

# Commission Pédagogie

Philippe TOURNIER

## Perspectives

La rentrée est l'occasion de faire le point sur le travail de la commission Éducation & Pédagogie.

Dans l'immédiat : la réflexion sur le thème de la « formation des élites dans un système démocratisé<sup>1</sup> ». Sans doute faudra-t-il polir cette expression imparfaite mais chacun voit fort bien de quoi on veut parler. C'est un thème essentiel, peu abordé par la réflexion syndicale (et pas seulement la nôtre) car longtemps tabou. Ce silence, pourtant, fit les beaux jours de l'iniquité car, n'abordant jamais comment l'école peut activement contribuer à la formation des cadres dirigeants de notre pays, on sous-entendait deux choses : que l'école n'y avait guère de rôle et que, si rôle elle avait, c'était d'apporter sa caution à un jeu qui avait lieu hors d'elle. Non seulement rien n'est plus éloigné des principes républicains dont notre pays se flatte, mais rien n'apparaît comme plus hypocrite aux yeux de sa jeunesse<sup>2</sup> et rien n'est plus stérilisant que ce mode de reproduction. Le « groupe CPGE » continue son travail mais ce débat concerne tous les personnels de direction car c'est bien du rôle de l'école dans la société dont il est question. Et dans ce débat, nous ne pourrions pas ne pas évoquer le rôle de l'université, des grandes écoles, nous interroger sur l'ENA : certes, nous serons là hors de « notre champ de syndicalisation » mais pourquoi se l'interdire ?

L'étape suivante est le chantier, ambitieux, du mandat confié à la commission par le CSN de Valence : « 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. »

L'actualité nous fournit une entrée : le rapport de Bernard Decomps sur la voie technologique<sup>3</sup>. Il fait des propositions modestes et souvent de bon sens mais ne répond pas d'une façon pleinement convaincante aux questions qu'on se pose : pourquoi cette crise lancinante et persistante du recrutement dans les formations technologiques industrielles ? Pourquoi des jeunes qui se passionnent pour

les sciences et les techniques ne s'y reconnaissent pas ? Pourquoi l'instauration de la technologie au collège n'a eu aucun effet ? Est-il si sûr que ce ne soit qu'une question d'information ou de représentation ?

À propos d'actualité, la mise en place des réformes nous laisse toujours étonnés : où va-t-on ? Que veut-on faire ? Y tient-on vraiment ? Jack Lang a déclaré<sup>4</sup> qu'il « ne saurait être question de ralentir la marche du changement » et qu'il souhaite « créer l'irréversible ». Voulait-il parler de la mise en place des mesures pour le collège qui continue joyeusement (sauf pour les collègues qui doivent préparer la rentrée)<sup>5</sup> dans un irréalisme organisationnel qu'on semble confondre avec la volonté ? Jack Lang commençait son propos en disant qu'il croit « à la preuve par les actes ». Justement, nous aussi et c'est bien une source d'inquiétude. L'exemple le plus fâcheux est « l'affaire » du programme de philosophie. Deux fois, le Conseil supérieur a soutenu une réforme (d'ailleurs modeste) de ces programmes inchangés depuis 1973 et voilà le ministère qui cède<sup>6</sup> sous la forme à la mode : la « facultivisation » de ce qui fâche. On invoque un réformisme pragmatique qui tient compte du réel : on envoie surtout un message de confusion.



<sup>1</sup> Qui fait suite au vote, par le CSN de Valence, du texte sur « Égalité & diversité ». A ce sujet, des questions de typographie différentes entre le texte distribué au CSN, évoqué par le rapport, et le texte publié page 43 du numéro 89 de Direction pouvaient rendre difficile à comprendre une partie de la représentation qui évoquaient des passages en italiques qui faisaient débat : il s'agissait principalement des deux paragraphes mis à part et non, évidemment, du texte en entier.

<sup>2</sup> Les paroles de certaines chansons de rappeurs sont très révélatrices de cette impression de fausseté que l'institution scolaire donne à une partie de la jeunesse qui devrait en attendre le plus.

<sup>3</sup> Un rapport de plus sur cette question...

