ne compte plus les reportages qui le présentent dans un jour positif, voire paradoxalement innovant. Pour réussir dans ses missions, l'internat scolaire renouvelé ne saurait être réservé aux seuls jeunes ayant des difficultés scolaires, familiales ou comportementales. Pas davantage il n'est destiné

à accueillir les jeunes délinquants. Attractif, librement choisi par les élèves comme par leurs parents, lieu de brassage et de mixité sociale, l'internat doit apparaître comme une chance, définitivement plus comme une punition. Pour cela, il serait sans doute souhaitable d'adosser les internats à des pôles spécifiques d'éducation dans les établissements concernés.

La campagne lancée il y a un an par le Ministère de l'Éducation nationale entre bien dans cette logique. On a ainsi pu s'apercevoir que parents et enfants pouvaient être demandeurs d'un internat renouvelé. Il s'agit cependant d'un chantier de longue haleine. Les évolutions ne seront sensibles que progressivement, du fait de l'importance des moyens à mobiliser tant en termes d'investissements que de personnels. Il conviendra donc de veiller au cours des prochaines années à ne pas décevoir les attentes. Le plan pluriannuel proposé dans ce rapport pourrait offrir une garantie nécessaire tout en pérennisant les efforts des différents partenaires institutionnels services de l'État et collectivités locales avant tout.

Ainsi, il semble indispensable qu'une coopération s'instaure entre les établissements d'un même bassin d'éducation, d'une même académie voire d'académies différentes. L'évolution du bâti (compétences des conseils généraux pour les collèges, des conseils régionaux pour les lycées), le recrutement et la formation de personnels qualifiés (compétence de l'État) sont des facteurs indissociables d'une telle relance de l'internat. Ces éléments auxquels il serait bon d'ajouter une révision des aspects réglementaires, sont indispensables à la réussite d'une telle politique. Tous les partenaires concernés (équipes éducatives, collectivités territoriales, élèves, parents) doivent y être associés, dans le respect des compétences de chacun. Dans le cadre d'une volonté affichée au plan national, chaque région et chaque rectorat d'académie pour les lycées, chaque département et chaque inspection académique pour les collèges, décideront, en concertation, des évolutions à conduire.

Ce n'est qu'à ces conditions que l'internat scolaire public, maillon en expansion de notre système éducatif, prometteur et attendu, pourra être un atout ainsi qu'un cadre formateur et sécurisant pour la réussite scolaire et l'intégration sociale de nombreux jeunes.

Le SNPDEN et l'Europe de l'éducation

Peut-on construire une Europe démocratique et sociale sans que les jeunes en soient instruits et éduqués au travers de leurs programmes d'enseignement ?

Rémy PIERROT

Il en est de même à la veille de chaque échéance voulue et programmée de longue date. La prise de conscience s'accélère.

Il en va ainsi pour la construction européenne. Quatre faits d'inégale importance méritent d'être rapprochés pour comprendre l'évolution, ses freins, ses moteurs et en toute liberté choisir les bons chemins.

Nous avons donc vu dans la même semaine

1. La première distribution de la monnaie unique.
2. L'euro-manifestation des syndicats européens.
3. La mise en place de la convention des institutions de l'Europe élargie.
4. La sortie d'un rapport de l'inspection générale sur "l'Europe à l'école, au collège, au lycée".

En d'autres termes plus coutumiers, l'événement rassemble dans une même unité de temps, l'économique, le politique, le social et l'éducatif.

Quelle harmonie et quel code des valeurs vont maintenant lier ces quatre composants de la vie en société ? Cette question, et surtout les réponses à apporter entrent bien dans le champ de la réflexion et de l'activité syndicale.

La monnaie unique

Le fait est mesurable. Tout le monde dans chaque pays aura voulu ses euros. Les plus âgés les premiers, ceux pour qui on avait dit que le choc psychologique serait le plus grand... Les plus jeunes sont moins friands, sans doute attendent-ils de leurs parents la première distribution pour accorder à cette nouvelle monnaie sa première valeur symbolique. C'est encore notre culture et elle est commune à tous les pays d'Europe ; ne la gâchons pas !

L'envie de posséder n'est cependant qu'une étape, un passage obligé et incon-

turnable. La deuxième étape sera de donner du sens commun à ce nouvel outil. La co responsabilité et la solidarité des populations et des états européens devant les problèmes à résoudre : économie, emplois, défense, santé, éducation, retraites, services publics, protection sociale... donnent tout son sens à ce vecteur unique d'échange.

L'espace social européen

L'euro-manifestation du 13 décembre : il fallait y être pour garder droit de cité dans la confédération européenne des syndicats (CES). Il fallait y être aussi pour constater en direct et la formidable mobilisation et le changement d'attitude syndicale des grandes centrales interprofessionnelles.

C'était hier le refus idéologique vis à vis de la construction européenne qui alimentait les slogans...

L'Europe coupable de tous les maux, l'Europe de la rivalité des travailleurs a fait place à la volonté d'une Europe devenue sociale parce qu'économiquement forte et culturellement riche. Ce qui était donc visible dans cette imposante manifestation (plus de 100 000 personnes), c'était moins les nations que cette formidable volonté de construire une solidarité de travailleurs européens sur des valeurs sociales communes. C'est bien ce virage commencé à l'occasion de l'euro-manifestation de Nice qui s'est confirmé à Bruxelles le 13 décembre 2001. Cet investissement sans précédent du syndicalisme dans la construction européenne pèsera sur les décisions politiques, économiques et sociales. C'est une nouvelle chance pour le syndicalisme et pour le dialogue social que de se nourrir de traditions syndicales aussi diverses. C'est aussi une nouvelle chance pour les projets collectifs et la démocratie sans lesquels rien de durable ne se construit... Espoir !



L'élargissement de l'Europe et les institutions

L'Europe s'est construite il y a maintenant plus de cinquante ans par l'assemblage de pays à forte potentialité économique et culturelle, soucieux de se développer dans une paix durable. Le développement dans la paix c'est bien cet héritage précieux que notre génération doit transmettre après l'avoir consolidé et enrichi par des étapes successives d'élargissement.

Une nouvelle étape se prépare. Après Jean Monnet, un européen français, c'est à un autre européen français, Valéry Giscard d'Estaing, de présider à cette nouvelle conquête.

Quels sont les candidats ? Ils ont au moins en commun quatre caractéristiques réperables :

- une culture commune à la nôtre héritée des 18^e et 19^e siècle et des savoirs faire importants ;
- une démographie plus jeune que celle de l'Europe des quinze ;
- une vitalité retrouvée après 45 ans de chape de plomb soviétique et un goût pour la démocratie ;
- une économie à faible rendement liée aux mêmes causes mais avec des potentialités importantes d'adaptation.

Une alliance nouvelle est donc susceptible de se construire non plus sur l'égalité de richesse mais sur l'exploitation consciente du déphasage.

La période de croissance de ces pays candidats à population jeune ne peut que coïncider avec les temps forts du vieillissement problématique (main d'œuvre-retraites) des 7 pays les plus développés de l'Europe actuelle. Il faut pour cela faire les choses à temps afin que les transferts de technologie puissent être accompagnés par la formation indispensable et une harmonisation sociale programmée. C'est à ce grand chantier que l'Europe s'attelle. Le syndicalisme y a sa place. La préoccupation éducative en Europe est bien la nôtre.

L'Europe à l'école, au collège et au lycée

Ce rapport de l'inspection générale n'est pas tendre pour l'institution française. Avons-nous préparé nos enfants à la construction européenne ? La réponse est globalement non !

Huit ans après l'adoption du Traité de l'Union Européenne dont l'article 126 fait

de l'éducation dans sa dimension européenne une priorité, à l'heure des indicateurs de qualité comparée des systèmes d'enseignement et de leur compétition sur un marché des compétences et des diplômes, au moment où s'expriment tant d'ambitions politiques et culturelles qui entendent bien une Union européenne élargie au projet fondamental que nous formons pour nous et pour nos enfants, l'école, le collège et le lycée français campent sur leurs positions acquises nationalement et n'enseignent "l'Europe" qu'à la marge, sans grande conviction, et dans une dispersion pratiquement généralisée.

Tel est le ton de ce rapport que j'invite chacun à lire dans le détail sur le site du ministère (ou disponible au siège du SNPDEN) dans la mesure où le phénomène est grave même s'il n'est pas uniquement français mais surtout parce qu'il révèle au fil des pages, que les seules exceptions procèdent de la volonté, le plus souvent personnelle, de quelques centaines de chefs d'établissement et de leurs adjoints d'inscrire au projet de leurs établissements une coloration européenne dans le volet "éducation".

Lourde responsabilité rarement partagée par les autorités académiques, timidement assumée par les équipes enseignantes.

Notre tradition « éducation nationale » est pourtant toute autre, qui veut que ce soit dans les contenus d'enseignements (les programmes) qu'on trouve les traces mesurables d'une ambition éducative.

