



alternance
apprentissage

RECRUTEMENT HORS DE FRANCE

POLYNESIE

Procédure voir B.O. du 30.09.2004 – Candidatures du 25.10 au 12.11.2004

ST PIERRE ET MIQUELON

vraisemblablement aux mêmes dates que MAYOTTE (inter-académique).

AEFE : enseignants du second degré

Procédure voir BO du 28.10.2004
Candidatures du 28.10. au 18.11.2004
Sélections : du 28.03 au 01.04.2005

Rappel :

Envoyer le double des dossiers de candidature au :
SECTEUR Hors de France

SNETAA

B.P. 20

64240 URT

tél. 06 80 08 92 21 – Fax 05 59 56 29 64

même si vous avez déjà envoyé un dossier TOM 1 ou si vous n'êtes pas encore à jour de votre adhésion à EIL.

STANDARD : 01 53 58 00 30

FAX : 01 47 83 26 69

INTERNET : www.snetaa.fr

E-MAIL : snetaanat@aol.com

Bernard MATUSIAK (Trésorerie) 01 53 58 00 35

André SEMAAN (Fichier) 01 53 58 00 37

Yves-H. SAULNIER (Corpo-F. P.) 01 53 58 00 33

Christian GUERIN (Mutations) 01 53 58 00 34

(Commis. Paritaire)

Catherine LANG (Pédago) 01 53 58 00 31

Nicolas TOURNIER (Concours-Stag) 01 53 58 00 38

*Fédération EIL et
syndicat Certifié
Agrégés :*

Fax : 01 45 67 05 53

Tél : 01 53 58 00 39

*Les Retraites :
Maurice DARRIGADE
3 passage Roger Lagardère
33260 LA TESTE
05 56 54 39 53*

Secteur Hors de France :
Jean Michel QUERAUD

BP20

64240 URT

05 59 56 29 64 / 06 80 08 92 21

SOMMAIRE

- Couverture	p 1
- Téléphone - Editorial	p 2
- Editorial	p 3
- Budget	p 4 - 5
- Le plan de ...	p 6 - 7
- Rapport THELOT	p 8
- Tout pour l'apprentissage	p 9
- Mérite	p 10
- CCF	p 11 - 14
- Travail à temps partiel	p 15
- La retraite additionnelle	p 16 - 17
- CPA	p 18 - 19
- Mouvement	p 20
- Concours	p 21 - 22
- Instances	p 23
- Pub	p 24

AP n°462 - Octobre 2004
DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Bernard PABOT

N° de Commissaire Paritaire

CPPAP : 1253 D73

N° ISSN : 1273-5450

Impression au siège

74, rue de la fédération

75739 PARIS CEDEX 15

Tél : 01 53 58 00 30 Fax : 01 47 83 26 69

UNE UNE CHANCE

La Loi Organique du 1^{er} août 2002 relative aux Lois de Finances (LOLF) institue de nouvelles règles d'élaboration et d'exécution du Budget de l'Etat. Cette LOLF s'appliquera définitivement en 2006. Cela conditionne toute la procédure budgétaire puisque l'ambition est "de faire passer l'Etat d'une logique de moyens à une logique de résultats". Ainsi les discussions se concentreront sur les objectifs et sur le rapport coût/efficacité des politiques publiques.

Les conséquences engendrées par ces modifications ne semblent pas avoir été bien mesurées. Plus qu'un bouleversement des attitudes, c'est une nouvelle culture calquée sur le modèle anglo-saxon.

Effectivement, ce nouvel exercice budgétaire suppose le vote des crédits par finalité, c'est-à-dire avec les résultats attendus, mesurés par des indicateurs. Ainsi, le Budget passerait de 850 chapitres correspondant à des natures de dépenses à une nouvelle organisation à 3 niveaux : les grands domaines politiques de l'Etat définis par une quarantaine de missions, la mise en œuvre des politiques à travers environ 150 programmes et les finalités des programmes au moyen de 500 actions.

C'est donc une enveloppe de crédits globale et fongible qui est accordée à un responsable de programme pour qu'il choisisse les moyens les mieux adaptés à la réalisation des objectifs fixés, ce qui signifie la mise en œuvre d'une démarche de la performance.

A partir de là découlent un grand nombre d'applications dont :

-> **une nouvelle déconcentration,**
-> **l'accélération de la politique de Gestion des Ressources Humaines par la gestion de la performance avec des objectifs qui entraînent l'évaluation, la gestion de la carrière des fonctionnaires et la mise en place du mérite.**

L
A
R
I
T
O
R
I
A
L

NOUVELLE LOI POUR L'ECOLE : POUR L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL ?

Le Ministère de l'Education Nationale est concerné comme tous les autres. Le Budget 2005 est ainsi marqué par une suppression massive de postes et un "charcutage" des concours.

De plus, il est soumis à une Stratégie Ministérielle de Réforme.