<sup>4</sup> Le Monde du 12 juillet 2001

<sup>5</sup> Par exemple, à la mi-juillet où ces lignes sont écrites, on projette d'envisager de sortir prochainement l'arrêté d'organisation des enseignements en sixième... pour la rentrée 2001 ! Sans parler du tour de force du BO du 7 juin 2001 consacré à des grilles horaires de l'enseignement professionnel sans chiffre !

<sup>6</sup> À la suite d'un assez incroyable psychodrame qui souligne qu'il y a un vrai problème, aujourd'hui, de la philosophie comme discipline.



# Commission Métier

Philippe MARIE



En cette rentrée 2001 et dans la perspective du CSN de novembre puis du congrès de Nantes (mai 2002), la commission métier a de nombreux chantiers particulièrement importants devant elle. En effet, notre champ de réflexion, de proposition et d'action s'étend du quotidien de la vie professionnelle de chaque personnel de direction à l'élaboration du futur projet syndical autour des nouvelles conditions d'exercice du métier créées par le protocole (signé) et le décret (en cours de parution).

Sans prétendre à l'exhaustivité, il semble possible de dégager trois axes principaux :

- autour de la gestion du quotidien
- autour de la mise en place et du suivi du protocole et du décret
- autour de la "déconcentration" (déconcentration et décentralisation)

## Gestion du quotidien

Étroitement liée au travail de la cellule juridique du SNPDEN, la commission constate – comme prévu - l'intrusion de plus en plus marquée du "juridique" dans l'exercice de nos fonctions. De très nombreux dossiers, souvent alimentés et parfois douloureusement par l'actualité, touchent souvent de près ou de loin nos responsabilités pénales et civiles et la sécurité des biens et des personnes. A tout moment, ils nécessitent de notre part vigilance, conseils et information. A cet effet, il convient d'obtenir la mise à jour (promise mais jamais effectuée depuis sa parution en 1999), du guide juridique ainsi qu'un mémento technique (lui aussi actualisé) des principaux jugements et/ou jurisprudences nous concernant.

Dans le domaine particulier de la sécurité des biens et des personnes, notre participation régulière à l'Observatoire National de la Sécurité doit être poursuivie. Comme le montre l'audition du SNPDEN, le 6 juin dernier auprès des responsables de

l'observatoire (cf. Direction n° 90), nos remarques, nos analyses et nos propositions sont entendues et souvent prises en compte.

Ainsi en est-il des dossiers concernant :

- les ateliers et la mise en conformité ainsi que la maintenance des machines outils
- les installations sportives et l'EPS en général
- la mise en place d'un plan solidité pour les lycées (suite à un accident mortel en région PACA et à la tempête de décembre 1999)
- les internats publics
- les laboratoires et les salles de sciences
- l'évolution de certaines réglementations (par exemple, les modifications des textes concernant les demandes de dérogation pour l'utilisation des machines et des produits dangereux pour les élèves mineurs).

Tout en sachant que le risque zéro n'existe pas, la commission avec l'aide de chacun doit permettre par la réflexion et l'action de concourir à cette véritable "culture de la sécurité" qui est notre objectif prioritaire.

La violence en milieu scolaire  
Au-delà de nos dernières analyses fondamentales (contribution au document "une école sans violence", participation au "comité national de la lutte contre la violence") nous devons œuvrer pour obtenir plusieurs mesures ponctuelles indispensables :

- la création d'un véritable corps d'éducateurs formés et voués aux tâches de la vie scolaire et stabilisés dans leur emploi
- une véritable gestion de la carte scolaire, seul outil politique d'une vraie mixité sociale.
- une vraie possibilité pour les personnels de direction de sanctionner fermement l'absentéisme (plaie grandissante de la vie scolaire et clignotant significatif des dérives) en exigeant la reconnaissance d'un temps scolaire minimum, nécessaire à la poursuite d'études.

Les gratuités

Seul – ou presque - dans le tourbillon démagogique ambiant, entre la circulaire ministérielle sur le principe de la gratuité abso-

lue (avril 2000) et l'irruption des collectivités territoriales (livres, ordinateurs, et/ou calculatrices, personnels...) nous allons devoir tout à la fois "gérer l'ingérable", affronter tous les lobbies et subir toutes les pressions. Du pointillisme juridico-administratif aux surcharges de travail, nous devons demeurer vigilants et pugnaces tant sur le plan syndical que sur celui du service public d'éducation nationale auquel nous sommes attachés.