Où est donc l'ambition éducative ? là où n'est visible que :

- l'atonie des contenus dans les programmes d'histoire, de géographie, de langues, d'instruction civique.
- l'ambivalence des sections européennes qui confinent le plus souvent

à l'élitisme quand elles ne servent pas de rempart à la mixité sociale.

- la dispersion des initiatives, voyages, appariements, plans de toute nature aléatoire dans leur financements souvent aux limites du droit et des responsabilités et rarement évalués en tant que tels.

A plusieurs reprises le SNPDEN s'est adressé aux ministres de l'éducation nationale pour tenter de clarifier ces situations dans lesquelles le chef d'établissement est, une fois de plus, bien isolé.

Il reste bien sûr la question de fond que seule l'autorité politique peut trancher et qu'il faut bien résumer ainsi : peut-on construire une Europe démocratique et sociale sans que les jeunes en soient instruits et éduqués au travers de leurs programmes d'enseignement ?

L'ambition politique serait-elle faible ou aléatoire à ce point qu'on ne puisse par l'éducation permettre le passage de témoin d'une génération pionnière à une autre qui devra choisir sa destinée ? Nous ne pouvons le croire !

Notre profession et notre syndicalisme sont prêts à se saisir des changements.

En effet, cette préoccupation, depuis longtemps présente dans le SNPDEN, a été portée dans la négociation de notre nouveau statut qui, dans son référentiel de métier et dans l'exposé des missions d'état, indique une part d'initiative importante du chef d'établissement. Au moment où s'élaborent les diagnostics d'établissement et au delà les lettres de mission des personnels de direction, passer de l'initiative à la mission sera le gage d'une véritable prise en compte de la construction européenne dans le pilotage académique.



Appel à témoins

Nous sommes une équipe Médicale de recherche de la MGEN dirigée par le Docteur HORENSTEIN.

Nous avons mené deux précédentes recherches sur les personnels de l'éducation Nationale - 1996 : « Les enseignants victimes de la violence ». Dr HORENSTEIN - Dr VOYRON - LEMAIRE et collaborateurs. - 1998 « Les pratiques du harcèlement en milieu éducatif. » Dr HORENSTEIN, Dr VOYRON LEMAIRE, Madame KREMER, Madame LELIEVRE, Madame FAUCHEUX.

Et, nous entamons une troisième recherche, en nous intéressant cette fois ci plus précisément aux difficultés rencontrées par les chefs d'établissement.

Deux idées fortes ont orienté notre recherche : « nous ne pouvons gérer que ce que nous acceptons », s'agissant de l'agir sous stress, la formation constitue une alternative à la sélection. Nous distinguons trois sortes de stress - Le stress chronique ou stress professionnel qui constitue la toile de fond sur laquelle vont se greffer les événements traumatismes. - Le stress aigu, à répétition, et nous nous intéressons à une forme plus particulière de ce type de stress qu'est le traumatisme vicariant, c'est à dire « traumatisme psychologique sans relation avec un traumatisme direct, mais consécutif au contact avec une personne traumatisée (témoin auditif, indirect, par modèle etc.). » D'autres auteurs utilisent la dénomination de « traumatisme secondaire ». C'est l'expérience de la rencontre avec l'autre qui constitue en elle-même, l'événement traumatique. - Plus la fréquence de tels contacts est grande et plus il y a de risques par effet cumulatif, de traumatisme vicariant.

Nous avons choisi la population des chefs d'établissements car, par la position centrale qu'ils occupent, ils sont exposés en permanence à tous les stress de l'établissement et sont de ce fait particulièrement vulnérables.

C'est pourquoi, nous vous serions reconnaissants de bien vouloir nous apporter votre témoignage, et de répondre au petit questionnaire suivant :

- votre conception du rôle de chef d'établissement correspond-il à la réalité de ce que vous vivez actuellement ?
- Pourriez-vous établir une liste de situations stressantes inhérentes à votre rôle de chef d'établissement ?
- Avez-vous déjà été confronté à ce type de traumatisme, au cours de votre carrière ? Si oui, pouvez-vous nous en exposer en quelques lignes, les circonstances, et la façon dont il a été géré et résolu ?

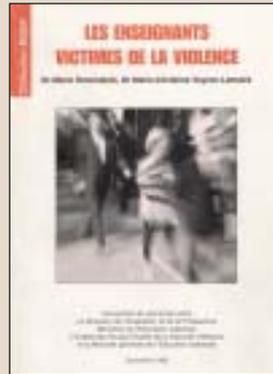
Réponses à adresser le plus rapidement possible à :

M^{me} FAUCHEUX Jany
MGEN - TRT
22/28 rue de la pointe d'Ivry
75013 PARIS

Avec tous nos remerciements pour votre collaboration

LES ENSEIGNANTS VICTIMES DE LA VIOLENCE

Collection MGEN - Dr J. Mario Horenstein, Dr Marie-Christine Voyron-Lemaire - décembre 1996

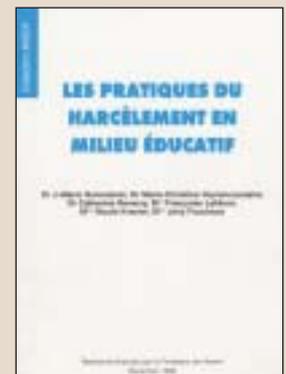


« La violence, et spécialement la violence à l'école, est un problème à faces multiples qui requiert des solutions complexes... L'objectif dominant de notre recherche est d'apporter le point de vue de la « santé mentale » dans un champ réservé jusque là aux institutions Police, Justice, Éducation nationale. Notre spécificité est liée à notre travail de médecins psychiatres au sein d'un dispositif de santé mentale créé par le personnel de l'Éducation nationale pour le personnel de l'Éducation nationale... »

L'approche de santé mentale a comme caractéristique de définir les faits de violence par l'interaction d'un événement et l'impact qu'il a sur les victimes. Ce type d'événement a comme caractéristique de menacer l'intégrité physique et de déclencher une réaction émotionnelle chez la plupart de personnes. Cette réaction émotionnelle doit comporter une peur intense, le sentiment d'impuissance ou l'horreur. Il est de plus en plus accepté qu'on puisse vivre un fait de violence en n'étant pas uniquement la cible directe mais le témoin, ou par contagion à travers l'expérience de quelqu'un d'autre... ».

LES PRATIQUES DU HARCÈLEMENT EN MILIEU ÉDUCATIF

Collection MGEN - Dr J. Mario Horenstein, Dr Marie-Christine Voyron-Lemaire, Dr Catherine Reverzy, M^{me} Françoise Lelièvre, M^{me} Nicole Kremer, M^{me} Jany Fauchoux - décembre 1998



«...Comment concilier la perception d'une victime parlant d'agissements qui ont « dévasté sa vie personnelle et professionnelle » et la justice parlant de « violences volontaires avec préméditation ayant entraîné une interruption temporaire de travail de moins de huit jours ? « Ne risquons nous pas de favoriser une dérive de la justice vers un pouvoir moral ? Ne risque-t-on pas de faire tomber dans l'illégalité des activités légitimes comme le « harcèlement démocratique » et le journalisme d'investigation ?

Sur le terrain social, comment concilier liberté d'expression et prévention des pratiques de harcèlement ? A partir de quand faut-il considérer que des opinions « banales » dans la rue, deviennent constitutives du concept « d'environnement hostile » sur le lieu de travail ? En codifiant ou en contractualisant les relations humaines, ne risque-t-on pas de rigidifier, de crispier les relations dans le travail ? Pire encore, la reconnaissance de tels agissements ne risque-t-elle pas de déstabiliser les institutions ? »...

Le harcèlement, comme c'est le cas pour d'autres formes de violences, est un problème à composantes multiples qui requiert des solutions complexes. Nous sommes pour une vision la plus globale possible mais dans le cadre d'un partenariat où chaque acteur définit clairement ses objectifs, sa spécificité et ses limites... ».

L'évaluation des lycées

Jean Philippe DECROUX

La dernière étude du « Haut Conseil de l'Évaluation de l'École » a traité de l'évaluation des lycées. L'avis remis au ministre et rendu public « n'y va pas par quatre chemins ».

C'est Pierre Dasté, inspecteur général, qui a réalisé un long travail de synthèse sur le sujet (voir l'intégralité sur : cisad.adc.education.fr/hcee

L'avis adopté par le HCéé fait le point sur l'état actuel de l'évaluation des lycées et émet des propositions précises pour aller plus loin, plus près de la réalité et pour permettre à l'ensemble des établissements de progresser.

Où en est-on ?

L'avis met en évidence le développement des opérations d'évaluation des lycées en France depuis une dizaine d'années et que l'on retrouve en particulier dans les rapports de l'inspection générale, mais aussi les opérations particulières comme les audits de l'académie de Lille mis en place par Claude Pair ou diverses initiatives de moindre envergure menées par telle ou telle académie.