C'est un des éléments primordiaux du contexte de ce premier trimestre de rentrée malheureusement trop ignoré ou passé sous silence.

La priorité de notre secteur, c'est l'enjeu fondamental de l'élaboration d'une nouvelle loi d'Orientation sur l'Ecole, applicable rentrée 2005, donc, dans le circuit parlementaire dès janvier. Il est urgent de faire connaître notre position.

Cependant, nous ne pouvons pas ignorer les constats :

- l'expérimentation du Bac Pro 3 ans est reprise malgré un rapport défavorable de l'IGEN et notre action judiciaire. A un seuil de 10 % d'effectifs, nous serions déjà dans une logique de basculement du Bac Pro.

- le collège unique est renforcé avec la troisième diversifiée qui orchestre la possibilité de 3 heures ou 6 heures de découverte professionnelle, option lourde pouvant être faite en LP. C'est cependant l'unification de la troisième qui supprime de facto 3T, 3^{ème} PVP, 3^{ème} d'insertion... C'est aussi la "casse" du secteur A.I.S. : en restera-t-il quelque chose ?

- la relance de l'apprentissage, vecteur du plan de cohésion sociale de J. L. Borloo pour insérer les jeunes en grandes difficultés est décidée. Là encore, porter à 500 000 le nombre d'apprentis signifie que nous sommes au seuil de basculement de l'enseignement professionnel. Donnée simple : plus d'apprentis, c'est moins d'élèves en LP. C'est surtout la recherche d'une solution immédiate d'insertion professionnelle et la détermination de la seule employabilité. Il est vrai qu'ensuite la formation tout au long de la vie est censée faire le reste !

- la décentralisation avec la loi du 13 août 2004 donne entière compétence sur la formation professionnelle aux régions. Le volet jeune du PRDF (Plan Régional de Développement de la Formation) englobe l'enseignement professionnel initial. Quelle cohérence sera mise en place entre l'Etat et les Régions, entre le Recteur et le Président de Région, pour l'élaboration de la carte scolaire et les ouvertures ou fermetures de sections ?

Que va-t-il se passer, alors que le Ministère de l'Education Nationale semble s'orienter vers la fermeture de toutes les sections à faibles effectifs (- de 10), ce qui déstabilise ou condamne certains de nos établissements ? Quelle sera l'attitude des Régions ? Un seul point est à retenir, nous avons avec la Région un interlocuteur unique.

Tous ces éléments s'imbriquent comme autant de morceaux d'un puzzle qui se construit malgré nous.

L'enjeu central restant l'élaboration de la Loi d'Orientation pour l'Ecole. Notre question lancinante est bien de savoir si pour les politiques, l'enseignement professionnel a encore sa place au sein de l'Education Nationale ?

Pour preuve, le pré-rapport Thélot, qui introduit le débat de l'élaboration de la loi d'Orientation sur l'École, modifie la structure du système éducatif en donnant plus d'autonomie aux établissements et plus de pouvoir aux chefs d'établissement. Au passage, il redéfinit le métier d'enseignant en lui attribuant de nouvelles missions et en augmentant la durée de son temps de travail.

Sur tous ces problèmes, le SNETAA s'est déjà largement exprimé et il continuera. Le SNETAA poursuivra son combat pour ses valeurs, pour ses mandats. Il ne s'agit pas de nier la réalité, ni de refuser les évolutions nécessaires. Pour autant, quitte à passer pour des dinosaures d'un temps révolu, nous

persévérons dans la défense du choix d'orientation vers un métier pour tous les jeunes. Cela passe par une formation initiale de qualité au sein du service public et laïque d'Education Nationale. Nous ne nions pas l'utilité du lien école-entreprise mais nous savons pertinemment que la priorité de l'entreprise n'est pas la formation du jeune pour le jeune.

Le diplôme reste le meilleur outil pour la construction d'une carrière professionnelle aujourd'hui confrontée à la nécessité d'une formation tout au long de la vie.

C'est pourquoi nous devons être extrêmement vigilants sur la préservation de notre avenir à travers l'élaboration de la loi d'orientation sur l'École.

- Aussi, nous avons décidé de combattre le pré-rapport Thélot dès maintenant, sans attendre le 12 octobre, date de sortie du rapport.

- Aussi, nous avons décidé de combattre la mise en place expérimentale du mérite sur le corps des PLP à Toulouse et à Montpellier.

- Aussi, nous avons décidé de combattre toutes les attaques contre la Fonction Publique qui visent à réduire le nombre de fonctionnaires et à casser leurs statuts.

Pour que ce combat soit efficace et ait une chance de succès, nous devons être mobilisés et dire NON. Le SNETAA a besoin de toutes ses forces ; il a besoin de chacun d'entre vous. De la même manière il mettra tout en œuvre pour rechercher les synergies avec tous ceux qui s'inscrivent dans le même combat pour la défense d'une formation professionnelle initiale de qualité.

Christian LAGE
Secrétaire Général.