## La mise en place, le suivi du protocole et du décret

Le CSN de Valence (mai 2001) a clairement fixé la stratégie à suivre au plan national et au plan académique. Chacun (responsables et adhérents) se reportera donc utilement au n° 89 de Direction (juin 2001).

Rappelons simplement les axes majeurs et les principes autour desquels le processus doit se mettre en place :

- cohérence absolue dans le schéma fonctionnel et dans le temps des trois points que sont : le diagnostic, la lettre de mission, l'évaluation.
- responsabilité de notre seule hiérarchie (recteurs, IA-DSDEN, IAA)
- confidentialité de la lettre de mission
- diagnostic établi par le chef d'établissement en y associant son (ses) adjoint (s) conformément à l'expression de notre concept de direction.
- lettre de mission ne devant en aucun cas se confondre avec le projet d'établissement ni donner lieu à une quelconque contractualisation formelle.
- méthodologie nationale avec d'éventuelles spécificités académiques (dans tous les cas et aux différents niveaux dans le cadre des différentes commissions paritaires).
- suivi vigilant dans le fond où dans la forme du dispositif d'évaluation (si nécessaire critique en cas de non respect des règles fixées).

La crédibilité de l'ensemble du dispositif, fondamental pour l'exercice de notre métier et la gestion de nos carrières, dépend sans nul doute du respect des nos exigences... à chacun d'y veiller.

La "déconcentration" (place et rôle de l'EPL et des personnels de direction). Que l'on veuille bien pardonner au responsable de la commission cet affreux néologisme, mais la réalité quotidienne et la confusion des genres et des rôles entre l'État et les diverses collectivités territoriales y conduisent chaque jour davantage.

Autour de la déconcentration : la toute récente circulaire ministérielle concernant les "orientations relatives aux bassins

d'éducation et de formation" (BO du 28.06.2001) publiée sans la moindre concertation préalable et dont certaines lignes directrices (gestion des ressources humaines de proximité, identification, et couverture des besoins de remplacement) posent pour le moins question par rapport à nos positions actuelles : le CSN constatant avec inquiétude, à travers l'extrême diversité des situations académiques, les dangers d'une mise en place souvent discrète, parfois larvée mais toujours réelle des bassins (et autres structures infra départementales)

- réaffirme notre opposition résolue, totale et absolue à la création de tout échelon infra départemental décisionnel sous quelque forme ou vocable que ce soit et ce, même si la responsabilité venait à en être proposée à un personnel de direction.
- demande un moratoire à toute mise en place ou poursuite du développement de ces dispositifs (tout particulièrement dans le cadre des contrats signés actuellement par les académies avec le MEN) pour permettre ainsi l'examen approfondi de ce dossier tant au plan national qu'au plan académique.

*En tout état de cause, le bassin doit demeurer un lieu d'ÉCHANGES, de RÉFLEXION et de PROPOSITIONS mais en aucun cas ne devenir un lieu de prise de DÉCISIONS ou de GESTION.*

*Au regard de l'exercice de notre métier, deux règles incontournables doivent être respectées :*

- l'autonomie de l'établissement
- le refus de tout transfert de charge incombant à notre tutelle hiérarchique (académique ou départementale) (Motion adoptée au CSN de Valence de mai 2001)

Il importe donc de poursuivre activement les axes de réflexion initiés par le groupe de travail national et le CSN dernier. Il convient tout particulièrement de maintenir une liaison et une cohérence fortes entre le niveau national et académique. Chaque académie doit absolument faire de ce dossier une priorité dès la rentrée de septembre.

Autour de la décentralisation : officielle dans le cadre des nouvelles impulsions politiques nationales ou rampantes par les prérogatives et interventions unilatérales (par exemple : gratuité des manuels scolaires...) des collectivités territoriales, la décentralisation de fait s'accélère et induit de nouvelles pratiques et de nouveaux comportements. Plus que jamais, si nous voulons agir et non subir les changements imposés, nous devons réfléchir sans a priori à la véritable place de l'EPL entre ses deux tutelles (État et collectivités territoriales) à son rôle dans l'aménagement du territoire et à sa fonction dans un service public rénové. C'est bien alors notre nouveau métier de personnels de direction (et d'encadrement) à l'interne et à l'externe de notre établissement que nous construisons ensemble.