Mais il insiste surtout sur les indicateurs de performance des lycées mis en place il y a huit ans par la DEP de l'époque, indicateurs qui donnent lieu – chaque année – à des publications de « palmarès de lycées » qui, notons-le, sont souvent discutables à la fois, malgré les progrès, par la nature encore incomplète des éléments fournis et la difficulté qu'ont la plupart des journalistes à les interpréter.

Sur ce point, le Haut Conseil souhaite fortement une mise en cohérence de ces initiatives disparates.

Et le SNPDEN ?

Le SNPDEN s'est montré dès l'abord très hostile à la publication de ces palmarès qui correspondaient à des approches le plus souvent erronées. Il faut se rappeler d'ailleurs que certains organes de presse ne fondaient à l'origine leurs classements que sur les résultats bruts aux examens. Bonjour la banlieue !

C'est pourquoi le syndicat a plutôt été favorable aux avancées du travail du ministre dans le domaine de la « valeur ajoutée », tout en soulignant le caractère encore partiel de l'approche.

Aujourd'hui, alors que le « palmarès » est devenu un événement annuel incontournable, la question est bien de savoir s'il ne faut pas aller au bout de la démarche pour que la réalité de l'établissement soit totalement prise en compte.

Le Haut Conseil quant à lui s'est clairement prononcé pour cette option en appelant à des efforts méthodologiques pour mieux caractériser niveau et progrès des élèves et pour prendre en compte tous les éléments du fonctionnement des lycées. Il préconise une évaluation globale impliquant aussi une démarche d'autoévaluation. Il propose une démarche y compris pour que les constats débouchent sur des actions d'amélioration.

Des propositions

Partant du constat que tous les lycées n'offrent pas la même qualité de service, le Haut Conseil, au nom de l'équité et de l'efficacité du système éducatif, demande que l'on mette les établissements en meilleure position pour faire progresser tous les élèves quelles que soient les formations offertes. Il propose une procédure précise d'évaluation concernant lycées publics et lycées privés :

- faire appel à une équipe extérieure à l'établissement
- prendre appui sur des données et indicateurs améliorés
- rendre la procédure contradictoire (échange équipe extérieure/lycée)
- publier le rapport final
- déboucher sur un programme d'action (intégration au projet, prise en compte dans le cadre de la lettre de mission)

A noter que le caractère public de cette démarche est conçu à la fois comme une garantie face aux publications journalistiques (véracité, optique d'amélioration et non de palmarès) et comme un stimulant pour chaque lycée.

Enfin le HCéé suggère que le dispositif soit animé au niveau académique, le plus pertinent pour la menée d'une telle opération, pour l'interprétation des résultats et pour les suites à donner à cette procédure (moyens, formation, structures...). Mais il propose aussi que tout ceci se fasse dans un cadre national très précis, avec une volonté politique forte.



Qu'en dire ?

Pour le SNPDEN, il s'agit d'abord de savoir s'il est souhaitable de s'engager sur cette voie, à supposer qu'un prochain ministre la prenne à son compte.

Sur ce point fondamental, il convient de souligner que la démarche ne se limite plus là à des classements sensationnels et malsains entre établissements, mais qu'elle change totalement de nature en plaçant les lycées dans une perspective dynamique d'évaluation globale action. A relire nos documents pédagogiques de mise à jour de notre doctrine (« 97, Le SNPDEN propose »), on constate des apparentements certains avec ces propositions.

Ensuite, il conviendrait de trouver une volonté politique ministérielle réelle pour mettre en œuvre cette procédure. Notons qu'il faudrait déjà faire admettre explicitement à tous les partenaires concernés qu'il y a bien des disparités dans les fonctionnements des lycées.

Enfin, il serait nécessaire de dégager des moyens (et des compétences), en particulier au niveau académique, voire des établissements.

Certains penseront qu'à coup sûr cela vaut la peine d'avancer sur cette voie difficile.

A propos de voies difficiles, relativisons tout de même en considérant que les travaux du Haut Conseil porteront ces prochains mois sur « l'évaluation des pratiques éducatives » et sur « l'évaluation des enseignants » !

Chronique juridique

Jean-Daniel ROQUE



Réunion de la cellule juridique du 13 décembre, en présence de Pascal BOLLLORE, Philippe GUITTET, Philippe MARIE, Jean-Daniel ROQUE, Bernard VIEILLEDENT.

L'ARTT et les astreintes

Poursuivant l'étude engagée lors de sa réunion du 9 novembre (cf. *Direction* n° 94, pp. 46-47), la cellule juridique a centré sa réflexion sur la notion d'astreinte, qui va être introduite dans la réglementation nous concernant par plusieurs textes.

L'article 5 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 définit les périodes d'astreinte

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme temps de travail effectif ». Cette définition reprend, mot à mot, celle introduite à l'article L.212-4bis du code du travail par la loi du 19 janvier 2000 qui, elle même, tenait compte de la jurisprudence.

Ce décret renvoie :

- à un autre décret pour les modalités de rémunération ou de compensation,
- à un arrêté pour déterminer les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes.

Le projet de décret exclut toute compensation pour les personnels logés par nécessité absolue de service (art. 3) et renvoie à l'arrêté pour la récupération, « lorsque le service le permet ».

L'examen du projet d'arrêté permet de mieux mesurer toutes les questions que suscite cette nouvelle disposition.

L'article premier mentionne « les personnels chargés de fonctions d'encadrement, lorsqu'ils exercent dans les... établissements ». Il semble bien que cet arrêté concerne tous les personnels en établissement, sans exception. En effet, l'article final (article 13) ne mentionne pas les chefs d'établissements publics locaux d'enseignement parmi les personnes chargés de l'exécution de l'arrêté : seul le recteur est mentionné !

L'article 8 est particulièrement général... et donc ambigu.

« Une astreinte peut être mise en place pour les besoins du service durant la semaine, la nuit, le samedi, le dimanche ou les jours fériés dans les cas suivants :

- pour effectuer des opérations de maintenance des bâtiments,
- pour effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des biens et des personnes,
- pour permettre le fonctionnement continu des services techniques, notamment informatiques. »

La formule « peut être mise en place » peut-elle être lue de manière « libérale » : ce qui est possible n'est pas obligatoire ? Mais ce serait oublier que « en qualité de représentant de l'État au sein de l'établissement, le chef d'établissement (...) prend toutes les dispositions (...) pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement ». (art.8-2-c du décret n° 84-924 du 30 août 1985). Le chef d'établissement se trouvera bien placé devant une obligation de mettre en place ou, plus précisément, devant l'obligation de demander au Recteur - seule autorité compétente - de mettre en œuvre ces dispositions : le dispositif retenu n'est ni simple et pratique, ni un signe de grande confiance envers les personnels de direction !

La liste et l'ordre des motifs retenus méritent aussi l'attention : autant les deux derniers ne surprendront personne, autant le premier (et sa place !) susciteront de nombreux débats,

tant cet objectif peut sembler aller au-delà des priorités habituelles⁽¹⁾.

La nature des astreintes est fonction des contraintes (ainsi présence ou non d'un internat), des équipements existants (équipements de détection, etc.) mais aussi - faut-il le rappeler ? - des moyens disponibles en personnel.

On doit en effet se demander s'il existe dans chaque établissement des fonctionnaires ayant la compétence pour « effectuer toutes opérations permettant d'assurer la sécurité des biens et des personnes ». Dans la mesure où un chef d'établissement est chargé de *fixer* « le service des personnels dans le respect du statut de ces derniers » (art.8-2-a) et de leurs compétences, un tel objectif n'impliquerait-il pas de recruter et loger d'autres corps de métier, comme par exemple des « agents de sécurité » ? N'aurait-il pas été plus justifié de distinguer entre notre responsabilité (qui implique la vigilance, la surveillance) et la capacité d'intervention ? Compte tenu de la diversité des corps de métier auxquels il peut être nécessaire de recourir, pourquoi ne pas envisager la possibilité de faire appel soit à d'autres personnels (par exemple des collectivités territoriales, notamment dans les communes rurales) soit à des sociétés extérieures ? Mais chacun mesure bien tous les enjeux d'une telle évolution !

L'article 9 mentionne que « sont notamment susceptibles d'être soumis à astreinte les personnels logés par l'administration par nécessité absolue de service ». Il affirme donc un lien entre astreinte et logement. Mais ce lien est-il si évident pour tous (cf. *Direction* n° 94, p. 47) ? Pour les personnels de direction, ce n'est pas la seule nécessité de l'astreinte qui détermine le logement de fonction, mais l'ensemble des caractéristiques de nos fonctions, dont les deux plus importantes spécificités sont la « responsabilité » et la « mobilité ». L'article 9 semble prévoir que l'on peut être d'astreinte sans être logé par nécessité absolue de service... mais est-ce bien pragmatique : dans quelles situations une telle éventualité va-t-elle pouvoir se rencontrer ?

Par ailleurs, les « astreintes à domicile » mentionnées à l'article 10 peuvent elles être comprises « dans ou hors site » ? Tout dépend d'abord, en terme d'efficacité, de l'éloignement entre le site et l'établissement. Mais surtout le dernier alinéa de l'article 11 exclut la prise en compte des déplacements entre le domicile et le lieu de travail ! Il est donc logique - et réaliste - de considérer que les astreintes ne pourront être organisées que « dans le site », et donc limitées aux personnels logés.

Le même article 10 prévoit d'ailleurs une compensation différente selon qu'elle ne concerne que la demi-journée du samedi ou qu'elle porte sur la totalité de

la journée du samedi. A prime abord, cela paraît logique... mais aurait-on oublié que tous les établissements scolaires ne sont pas fermés le samedi matin (et que la plupart de ceux qui continuent à être ouverts le samedi le sont par nécessité au regard des capacités d'accueil en matière d'enseignement) ? Ou serait-ce à dire que dorénavant tous les personnels qui travailleront le samedi matin bénéficieraient d'une compensation ? « Absurde » diront certains... mais pourtant, à bien réfléchir...

En toute hypothèse :

1. Il est indispensable de distinguer les établissements selon qu'ils comportent ou non un internat ;
2. Le respect des exigences de sécurité ne saurait être lié au nombre de personnels logés dans l'établissement : il est tributaire de trop d'autres contraintes pour que ce critère s'impose comme la seule norme ! Et les collectivités territoriales, dont beaucoup ont trop eu tendance ces quinze dernières années à minorer le nombre des appartements de fonction, seraient bien mal placées pour demander aux collègues en petit nombre « sur site » de supporter les conséquences d'une situation qu'ils ont eux-mêmes dénoncée !

Il est donc urgent que la notion d'astreinte soit mieux clarifiée dans ses fondements juridiques, dans les personnes concernées et dans leurs missions : l'arrêté est trop vaste et imprécis pour être opérant !

Que penser d'ailleurs d'une récente circulaire cosignée par le recteur et un président du Conseil Régional qui demandent de joindre au planning d'organisation des services de vacances les coordonnées téléphoniques de l'équipe de direction « *de telle sorte qu'un agent habilité puisse à tout moment intervenir sur l'EPLÉ à la demande de la Région en cas d'urgence impérieuse ou autre nécessité d'ordre patrimonial* » ? Comment ne pas rapprocher cette « nécessité d'ordre patrimonial » (qui n'a pas nécessairement de rapport avec la sécurité) avec l'ordre retenu par l'article 8 du projet d'arrêté analysé plus haut ?

Il est de la responsabilité d'un syndicat de personnels de direction de souligner avec force que la mise en œuvre de l'ARTT devra, dans la mesure où elle sera effectuée sans création d'emplois, tenir compte de la priorité accordée à l'élève en formation quand il est présent.

Pour utiliser au mieux les moyens humains disponibles, il faudra donc revoir toute l'organisation des services hors de la présence des élèves : il ne sera plus possible de maintenir les mêmes plages d'ouverture que précédemment... Il est donc nécessaire de revoir sans délai avec les collectivités territoriales tout ce qui concerne le gardiennage des biens meubles et immeubles.

En ce qui concerne l'ARTT des personnels de direction, nous devons recevoir pour le 12 novembre de la DAJ et de la DPATE un document de travail sur l'ensemble des éléments de la problématique. Ce document n'est toujours pas reçu, au 13 décembre, bien que cette promesse ait été plusieurs fois rappelée par le syndicat...⁽²⁾

Or il ne faudrait pas qu'une érosion constante par les arrêtés relatifs à chaque corps (ou par des annulations suite à des procédures contentieuses) aboutisse à l'impossibilité de mettre en œuvre une organisation efficace. Prenons garde à ce que l'ensemble du dispositif réglementaire ne soit pas tel que les personnels de direction se retrouveraient seuls et sans « outil » (pour ne pas parler d'armes !) dans une citadelle vide... mais dont il faudrait assumer la maintenance et le gardiennage !

On ne peut pas à la fois bien préciser aux personnels de direction qu'ils ne doivent rien négocier localement et tout attendre de ces mêmes personnes pour appliquer des consignes aussi « englobantes ».

En conclusion, il semble indispensable d'obtenir une réunion au plus tôt (avant les vacances de Noël) pour que le ministre soit bien informé de toutes ces contradictions et de tous ces risques... qui paraissent, en l'état actuel de nos informations, bien plus que virtuels !

Gratuité et objets confectionnés

A propos de la gratuité, plusieurs collègues signalent des circulaires relatives aux inscriptions aux examens qui mériteraient bien d'être épinglées, tant elles témoignent de ce que perdurent des pratiques prescrites par le ministère - ainsi celle du SIEC (service inter-académique [région parisienne] des examens et concours) demandant un droit forfaitaire de 36 F : sur quelle base juridique ? - ou celle de telle académie demandant un timbre à 3 F pour tous les candidats !

A la suite des divers rappels ministériels relatifs à la gratuité, plusieurs collègues principaux s'interrogent sur la licéité de la vente des objets confectionnés en technologie. Les documents mentionnés au RLR sont particulièrement discrets sur la question !

- a. Le chapitre 523-9 comporte en tout et pour tout une circulaire, relativement ancienne ; celle n° 78-253 du 8 août 1978 relative aux travaux et aux fabrications industrielles dans les établissements d'enseignement technologique, à la vente d'objets fabriqués et à la rémunération des services. Elle concerne « les sections technolo-

- giques » et ne mentionne pas du tout les collèges.
- b. Au chapitre 363-7, la circulaire IV-69-64 du 5 février 1969 relative au régime des objets confectionnés au regard de la TVA ne mentionne, pour les collèges, que les « sections d'éducation spécialisée ».
 - c. Quant au décret du 30 août 1985 relatif aux EPLE, son article 35 se contente d'énumérer, parmi les ressources propres de l'établissement, « le produit de la vente des objets confectionnés dans les ateliers » : le terme d'ateliers est-il applicable à toutes les salles utilisées pour l'enseignement de la technologie ?
 - d. En définitive, seule la réglementation de la procédure comptable, longuement décrite par l'annexe technique 91-132 du 10 juin 1991, comporte une mention qui concerne les collèges sans SEGPA, quand elle indique que l'état de remboursement de matière d'œuvre concerne les exercices réalisés ayant une faible valeur marchande (élèves alors qualifiés « de l'EMT »).

Au regard d'une question de principe, suffit-il de pouvoir se référer à une prescription comptable ? Il est d'ailleurs révélateur que l'index du *Guide juridique du chef d'établissement* ne comporte pas « objets confectionnés » (même si, incidemment, ils apparaissent à la page 224) !

A vrai dire, la vente des objets confectionnés dans les collèges présente souvent une spécificité : il s'agit d'une vente non pas à un tiers, mais au producteur lui-même. Il vaudrait donc la peine de limiter la participation des familles au coût de la matière d'œuvre. Par ailleurs, la difficulté naîtrait non de la vente par elle-même mais de l'affirmation d'une obligation d'acheter.

Sous réserve donc que l'achat ne soit pas obligatoire, et que le montant demandé soit limité au coût de la matière d'œuvre, cette vente semblerait pouvoir être maintenue. Mais combien serait-il préférable que la question soit expressément tranchée !

3. Tests TOEIC

Le TOEIC (Test of English for international communication) évalue par un système de questions à choix multiple l'aptitude des personnes non-anglophones à comprendre, parler, lire et écrire l'anglais dans un contexte professionnel ou dans des situations de communication internationales. La référence à un tel test apparaît de plus en plus dans des descriptifs de poste, ce qui peut justifier l'intérêt de tel ou tel établissement technique, au regard de l'insertion professionnelle de

ses élèves. (Toutefois, à la différence des Tests du British Council, il n'est pas reconnu par un accord international).

Un lycée souhaite acquérir la méthode TOEIC pour faire passer les tests dans l'établissement. Mais l'agent comptable objecte qu'un EPLE n'est pas habilité à gérer une concession.

A l'analyse des documents transmis, il s'agit d'une convention de concession (non exclusive) permettant l'organisation et la réalisation du test TOEIC. CHAUNCEY, société de droit français, remet à l'établissement le guide d'administration du test et assure la formation des personnels chargés de superviser les sessions du test. CHAUNCEY assure la correction et communique les résultats à l'établissement. De son côté, l'établissement s'engage à ne pas reproduire le matériel, à n'apporter aucune modification, à indemniser Chauncey du préjudice en cas de perte de fascicules du test (100 000 F si la perte est due à une simple négligence, aux frais réels si la perte est délibérée).

Il ne s'agit donc pas d'une concession de service public, mais d'une concession au sens commercial du terme : l'autorisation d'exploiter dans l'établissement une méthode spécifique, d'organiser une session qui utilisera cette méthode. D'une certaine manière, cela peut être rapproché de l'acquisition de certains logiciels professionnels.