Intrusion de plus en plus marquée du « juridique », sécurité des biens et des personnes, violences en milieu scolaire, gestion des gratuités, du pointillisme juridico-administratif aux surcharges de travail, nous devons demeurer vigilants et pugnaces, tant sur le plan syndical que sur celui du service public d'éducation

# Commission Carrière

Patrick FALCONNIER



## Du statut au Congrès de Nantes, les axes de réflexion de la commission carrière

Pour le dire autrement, les 2/3 des personnels de direction sont ou seront concernés par la mobilité

Ainsi donc le statut, pour lequel le SNPDEN a travaillé depuis plusieurs années, est-il enfin finalisé et, à la date où ces lignes sont écrites, début juillet, le décret est dans le circuit des signatures et contrôles réglementaires. Il a été soumis au CTPM du 29 juin (voir Direction n° 90) et passe le 12 juillet au Conseil Supérieur de la Fonction Publique. Le Conseil d'État l'examinera courant septembre. Pour autant nous n'en avons pas fini avec lui...

Et pour que chacun(e) s'en imprègne, vous trouverez ci-joint un schéma de présentation simplifiée du décret qui, s'il ne vous dispense pas de sa lecture (aride...), vous permettra de voir l'essentiel d'un coup d'œil. (voir tableau A)

Dans la perspective du CSN de novembre puis du Congrès de Nantes, il me semble que la commission carrière a plusieurs chantiers devant elle :

- l'étude exhaustive du décret, et ses conséquences en terme de gestion du corps (pour les promotions mais aussi pour la mobilité), et donc en corollaire l'amélioration de certains points du statut
- l'aménagement et la réduction du temps de travail, et, sujet épineux s'il en fut, la question des retraites, sujet d'actualité de 2002 ! Le SNPDEN a certes des mandats précis en ce domaine, mais il sera nécessaire de tout remettre à plat avant que des décisions ne soient imposées d'en haut...
- la réflexion prospective qu'il sera intéressant d'initier pour le Congrès de Nantes, même si l'urgence n'est pas là :

quelle évolution du corps ? quelle évolution du système de classement des établissements, ou quel système de substitution ?

Enfin les assemblées générales et les syndiqués, à n'en pas douter, auront également des préoccupations à prendre en compte...

Pour ce numéro de rentrée il n'est pas inutile de se pencher sur une première approche statistique de la nouvelle règle de mobilité, à partir d'un document (origine DPATE juin 2001) précisant la répartition des personnels de direction en fonction de leur

### TABLEAU A - STATUT PERSONNELS

Corps unique : 2<sup>e</sup> classe 47 % - 1<sup>re</sup> classe 45 % - HC

Qui et avec quelles conditions d'accès en 2 <sup>e</sup> classe	
Qui et avec quelles conditions d'accès en 1 <sup>re</sup> classe	
Formation et titularisation	
Promotions	
Évaluation	
Mobilité	
Divers	

ancienneté sur le poste et leur année de naissance.  
(voir tableau B)

Rappelons d'abord que les collègues nés le ou avant le 1<sup>er</sup> septembre 1946 sont définitivement dispensés de mobilité. D'autre part le nouveau décret prévoit que « dans l'intérêt du service il peut être dérogé à cette règle, ainsi que pour les personnels ayant occupé cinq postes différents dans le corps des personnels de direction ».

Le tableau B ne distingue pas les mois de naissance (pour déterminer les collègues concernés de 1946) et ne nous renseigne pas non plus sur les collègues ayant occupé cinq postes. Tentons néanmoins une approche statistique : les collègues nés en 1945 ou avant, et donc définitivement dispensés de mobilité, sont au nombre de 3 626. Il convient d'y ajouter ceux qui sont nés avant le 1<sup>er</sup> septembre 1946, dont on peut supposer qu'ils représentent les deux tiers des collègues de 1946. Les collègues dispensés seraient donc environ 4300, auxquels il conviendrait d'ajouter ceux qui nés avant le 1<sup>er</sup> septembre 1946 et qui ont cinq postes. Admettons pour simplifier que 4 500 collègues soient dispensés de mobilité, cela représente un peu moins de 35 % du corps. Pour le dire autrement, les deux tiers des personnels de direction sont ou seront concernés par la mobilité.