Mais :

1. À la dépense de l'établissement s'ajoute la contribution de chaque élève (ce qui n'est pas le cas pour les logiciels),
2. L'engagement dépasse la seule question de l'organisation des tests, puisque l'établissement s'engage en cas de vol ou perte (art. 6 du contrat).

Il est nécessaire que les collègues qui interrogent la cellule juridique donnent toute information permettant de bien saisir les enjeux.

Dans le cas d'espèce, un entretien téléphonique a permis de mieux comprendre plusieurs aspects :

- a. La certification est donnée à l'établissement pour une somme forfaitaire de 2 500 F : cette somme permet d'organiser un stage d'habilitation pour le personnel (douze personnes habilitées au plus, l'habilitation n'étant valable que tant que ces personnes demeurent dans l'établissement). A défaut de cette habilitation, il y aurait intervention d'une personne extérieure (facturée 7 500 F par intervention).
- b. La proposition de passer le test ne serait faite par l'établissement qu'à des étudiants volontaires (STS « trilingues », Classes Préparatoires économiques et commerciales) : chaque étudiant paie directement à TOEIC la somme de 245 F pour passer le test.

L'EPLE est ainsi à la fois prestataire de service et gardien des outils du test.

L'interrogation transmise par le lycée peut soulever deux questions de principe

1. L'utilisation de ces tests par un établissement public ne peut-il pas être compris comme la reconnaissance officielle d'une insuffisance de reconnaissance de la certification de l'éducation nationale ?
2. La passation de tels tests nécessite une contribution financière des élèves : comment la concilier avec le principe de gratuité ? Et si, dans le cadre d'une activité facultative, une aide est attribuée sur le Fonds social lycéen, ne serait-ce pas financer sur fonds publics des activités lucratives (comme, il est vrai, pour certaines dépenses engagées à l'occasion de voyages...)?

Si elle était organisée dans le cadre de la formation continue, cette activité semblerait - à première analyse - soulever moins de difficultés. Mais la formation continue est organisée dans le cadre d'un EPLE : ce n'est donc pas le cadre juridique de l'EPLE qui ne permettrait pas une telle démarche, mais l'utilisation qui en serait faite dans le cadre du service public de formation initiale. En toute hypothèse, l'engagement demandé à l'établissement en cas de perte (ou vol) semble un obstacle suffisant pour, à lui seul, déconseiller d'accepter une telle convention.

Le nombre et l'importance des questions étudiées obligent à renvoyer à la prochaine séance diverses autres interrogations, portant notamment sur :

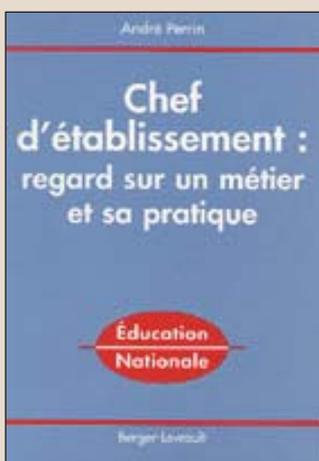
- les modalités d'accueil ou d'organisation des concours (organisés pour l'Éducation nationale ou d'autres organismes) dans les EPLE,
- la règle de mobilité dans le nouveau statut des personnels de direction, - les PPCP,
- la nouvelle édition du guide juridique.

(1) ADDITIF. Les premières publications au Journal Officiel des dispositions retenues par les autres ministères viennent conforter ces remarques. Ainsi l'arrêté du 8 janvier 2002 relatif aux établissements relevant du ministère de la jeunesse et des sports (JO du 10 janvier, p. 600) comporte une première motivation bien différente et plus satisfaisante : "pour effectuer des interventions d'urgence sur les bâtiments et les installations".

(2) ADDITIF. Là aussi, ce retard nous permet de constater combien d'autres ministères ont déjà su tirer toutes les conséquences de l'ARTT au regard des personnels de direction. Ainsi le décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002 relatif à la fonction publique hospitalière prévoit expressément pour ces personnels "vingt jours de réduction du temps de travail" (article 12) ainsi que l'instauration d'un compte épargne temps (art. 17) : voici deux "précédents" intéressants pour la préparation de l'arrêté nous concernant à prendre en application de l'article 10 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Derniers ouvrages reçus...

CHEF D'ÉTABLISSEMENT : REGARD SUR UN MÉTIER ET SA PRATIQUE



André PERRIN
(Chef d'établissement
retraité, membre du
SNPDEN)

Éditions Berger Levrault
Mai 2001 - 280 pages
44,21 €

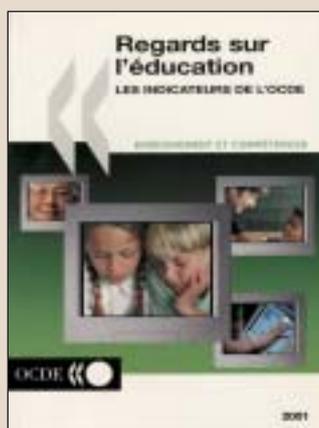
L'auteur, agrégé de Lettres Classiques et successivement chef d'établissement à St Avoird, St Étienne et pour finir au lycée Pasteur de Neuilly sur Seine, nous livre dans cet ouvrage ses réflexions sur son expérience de chef d'établissement, au regard des évolutions récentes qu'a connues la profession. Il y détaille les diverses caractéristiques du métier (le pourquoi du choix du métier, les conditions techniques d'accès, la carrière, le rôle du chef d'établissement, les relations avec les différents membres de la communauté scolaire, les différentes ins-

tances de l'établissement et leur fonctionnement...).

S'appuyant sur sa propre expérience professionnelle et pédagogique et sur des témoignages d'autres chefs d'établissement, il donne aussi des conseils pratiques et des commentaires personnels sur l'exercice du métier. Un article sera consacré à la présentation de cet ouvrage dans le prochain *Direction*.

REGARDS SUR L'ÉDUCATION : LES INDICATEURS DE L'OCDE

CERI (Centre pour la Recherche et l'Innovation dans l'enseignement) de l'OCDE



Collection
« Enseignement et compétences » - Édition
2001 - 440 pages - 49 €
« Regards sur l'éducation »

propose toute une série d'indicateurs et de statistiques comparatives, jusqu'en 1999,

dans le domaine de l'éducation, offrant ainsi aux différents pays de l'OCDE la possibilité de considérer leur système éducatif à la lumière des performances d'autres pays.

Fruit d'une concertation entre spécialistes sur les moyens de mesurer l'état actuel de l'éducation à l'échelle internationale, ces indicateurs renseignent sur un large éventail de domaines relatifs à l'éducation : les ressources humaines et financières investies par chaque pays dans l'éducation, le fonctionnement et l'évolution des systèmes d'enseignement et de formation, le rendement de l'investissement éducatif...

La présentation thématique de l'ouvrage et les informations accompagnant les tableaux et les graphiques en font une précieuse source d'informations pour tous ceux qui s'intéressent, de près ou de loin, à l'analyse comparative des systèmes éducatifs dans divers pays.

QUELLE ÉCOLE VOULONS-NOUS ?

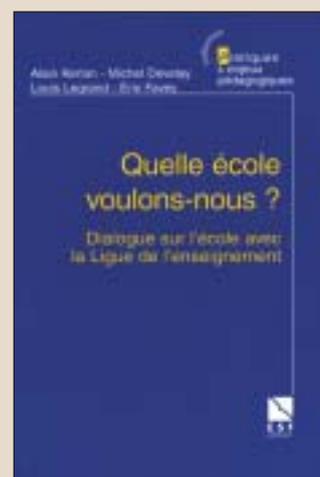
Dialogue sur l'école
avec la Ligue de
l'enseignement

Alain KERLAN
Michel DEVELAY
Louis LEGRAND
Éric FAVEY

ESF Éditeur - Collection
Pratiques et enjeux pédagogiques - octobre 2001
190 pages - 16,46 €

Ce livre est le fruit de la rencontre et du dialogue entre trois enseignants chercheurs

en sciences de l'éducation et la Ligue de l'enseignement, en compagnie d'Éric Favey, actuel secrétaire national de la ligue, autour de l'appel au débat « l'école que nous voulons » lancé par la ligue.



La 1^{re} partie réunit les contributions personnelles de chaque auteur sur les savoirs, les valeurs, l'institution. La 2^e partie met cinq questions en débat, sous la conduite de Pascal Bouchard, journaliste, directeur de la rédaction de l'Agence Éducation-Formation : qu'en est-il de la culture scolaire, de l'école unique et de la démocratie, de la place et du statut de l'enfant et de l'élève aujourd'hui, des parents, de la place de l'école entre Europe et territoires ?

Ce livre-rencontre, fait de regards croisés et de confrontations de points de vue, offre au lecteur la possibilité de s'interroger sur « notre idée et notre volonté contemporaine d'école » : « Quelle école voulons-nous ? »

Se retrouver dans le SNPDEN

Juin 1998

- 5 élus sur 5 à la CCPCA « F » auprès de l'Agence pour l'enseignement du français à l'étranger.
- 4 sièges sur 4 à la commission consultative des directeurs d'EREA.

Décembre 1998

- 3 élus sur 4 à la CAPN de première catégorie.
- 5 élus sur 6 à la CAPN de deuxième catégorie.

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

Envoyez votre
adhésion à

SNPDEN
- adhésions -
21 rue Béranger,
75003 PARIS.

Aux nouveaux collègues comme aux anciens...

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

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

Un syndicat unitaire et ouvert

Le SNPDEN représente plus de 9 500 collègues (9 532 fin juin 2000 soit + de 70 % des personnels) chefs d'établissement et adjoints des lycées, lycées professionnels, collèges et EREA, actifs et retraités, en France et à l'étranger.

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

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

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

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

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

Spécificité

Le SNPDEN est un syndicat où toutes les catégories sont représentées mais où tout

ce qui est catégoriel est intégré dans une vision d'ensemble.

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

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

Structure

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

Au niveau départemental : assemblée départementale et bureau départemental

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

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

Représentativité

Le SNPDEN est présent :

- au Conseil supérieur de l'éducation (2 titulaires) ;
- au conseil d'administration de l'ONISEP (2 sièges) ;
- au Conseil national des associations complémentaires de l'enseignement public ;
- au Conseil d'orientation et de perfectionnement du CLEMI ;
- à l'Observatoire de la sécurité
- au Comité Technique Paritaire Ministériel

Les élus du SNPDEN

La représentativité du SNPDEN a été confirmée lors des dernières élections professionnelles.

Prévoyance — Secours décès

Une aide financière immédiate pour vos proches



GRUPE CAISSE DES DÉPÔTS

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

Faire face aux premiers frais financiers

Envisager l'avenir sereinement, c'est aussi prévoir les risques. Le décès d'un proche met souvent la famille dans une situation délicate. C'est pourquoi le syndicat propose à ses **adhérents une solution simple, accessible et sûre**: la garantie Secours Décès. En choisissant ce service, vous assurez à vos proches, en cas de décès, le versement d'un **capital secours de 1067,14 € (7 000 F), dans un délai de trois jours**. Cette aide financière immédiate libère vos proches des premiers frais financiers.

Une solution pour tous

L'adhésion à la garantie Secours Décès est **ouverte à tous les adhérents du SNPDEN**, actifs ou retraités. Le bureau national a fixé le montant de l'adhésion à la garantie Secours Décès à 12,96 € (85 F) par an. Il s'agit d'un tarif unique à tous les adhérents quel que soit leur âge.

Une adhésion simple et immédiate

Vous êtes déjà adhérent au SNPDEN ou vous allez le devenir cette année, vous avez moins de 50 ans : **il vous suffit de remplir la rubrique "Secours Décès" de votre fiche d'adhésion au syndicat** (celle-ci se trouve en page 35 ou 36). Si vous avez plus de 50 ans, la garantie Secours Décès vous est également destinée. Vous allez simplement devoir effectuer un rachat de cotisations. Un exemple : vous avez 53 ans, au moment de l'adhésion à la garantie, vous allez racheter 3 années de cotisations (53 ans — 50 ans d'âge limite pour l'adhésion à la garantie).

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

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

Un partenaire de renom

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

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

I — Les adhérents

Une Caisse de secours décès fonctionne depuis plusieurs années au SNPDEN (article 48 des statuts) ; la Caisse de Secours au décès est ouverte à titre facultatif à tout adhérent du SNPDEN, au moment de son adhésion et s'il est âgé de moins de cinquante ans. Toutefois, au-delà de cette limite, le rachat de cotisation est possible à raison d'une cotisation par année d'âge supplémentaire. Elle est également ouverte aux anciens adhérents appelés à d'autres fonctions sous réserve qu'ils aient satisfait aux dispositions ci-dessus et qu'ils continuent à acquitter la cotisation spéciale.

II — Garantie du secours

Le Congrès fixe le montant du secours qui, en cas de décès d'un adhérent, est envoyé d'urgence à son bénéficiaire. Actuellement, le capital de secours est de 1067,14 € (7 000 F).

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

III — Cotisation annuelle

Le Bureau National fixe le montant de la cotisation en fonction des dépenses effectuées à ce titre pendant les trois dernières années, soit à ce jour : 12,96 € (85 F) par an, quel que soit l'âge de l'assuré.

IV — Gestion

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

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

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

Attention !

Tout chèque daté à partir du 1^{er} janvier 2002 doit être libellé en Euro !

Pour bien remplir la fiche d'adhésion

1 Le numéro d'adhérent

- Ne concerne que les adhérents du SNPDEN en 2000-2001
- Il s'agit du numéro d'adhérent (4 chiffres) figurant sur la carte 2000-2001 en dessous de l'Académie.

3 Le numéro d'immatriculation de l'établissement

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

4 La cotisation à la caisse de secours décès (SD)

Article 48 des statuts

- La caisse remet sans formalité et sans délai une somme de 1067,14 € (7 000 F) à l'ayant droit désigné de tout adhérent décédé (voir précisions dans l'article secours décès dans ce numéro).

En cas de souscription au secours-décès, le premier prél. sera majoré de 12,96 € (85 F).

NOTA : l'indice à prendre en compte est :

- Pour les actifs : l'indice (INM) figurant sur la fiche de paie auquel il faut ajouter les points de NBI pour les collègues concernés
- Pour les retraités : l'indice (brut) figurant sur le titre de pension.

2 L'emploi et titre

Lycée		Lycée Professionnel		Collège	
Proviseur :	PRLY	Proviseur de LP :	PRLP	Principal :	PACG
Proviseur Adj. :	ADLY	Proviseur Adj. de LP :	ADLP	Principal Adj. :	ADCG
		Directeur d'EREA :	D.EREA	Dir. Adj. chargé de SEGPA :	DA.SEGPA

Faisant fonction : FF (ajouter ensuite un des sigles ci-dessus).

Adressez la fiche d'adhésion complétée à :

SNPDEN - ADHÉSIONS, 21 Rue Béranger - 75003 PARIS

Paiement par chèque :

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

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

En cas de choix de ce mode de paiement, faire parvenir l'adhésion et l'autorisation de prélèvement au siège. Le premier prélèvement sera effectué le 5 du mois suivant l'adhésion et sera majoré de 1,52 € (10 F) pour frais de dossier bancaire.

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

Prélèvement bancaire :

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

5 Les cotisations

(ARTICLE 7 DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR)

Montant de la cotisation syndicale 2000-2001 basée sur le traitement de base de la fonction publique au 1^{er} juin 2000.

Actifs : stagiaires et titulaires

inférieur à 551	136,44 €	(895 F)	(1 prél. de 16,44 € et 2 préls. de 60 €)
entre 551 et 650	151,84 €	(996 F)	(1 prél. de 31,84 € et 2 préls. de 60 €)
entre 651 et 719	162,27 €	(1 064 F)	(1 prél. de 42,27 € et 2 préls. de 60 €)
entre 720 et 800	172,57 €	(1 132 F)	(1 prél. de 52,57 € et 2 préls. de 60 €)
entre 801 et 880	177,60 €	(1 165 F)	(1 prél. de 57,60 € et 2 préls. de 60 €)
entre 881 et 940	193,15 €	(1 267 F)	(1 prél. de 73,15 € et 2 préls. de 60 €)
au-dessus de 940	208,55 €	(1 368 F)	(1 prél. de 88,55 € et 2 préls. de 60 €)

Retraités

inférieur à 551	(indice brut inférieur à 664)	89,94 €	(590 F)	(1 prél. de 9,94 € et 2 préls. de 40 €)
entre 551 et 650	(indice brut de 664 à 795)	100,16 €	(657 F)	(1 prél. de 20,16 € et 2 préls. de 40 €)
entre 651 et 719	(indice brut de 796 à 886)	107,17 €	(703 F)	(1 prél. de 27,17 € et 2 préls. de 40 €)
entre 720 et 800	(indice brut de 887 à 991)	114,03 €	(748 F)	(1 prél. de 34,03 € et 2 préls. de 40 €)
entre 801 et 880	(indice brut de 992 à 1 105)	117,39 €	(770 F)	(1 prél. de 37,39 € et 2 préls. de 40 €)
entre 881 et 940	(indice brut de 1 105 à 1 188)	127,75 €	(838 F)	(1 prél. de 47,75 € et 2 préls. de 40 €)
au-dessus de 940	(indice brut supérieur à 1 188)	138,12 €	(906 F)	(1 prél. de 58,12 € et 2 préls. de 40 €)

Cotisation des faisant fonction

indice entre 401 et 450	99,24 €	(651 F)	(1 prél. de 19,24 € et 2 préls. de 40 €)
indice entre 451 et 500	112,35 €	(737 F)	(1 prél. de 32,35 € et 2 préls. de 40 €)
indice entre 501 et 550	124,55 €	(817 F)	(1 prél. de 44,55 € et 2 préls. de 40 €)

Fiche d'adhésion 2001/02

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

ATTENTION : la gestion informatisée nous oblige à une prise en compte de données rigoureusement exactes.
LISEZ BIEN les instructions jointes.