Sur quel rythme ?  
Qui est concerné ?  
Quand ?

1. Participeront au mouvement pour une affectation au 1<sup>er</sup> septembre 2002, donc devant déposer leur demande cet automne :
  - les collègues nés après le 1<sup>er</sup> septembre 1946 et sur le même poste depuis 14 ans ou plus au 1.9.2002, c'est-à-dire nommés avant ou le 1<sup>er</sup> septembre 1988 ; ils doivent être environ 126. S'ils n'obtiennent pas satisfaction ils seront affectés par le Ministère sur un nouveau poste à la rentrée suivante...
  - les collègues nés après le 1<sup>er</sup> septembre 1946 et sur le même poste depuis 12 ans ou plus au 1.9.2004, c'est-à-dire nommés le ou avant le 1<sup>er</sup> septembre 1992 ; ils sont environ 272 de plus. S'ils n'obtiennent pas satisfaction ils participent au mouvement suivant, et si c'est toujours négatif ils seront affectés par le Ministère sur un nouveau poste à la rentrée 2004...
2. Participeront au mouvement pour une affectation au 1<sup>er</sup> septembre 2003, donc devant déposer leur demande à l'automne 2002, les collègues ayant 7 ans dans le poste au 1.9.2003, c'est-à-dire nommés le ou avant le 1<sup>er</sup> septembre 1996. Ils sont 1 160 environ dans ce cas ! S'ils n'obtiennent pas satisfaction, ils participent au mouvement suivant, et si c'est tou-

## MOBILITÉ : Sur quel rythme ? Qui est concerné ? Quand ?

### DE DIRECTION 2001

8 %

CONCOURS Nombre fixé par arrêté	LISTE D'APTITUDE 1/15 <sup>e</sup> stagiaires année N - 1	DÉTACHEMENT 5 % maxi de l'effectif du grade concerné
Enseignants, CPE, COP - Âge ≤ 45 ans (effectif en 2006) - 5 ans services effectifs en qualité de titulaire	Enseignants, CPE, COP - Pas de limite d'âge 10 ans services effectifs de titulaire et 20 mois de faisant fonction (dans 5 dernières années) ou 5 ans en tant que directeur adjoint de SEGPA, DIR : EREA, ERPD, directeur d'école 1 <sup>er</sup> degré	1 <sup>er</sup> cat A de l'EN, indice terminal ≥ 782, 10 ans services effectifs - pas de limite d'âge 2 <sup>e</sup> Autres fonctionnaires cat. A (3 Fonctions Publiques + magistrats) ≥ 782 10 ans de services effectifs
Agrégés, Chaires Sup., Maîtres de conférences ou assimilés - Âge ≤ 45 ans - 5 ans services effectifs en qualité de titulaire		1 <sup>er</sup> cat A de l'EN, indice compris entre 601 et 797 (agrégés, chaires supérieures, maîtres de conférences, inspecteurs ou administrateurs) - 10 ans de services effectifs - pas de limite d'âge 2 <sup>e</sup> Autres fonctionnaires cat. A (3 Fonctions Publiques + magistrats), indice 601 - 797 - 10 ans de services effectifs - pas de limite d'âge
Après 2 ans de stage, avec formation	Après 1 an de stage, avec formation	- Avec formation - Détachement maxi de 5 ans, intégration possible au bout de 3 ans
En 1 <sup>er</sup> classe : ≥ 6 <sup>e</sup> échelon, 5 ans, 2 postes dont 1 en établissement En Hors Classe : ≥ 7 <sup>e</sup> échelon, 5 ans, 2 postes dont 1 en établissement		
- Lettre de mission établie par le Recteur - Évaluation utilisée pour avancement et mutations, mais pas de notation		
3 ans E durée dans le poste E 9 ans - Demande de mutation à déposer la 7 <sup>e</sup> année Drogations possibles		
- Obligation de résidence (avec dérogation) - Direction de plusieurs établissements : B.I. du mieux classé - Mobilité : dispositions transitoires		

TABLEAU B - Répartition des personnels de direction en fonction de l'ancienneté sur le poste et