AIDEZ-NOUS et facilitez le travail du secrétariat en remplissant très complètement cette fiche d'adhésion.
MERCI de nous renouveler votre confiance.

Actif

RENOUVELLEMENT	<input type="checkbox"/>	NOUVEL ADHÉRENT	<input type="checkbox"/>
CHANGEMENT D'ADRESSE ?	Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>		
FAISANT FONCTION	<input type="checkbox"/>	LAURÉAT DU CONCOURS 2001	<input type="checkbox"/>
CORPS D'ORIGINE :			
Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi de la C.N.I.L.) :			
(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui <input type="checkbox"/> Non <input type="checkbox"/>			

N° ADHÉRENT (4 chiffres)	<input type="text"/>	DÉPARTEMENT	<input type="text"/>	ACADÉMIE	<input type="text"/>
M. <input type="checkbox"/>	M ^{me} <input type="checkbox"/>	M ^{lle} <input type="checkbox"/>		Date de naissance :	<input type="text"/>
NOM :		PRÉNOM :			

Catégorie et Classe :	1.1 <input type="checkbox"/>	1.2 <input type="checkbox"/>	2.1 <input type="checkbox"/>	2.2 <input type="checkbox"/>	Échelon :	Indice :		
Emploi actuel :	LYCÉE <input type="checkbox"/>	COLLÈGE <input type="checkbox"/>	LYCÉE PROFESSIONNEL <input type="checkbox"/>	EREA <input type="checkbox"/>	SEGPA <input type="checkbox"/>			
	CHEF D'ÉTABLISSEMENT <input type="checkbox"/>	ADJOINT <input type="checkbox"/>	AUTRES <input type="checkbox"/> Préciser dans ce cas :					
Établissement : N° d'immatriculation :		Catégorie :	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	4 exc. <input type="checkbox"/>
Nom de l'établissement :								
ADRESSE :								
CODE POSTAL :	<input type="text"/>	VILLE :					
Téléphone établissement	Fax établissement	Téléphone direct	Téléphone personnel					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>					
Adresse électronique @								

Secours décès (12,96 €) :	Oui <input type="checkbox"/>	Non <input type="checkbox"/>
Si oui : renseignements concernant le bénéficiaire :		
Nom :	
Prénom :	
Adresse :		
Code postal :	<input type="text"/>	Ville :

Montant de la cotisation SNPDEN
Secours Décès (éventuellement : 12,96 €)
Montant total du chèque
Règlement :	CCP <input type="checkbox"/> BANCAIRE <input type="checkbox"/> PRÉLÈVEMENT <input type="checkbox"/>
à : le :
Signature de l'adhérent :	

Remarques ou suggestions...

Fiche d'adhésion 2001/02

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

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

RENOUVELLEMENT NOUVEAU RETRAITÉ

CHANGEMENT D'ADRESSE ? Oui Non C.F.A. (2000, 2001)

Autorisation de communiquer les renseignements ci-dessous (dans le cadre de la loi de la C.N.I.L.) :
(Merci de bien vouloir cocher les cases) Oui Non

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

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

NOM : PRÉNOM :

Situation de famille : Marié Célibataire Divorcé Veuf

ADRESSE TRÈS PRÉCISE :

CODE POSTAL : VILLE : TÉLÉPHONE :

(1) Préciser l'académie de votre résidence de retraite **OU** l'académie de votre dernier poste si vous souhaitez y être rattaché.**TRÈS IMPORTANT** : Indiquer avec précision votre situation dans le statut actuel (décret N° 88.343 du 11 avril 1988) :

Catégorie et classe : 1.1 1.2 2.1 2.2 2.3

Dernière fonction active { LYCÉE COLLÈGE LYCÉE PROFESSIONNEL EREA SEGPA

CHEF D'ÉTABLISSEMENT ADJOINT

DERNIER ÉTABLISSEMENT : CATÉGORIE

AUTRES Préciser dans ce cas :

INDICE BRUT : B ou HA3

Secours décès (12,96 €) : Oui Non

Si oui : renseignements concernant le bénéficiaire :

Nom : Prénom :

Adresse :

Code postal : Ville :

Montant de la cotisation SNPDEN

Secours Décès (éventuellement : 12,96 €)

Montant total du chèque Règlement : CCP BANCAIRE PRÉLÈVEMENT

à : le :

Signature de l'adhérent :

Remarques ou suggestions...



Questions Réponses

4. VIE DES ÉTABLISSEMENTS

S (Q) n° 34673
du 2 août 2001
(M. Serge Mathieu) :
relations entre garçons
et filles dans les établis-
sements scolaires

Réponse (JO du 27 décembre page 4100) : le rapport de M^{me} Belloubet-Frier vient d'être remis au ministre de l'éducation nationale en octobre 2001. Les propositions contenues dans ce rapport et qui ont été retenues s'articulent autour de deux axes essentiels : la prévention d'une part, et le traitement et la prise en charge des violences sexuelles d'autre part. Concernant le domaine de la prévention, sont réaffirmés les principes de respect, de développement de l'estime de soi, de connaissance et de respect de la règle qui sont développés dans le BO spécial mixité de novembre 2000. Une attention particulière est portée sur tous les aspects de la vie quotidienne, notamment pour assurer un accueil décent aux jeunes filles dans les écoles et les établissements scolaires. A ce titre, la cour de récréation, les couloirs, les toilettes, les vestiaires doivent faire l'objet d'une surveillance accrue afin de répondre aux critères d'hygiène, de sécurité et d'intimité que sont en droit d'attendre les élèves dans tous les établissements, en particulier ceux des lycées technologiques ou professionnels. Au niveau de la formation initiale et continue dans les IUFM, les personnels enseignants et éducatifs seront sensibilisés non seulement au module déjà proposé sur l'égalité des chances entre les filles et les garçons, mais aussi à

celui portant sur les questions relatives à l'éducation, à la santé et à la sexualité qui est en cours de généralisation. Des outils de médiation de qualité, pour mieux prévenir, sont élaborés par le ministère en vue d'être recensés dans une banque de données qui sera accessible à tous les établissements scolaires. Par ailleurs, concernant le traitement et la prise en charge des violences sexuelles, un ensemble de mesures vise à renforcer le dispositif. Tout d'abord, afin d'assurer une mobilisation efficace, a été mis en place dès la rentrée scolaire 2001 le logiciel SIGNA qui permet de recenser tous les actes de violence dont notamment "les violences physiques à caractère sexuel". Le traitement des événements donnant lieu ou non à un signalement administratif ou judiciaire est assuré par le centre de ressources ministériel sur la prévention des violences sexuelles. En outre, afin de sensibiliser les personnels des établissements scolaires, le ministre a chargé les recteurs de mettre en place dans l'ensemble des collèges et des lycées, des lieux d'écoute pour recevoir les confidences éventuelles et donner aux personnels les références des personnes ressources formées à cette écoute dans le système scolaire (assistantes sociales, médecins, infirmières), ainsi que les structures partenariales de proximité. L'affichage du numéro vert "119 Allo enfance maltraitée" est désormais obligatoire dans toutes les écoles et dans tous les établissements scolaires. Un groupe de travail, intégré au Comité national de lutte contre la violence à l'école, est créé. Il recensera les innovations conduites sur le terrain. Enfin, en matière de formation continue, pour que

tout membre de la communauté éducative soit sensibilisé au repérage des signes révélateurs d'une violence subie ou exprimée, un guide "Repères pour la prévention des violences sexuelles" sera diffusé à l'ensemble des directeurs d'école et chefs d'établissement, et des formations adaptées intégreront cette dimension, notamment celles s'adressant à tous les inspecteurs de l'éducation nationale qui se dérouleront entre octobre et décembre 2001.

7. ENSEIGNEMENT TECHNOLOGIQUE ET PROFESSIONNEL

S (Q) n° 36355 du
8 novembre 2001
(M. Emmanuel Hamel) :
premier bilan des mis-
sions du haut comité
éducation - économie
emploi

Réponse (JO du 13 décembre 2001 page 3936) : le HCEE s'est réuni pour la première fois en février 2001 en présence du ministre délégué à l'enseignement professionnel. Depuis cette séance plénière d'installation, plusieurs sujets ont été présentés et discutés par le HCEE : le cadre conceptuel de la relation formation-emploi (historique, concepts, nomenclatures) ; la prospective emploi-formation à l'horizon 2010 ; l'orientation des flux d'élèves dans le système éducatif ; l'insertion professionnelle des jeunes. Pour la période fin 2001-2002, plusieurs thèmes feront l'objet de groupes de travail ou de présentation en séance plénière. Ces travaux déboucheront sur des recom-

mandations adressées aux ministres : l'offre de certification professionnelle (bilan interministériel) ; la qualification et l'insertion des bas niveaux de formation ; le développement de la validation des acquis de l'expérience ; la diversité des trajectoires individuelles dans leur dimension formation-emploi et dans une perspective régionale. La mission éducation-économie-emploi (ME3) assure le secrétariat général et le soutien logistique du HCEE ; par ailleurs, le ministère de l'éducation nationale (MEN) met des crédits d'études (non spécifiés) à la disposition du HCEE.

14. QUESTIONS BUDGETAIRES ET FINANCIERES

AN (Q) n° 64411 du
23 juillet 2001
(Mme Christine BOUTIN) :
conséquences de la pro-
cédure des marchés
publics sur l'acquisition
des manuels scolaires
par les lycées

Réponse (JO du 10 décembre 2001 page 7085) : la décision d'instaurer la gratuité, totale ou partielle, des manuels scolaires dans les lycées, ainsi que le choix des procédures permettant sa mise en œuvre, relèvent de la compétence de chaque collectivité de rattachement. En l'occurrence, la région Ile-de-France a choisi d'attribuer des subventions à chacun des établissements scolaires afin qu'ils puissent acquérir les ouvrages. Ceux-ci ont été mis à la disposition des élèves, puis ils seront restitués en fin d'année scolaire à l'établissement, qui en reste le

22. EXAMENS

S (Q) n° 35 306 du
27 septembre 2001
(M. Michel Charasse) :
baccalauréat

Réponse (JO du 6 décembre 2001 page 3852) : il convient de mettre fin à la rumeur qui accompagne chaque session du baccalauréat selon laquelle le ministère de l'éducation nationale exercerait des pressions sur les jurys pour s'assurer d'un bon taux de réussite à l'examen. Aucune directive, aucune instruction ministérielle n'a jamais donné de "consignes de surnotation" aux examinateurs. Une telle rumeur trouve sans doute son origine dans une mauvaise interprétation des dispositifs réglementaires mis en place depuis plusieurs années afin de réduire les aléas de la notation : on sait bien, en effet, que les notes attribuées à une même copie peuvent varier sensiblement d'un correcteur à l'autre. Ces mesures rappelées dans la note de service n° 95-113 du 9 mai 1995 (BO n° 20 du 18 mai 1995) sont, pour l'essentiel, les suivantes : des commissions d'entente, réunissant les correcteurs d'une même discipline après l'épreuve, adoptent, après lecture d'un certain nombre de copies, des principes communs de correction, des critères de notation pour une évaluation plus objective ; des réunions d'harmonisation permettent aux professeurs, après correction des copies, de s'interroger sur les évaluations respectives en comparant les moyennes et les répartitions de notes entre les correcteurs et par sujet et, le cas échéant, après discussion, de réviser certaines notes ; le président du jury veille à l'harmonisation des notes lorsqu'il constate de trop grandes disparités dans la notation de certaines copies. L'ensemble de ces dispositifs réglementaires visant à introduire plus d'homogénéité dans l'évaluation et donc plus d'équité devant

propriétaire. Cette procédure est analogue à celle déjà existante pour les collèges, le financement s'effectuant dans ce dernier cas sur crédits d'État. Dès lors, ces établissements sont bien évidemment tenus de respecter le code des marchés publics et, tout particulièrement, les principes fondamentaux d'égalité d'accès à la commande publique et de mise en concurrence des fournisseurs. Ainsi, lorsque le montant total de la commande excède le seuil des marchés pouvant être passés sans formalités préalables, l'établissement doit mettre en œuvre les procédures prévues par le code. Il est toutefois rappelé que le seuil permettant de conclure un marché sans formalités préalables a été porté à 90 000 euros hors taxes par le décret 2001-210 du 7 mars 2001 portant partie réglementaire du code des marchés publics. Ce nouveau montant est donc plus de deux fois supérieur au précédent (734 280 francs TTC au lieu de 300 000 francs) et il entre en vigueur dès 2001. En conséquence, de nombreux établissements pourront acquérir les manuels sans procéder aux formalités prévues par le code, mais il n'en demeure pas moins que le choix du mieux-disant demeure un impératif de l'achat public. Les groupements d'achat, auxquels peuvent adhérer les établissements scolaires, présentent ainsi un grand intérêt économique. D'autre part, lorsque le seuil est atteint, la personne responsable du marché peut décider de répartir l'achat des manuels scolaires en lots, donnant lieu chacun à un marché. Cette procédure, réaffirmée à l'article 10 du nouveau code, facilite l'accès des petites et moyennes entreprises et, dans ce cas particulier, des libraires, à la commande publique.

19. ÉLÈVES

AN (Q) n° 66877 du
1^{er} octobre 2001 (M.
Pierre-Christophe
Baguet) : enfants intel-
lectuellement précoces

Réponse (JO du 17 décembre 2001 page 7262) : l'école a pour mission de favoriser la réus-

site et l'épanouissement harmonieux de tous les élèves et ne saurait se désintéresser de la situation d'enfants dits "intellectuellement précoces". Pour certains de ces enfants, l'organisation de l'école en cycles pédagogiques pluriannuels peut apporter une réponse adaptée : elle permet en effet d'ajuster mieux le rythme de scolarité aux possibilités des élèves puisque certains peuvent accomplir le cycle des apprentissages fondamentaux ou celui des approfondissements en deux ans au lieu de trois ou quatre. Les équipes pédagogiques seront incitées à utiliser plus largement cette solution. Néanmoins, ces aménagements peuvent ne pas suffire, certains des enfants "intellectuellement précoces" ne trouvant pas les stimulations qui combleraient leur curiosité ou correspondraient à leur niveau de développement cognitif. Il arrive même parfois que certains d'entre eux connaissent, paradoxalement, un échec scolaire. D'ores et déjà, il est prévu d'encourager les innovations dans la prise en charge de ces enfants et de faire examiner les initiatives locales par le Conseil national de l'innovation pour la réussite scolaire. Dans la plupart des cas, les solutions spécifiques de scolarisation, qui ne pourraient être des solutions de proximité et supposeraient donc l'éloignement de la famille, semblent d'autant moins adaptées que les enfants sont jeunes et leur maturité affective pas nécessairement accordée à leur maturité intellectuelle. Cette situation peut être génératrice de difficultés. Les inspections académiques peuvent indiquer aux familles les établissements qui ont adopté des dispositifs particuliers pour les enfants ou les adolescents "intellectuellement précoces". Une réflexion est en cours au ministère de l'éducation nationale, au sein d'un groupe de travail qui effectue des auditions d'associations et de chercheurs. En fonction des conclusions qui seront transmises avant la fin de l'année civile 2001, des décisions seront arrêtées.

l'examen ne sauraient toutefois remettre en cause la liberté pédagogique des professeurs et le principe de souveraineté des jurys.

28. FIN DE CARRIÈRE ET RETRAITE

S (Q) n° 36242 du
8 novembre 2001
(M. Jean-Claude Gaudin)
et n° 36445 du
15 novembre 2001
(M. Robert Bret) :
situation des cotisants
du CREF

Réponse (JO du 20 décembre 2001 page 4038) : le complément de retraite de la fonction publique (CREF) est fondé sur une épargne volontaire, créée à l'origine par la mutuelle des instituteurs et des fonctionnaires de l'éducation nationale. Son but est d'offrir aux adhérents des mutuelles qui ont adopté ce système, la possibilité de bénéficier d'une retraite complémentaire. Le "CREF" est un organisme privé qui jouit d'une totale autonomie de gestion. Toutefois, dans la mesure où il s'adresse à des agents de la fonction publique, le ministre de la fonction publique a été informé des conséquences, tant sur les cotisations des actifs que sur les prestations offertes aux retraités, des mesures adoptées lors de l'assemblée générale qui s'est tenue le 30 octobre 2000. Actuellement, une réflexion est menée au niveau interministériel, notamment à l'initiative de la ministre de l'emploi et de la solidarité et du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie afin de tenter d'apporter une solution aux difficultés qui sont apparues dans le fonctionnement du CREF. A cette réflexion sont associées des mutuelles, dont la mutuelle générale de l'éducation nationale (MGEN) et la mutuelle régionale de la fonction publique (MRFP).

à suivre...

L'école

La vieille école du val, près de la rivière
Dans mon village est abandonnée par les siens.
Dessus le portail verrouillé manque une pierre
En grès rose tombée sur la niche du chien.

Sous les poutres du préau désert, tout le jour
L'araignée tisse avec sérénité ses fils.
L'herbe a retrouvé sa liberté dans la cour,
Et la mousse donne au décor un air futile.

Au tableau noir, la poussière grise a couvert
Les derniers mots écrits de la main du maître
Devenu un vrai paysan, comme ses pères,
Sur la terre des aïeux qui l'ont vu naître.

L'écolier en vacances chante sur la route
Où roulent d'infâmes camions militaires
Chargés de soldats qui préparent les déroutes.
L'école n'est pas triste, je vais la refaire.

Gaston Delesse (Diges 89)