Naissance	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	
1934														1												
1935																				2					1	
1936		1					1						1	1				1	1	2	1	3	1	3	3	
1937					1	2		1	1		1	1	1	1	2	2		2		3		1	2	5	5	
1938							2	2		1	1		2	2	2	3	1	1	2	3	6	6	8	3	6	
1939								2	1	1		1	1	1	2	3	2	4		6	2	8	8	8	8	
1940			1						1		1	1	2	1	4	4	4	3	4	8	9	6	11	6	9	
1941		1		1	1		3	2		5	2	4	4	4	6	9	7	5	9	8	17	16	14	18	21	
1942					3		1	1	5	3	2	1	4	4	6	7	6	7	4	15	18	16	23	24	32	
1943	1		1	1		1	2	3	4	1		3	5	4	6	7	8	16	11	12	18	18	23	25	30	
1944						1	1		1	1	3	5	4	5	5	7	7	10	6	9	14	25	22	22	26	
1945								2	1		1	4	3	4	2	9	4	5	8	6	8	15	15	26	29	
1946							1	1			2	1		1	3	4	3	4	7	5	13	14	16	21	26	
1947									1		1	1			3		5	3	11	5	12	15	18	29	34	
1948										1			1	1	2	3	4	6	5	11	6	13	16	24	27	
1949							1					2		1	1		3	1	3	4	7	10	16	15	14	
1950										1			1		1	1	1	3	2	6	4	6	11	12	17	
1951															2	3	1		2	3	1	4	8	6	13	
1952																1		2	3	2	2	3	3	5	8	
1953																		1					4	6	9	
1954																				1			1	3	5	
1955																					1	1	4	1	5	
1956																			1			1		1	4	
1957																							1	1	3	
1958																								1	2	
1959																									2	
1960																									1	
1961																										
1962																										
1963																										
1964																										
1965																										
1966																										
1967																										
1968																										
1969																										
TOTAL	1	2	2	2	5	4	11	15	15	14	14	24	29	31	47	63	56	74	79	111	139	181	225	267	338	

jours négatif ils seront affectés ils seront affectés par le Ministère à la rentrée 2005...

- C'est ensuite la règle simple des 9 ans qui s'applique ; ainsi un collègue sur le même poste depuis la rentrée 1997 participe au mouvement en 2004, au besoin en 2005 et change obligatoirement en 2006. Et ainsi de suite... Soit en théorie un millier de collègues au maximum par an, desquels il faut déduire ceux qui ont cinq postes, et ceux bien sûr qui de toute façon mutent avant les échéances obligatoires.

Qu'en penser ? D'abord que la montée en charge progressive (environ 400 collègues concernés dès le prochain mouvement) doit permettre à la centrale (et aux commissaires paritaires) d'appréhender mieux les conséquences de la mobilité. Ensuite que les cas de mobilité « obligatoire » ne représenteront au mieux (ou au pire...) qu'un tiers ou un

quart des mutations habituelles. Enfin que du « mou » sera donné par le nombre considérable de départs à la retraite entre 2003 et 2008, donc en phase avec la mise en place de la mobilité.

Inutile donc d'exagérer un problème qui ne se posera pas avec l'acuité que certains imaginent. Il ne faut pas non plus sous-estimer les difficultés : les cas de mobilité « obligatoire » compliqueront le mouvement. Et donc il est évident que la gestion de cette mobilité devra se faire avec les précautions d'usage, en tenant compte des situations personnelles parfois complexes, en prenant également en considération l'intérêt des établissements. Mais qui pourrait douter que notre direction, qui souhaite un traitement qualitatif du corps de direction, ne sera pas attentive à cet équilibre nécessaire ?

Et de toute façon, plus que jamais le rôle de nos commissaires paritaires sera déterminant : plus que jamais il nous faut gagner les prochaines élections paritaires !

L'année de naissance (fév.2001 sauf Créteil déc.2000)

1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	TOTAL
			1				2
1			1				5
	1	1	2		2	1	26
2	3	3	6	2	3		50
7	4	5	5	11	4	4	91
3	10	13	15	13	7	6	125
12	16	18	17	26	25	6	195
22	29	30	53	64	42	22	419
23	31	40	75	77	61	35	524
31	45	67	100	114	94	83	734
28	44	62	93	122	121	102	746
25	39	58	106	102	103	134	709
38	60	62	120	156	172	157	887
41	58	79	135	178	242	169	1040
23	50	76	128	169	225	187	978
20	51	75	115	190	212	174	915
14	35	54	130	155	206	163	823
15	27	57	94	140	182	146	704
12	23	49	88	129	162	157	649
11	14	38	55	101	136	110	485
4	17	30	48	74	130	95	408
7	9	29	33	69	106	89	354
	11	13	39	63	102	87	322
1	5	11	37	63	86	88	296
2	5	15	25	34	96	74	254
1	6	6	23	43	89	59	229
2	3	10	12	37	56	53	174
1		1	16	28	52	43	141
	1	2	6	19	66	29	123
		2	4	18	42	41	107
		1	4	11	40	34	90
			3	6	40	34	83
				5	30	32	67
					20	17	37
					15	15	30
						13	13
346	597	907	1589	2219	2969	2459	12835

# Commission Vie syndicale

Bernard LEFEVRE

L'année 2001-2002 est une année de congrès, en plus du travail habituel déjà important les responsables syndicaux départementaux et académiques devront organiser le renouvellement de toutes les instances syndicales au plus tard huit jours avant la date du prochain CSN fixé aux 14 et 15 novembre (article 18 des statuts et articles 16 et 18 du règlement intérieur).



Les articles 18 & 19 des statuts, qui concernent la section départementale et la section académique, imposent, de par leur écriture que pour les élections du bureau départemental et des membres du CSA le vote par correspondance soit organisé. Cette obligation allonge notablement les délais d'organisation.

La commission syndicale pour vous aider dans la planification de votre travail a établi un calendrier possible de l'organisation de toutes les opérations à faire dès la rentrée. Bien entendu les départements et les académies restent totalement libres, dans le cadre des statuts et du règlement intérieur, de s'organiser comme bon leur semble.

## Opérations à réaliser et périodes indicatives

### Au niveau du département

- Élection du Bureau départemental et des représentants départementaux au CSA (articles 18 des statuts et 14 du RI)

Appel à candidature par correspondance : semaine de rentrée (R)  
 Réponse à l'appel de candidature (R +1)  
 Envoi matériel de vote pour le bureau départemental et les représentants départementaux au CSA (R +2)  
 Assemblée départementale et dépouillement des votes par correspondances et des votes directs en AG (R +4)

Remarques : pour le jour de l'assemblée départementale, il n'est pas inutile de prévoir une heure légale de clôture du scrutin portée à la connaissance des adhérents.

- Réunion du bureau départemental  
 Dès la fin de l'assemblée départementale : désignation du SD, du SD adjoint et du trésorier.

## Au niveau académique

- Élection des représentants académiques au CSA (articles 21 des statuts, 16 du RI) les 2/3 des membres du CSA
- Appel à candidature selon les modalités du RI académique (cf. article 16 du RI) (R + 2)
- Réponse à l'appel de candidature (R + 3)
- Envoi du matériel de vote par correspondance (R + 4)
- Assemblée académique et dépouillement des votes par correspondance et des votes directs en AGA (R + 6)

Remarque : Il n'est pas inutile de prévoir une heure légale de clôture du scrutin portée à la connaissance des adhérents.

## Au niveau du Conseil Syndical Académique (CSA)

- Dès la fin de l'assemblée générale académique.
- Élection du secrétaire académique.  
Le CSA lors de sa première réunion élit le SA, le SA adjoint, le ou les trésoriers.
- Élection des délégués au CSN et au congrès.  
Lors de la première réunion le CSA élit ses délégués titulaires et suppléants au CSN et au congrès

Remarques : Le nombre de représentants s'apprécie par rapport au nombre d'adhérents au 31 juillet 01 (articles 27 des statuts et 18 du RI). Au congrès, le nombre des délégués élus par chaque académie est égal au nombre de titulaires de l'académie au CSN (art. 22 du RI).

## Préparation des élections professionnelles (art. 24 des statuts)

Le CSA établit la liste des candidats aux élections professionnelles. Le calendrier sera communiqué par le BN le moment venu.

A noter que s'apprécie au 15 janvier 02 le nombre des adhérents pour le calcul du nombre des mandats attribué à chaque académie pour les votes par mandat au congrès

(A ne pas confondre avec le nombre de délégués de chaque académie). Le nombre de mandats d'une académie étant égal au nombre de ses adhérents à la date du 15 janvier 2002.

Par ailleurs, une mention particulière pour le responsable de la communication qui est prévu au RI article 17 sans apparaître explicitement dans les statuts. En conséquence, dans l'attente d'une mise en cohérence de nos textes sur cette question le BN demande à chaque académie d'élire le responsable de la communication lors de l'élection du bureau académique.

Quelques mots enfin pour rappeler le profil souhaitable du responsable de communication :

- être stable dans l'académie
- posséder une solide expérience syndicale
- avoir une certaine disponibilité
- vouloir travailler en équipe : le traitement de l'information s'avère être une tâche lourde et complexe
- posséder des compétences dans les techniques de communication
- des capacités d'analyse, de décryptage, de tri de l'information et de traduction en termes adaptés à la situation de l'académie
- un souci de neutralité dans l'initiation et la restitution des débats

Dans un système de plus en plus déconcentré, la nécessité d'une bonne communication au niveau académique se révèle indispensable, si l'académie veut se faire entendre et être entendu.

# On a lu...

## INTERNET : GUIDE DE NAVIGATION

Édition Delagrave – Collection Transverses – CRDP de l'académie de Toulouse – Ludovic Martin  
200 pages – 140 F (21,34 €)

Le CRDP de l'académie de Toulouse propose dans ce nouvel ouvrage le fruit de plusieurs années de recherche dans le domaine de l'utilisation pédagogique de l'internet et des TICE ( technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement), pour apprendre à maîtriser Internet et se découvrir ainsi de nouvelles compétences en la matière.

Ce nouveau guide qui est accessible à tous, tant aux débutants qu'aux internautes confirmés, traite les facettes majeures du Web, sous la forme de fiches pratiques réparties en 3 grandes parties. La première porte sur la maîtrise des fondamentaux en la matière : de l'histoire du réseau en passant par le choix des équipements liés inévitablement aux questions budgétaires. La seconde étape consiste à présenter au lecteur les instruments de la recherche documentaire et leur mode de fonctionnement ainsi qu'une méthodologie pour trouver plus aisément l'information et se l'approprier. La dernière étape prouve qu'à tout problème existe toujours une solution internet. Elle propose en particulier des solutions à la problématique du travail collaboratif à distance (partage de documents, téléenseignement...), à celle de l'adaptation d'internet à l'école (protection des mineurs, verrouillage d'accès, sécurisation du poste de travail...) et de son utilisation en tant qu'outil pédagogique.

Pour les enseignants, il constitue un bon outil d'accompagnement à la mise en œuvre du Brevet Informatique et Internet créé par le Ministère de l'Éducation Nationale et devrait également les aider, ainsi que les parents d'élèves, à préparer les jeunes à l'utilisation incontournable des technologies de l'information de la communication.

Le document propose de multiples conseils méthodologiques et explications techniques, peut-être jugées un peu trop techniques pour certains par moment, à travers plus de 200 captures d'écran, ainsi qu'un carnet d'adresses recensant plus de 300 sites pédagogiques classés par niveaux et par enseignements.

L'auteur a souhaité faire de ce guide de navigation Internet « un ouvrage-réflexe », pratique, efficace, capable de solutionner les problèmes, les questions et de susciter chez tous les lecteurs, [professionnels de l'éducation, parents ou simples internautes], l'envie d'aller plus loin » encore à la découverte d'Internet. Alors, si le cœur vous en dit, bon voyage dans « les arcanes du cyberspace » !

*Un seul regret cependant à la lecture de l'ouvrage : son ergonomie un peu trop dense et trop chargée en annotations à notre sens, notamment dans la présentation des schémas et des pages écrans, en complexifie la lecture mais cette densité et cette complexité ne sont-elles pas tout simplement le reflet de la complexité et de la diversité des ressources que nous offre Internet.*

Informations pratiques

L'ouvrage peut être commandé auprès des éditions Delagrave  
15, rue soufflot

75 254 Paris CEDEX 05

(Renseignements au 01 44 41 89 30)

ou en s'adressant au CRDP de votre académie.