BUDGET 2005 : L'ECOLE AU PAIN SEC...

Le Budget 2005 pour l'Education Nationale, quoiqu'en dise le Ministre dans ses annonces médiatiques, n'augmente pas. En effet, les 2,6 % de cette pseudo-augmentation correspondent en fait à l'inflation et à l'augmentation mécanique de la masse salariale : changement d'échelon, avancement dans les carrières.

C'est donc bien un Budget qui réaffirme que l'Ecole et d'une manière générale, la Fonction Publique, doit entrer dans le cercle vertueux de la rentabilité. Ainsi, l'Education Nationale doit contribuer à la priorité gouvernementale de diminution du nombre de fonctionnaires.

Ainsi, 3400 postes du second degré sont supprimés. Ce chiffre, pour l'instant global, concerne donc au premier chef les PLP. En effet, ils paient souvent la facture pour tout le second degré. C'est oublier, voire nier que contrairement à ceux des lycées les effectifs des Lycées Professionnels ne diminuent pas mais connaissent une hausse. Ainsi, l'argument ministériel : moins d'élèves -> moins de postes, ne doit pas s'appliquer aux PLP

C'est aussi la suppression de 2100 postes de MA/Contractuels.

Il ne s'agit pas, bien sûr, de résorber la précarité mais de récupérer des moyens et de dégrader les conditions de travail des titulaires en augmentant, par exemple, le volume des heures supplémentaires, voire en obligeant des regroupements verticaux et horizontaux de sections, ce qui provoque l'inflation du nombre classes à plus de 30 élèves en enseignement général. Cela est évidemment, inacceptable.

Ce Budget matérialise aussi la mise en place de la Stratégie Ministérielle de Réforme (SMR) pour soi-disant "améliorer le service rendu à tous les usagers du système éducatif".

Cette stratégie est pourtant jugée sévèrement par Francis MER, Président du Comité d'Evaluation de la SMR qui déclare : "le gouvernement a encore une très longue marche à accomplir sur la voie de la réforme".

C'est d'autant plus inquiétant quand on mesure les effets que vont induire les 11 chantiers de la SMR du ministère de l'Education Nationale.

Elle décline, par exemple, une réforme des examens

avec une simplification des épreuves des examens professionnels. C'est ici le CAP qui est visé avec la demande d'une baisse du nombre de sujets et d'épreuves.

C'est aussi la réorganisation de la carte des options qui conduit à réduire le nombre de classes à faible effectif dans les L.P.

Ainsi sont clairement visées les sections d'enseignement professionnel à effectif réduit dont la toise passerait à moins de 10 élèves.

Ces questions posent bien le débat que nous avons ouvert avec les Présidences de Région sur l'élaboration de la carte scolaire et la nécessaire cohérence entre la politique de l'Etat et les compétences nouvelles que la loi de décentralisation d'août 2004 confie aux Régions.

Le Ministre de l'Education Nationale a déclaré : "de manière générale, nous devons mieux cibler nos moyens afin d'optimiser notre action éducative". Ce jargon technocratique est à décoder de manière plus simple : aujourd'hui, la nouvelle donne du Budget est conditionnée par l'application de la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances).

C'est ainsi que le Budget de l'Etat va être modifié et réparti maintenant en programmes. C'est donc l'entrée de la logique de performance à laquelle obéit la gestion d'un programme, c'est bien entendu ce qui conduit à la modulation individuelle des rémunérations par l'entrée de la seule évaluation au mérite.

C'est la mise en place de logiques d'avancement à la hors-classe qui nous semblent inacceptables et qui ont été expérimentées à Montpellier et à Toulouse sur le corps des PLP.

Le SNETAA a choisi de ne pas laisser faire et il a donc choisi d'assumer vis à vis des personnels ses responsabilités en attaquant devant la justice cette expérimentation des deux Recteurs.

L'élaboration d'un Budget, acte ô combien politique, est l'indicateur de la volonté du gouvernement de matérialiser certaines priorités.

Nous sommes maintenant en droit de nous demander si l'Ecole et particulièrement l'Enseignement Professionnel restent une priorité. Le développement

LA STRATEGIE MINISTERIELLE
DE REFORME

Conformément aux instructions du Premier ministre, le ministère s'est doté d'une stratégie ministérielle de réforme (SMR). Celle-ci vise à fédérer et mettre en **cohérence l'ensemble des chantiers de modernisation** mis en oeuvre, afin d'améliorer le service rendu à tous les usagers du système éducatif. **Onze chantiers ont été retenus à ce titre :**

1 - Réforme des examens : Simplification des épreuves des examens professionnels, avec un souci de meilleure maîtrise de l'organisation et des coûts.

2 - Réforme du recrutement des personnels : réduction du nombre des épreuves aux concours enseignants, réduction du nombre de concours ATOSS, simplification des conditions de nomination des jurys.

3 - Amélioration du rendement du remplacement : Intensification de l'utilisation des moyens de remplacements permanents.

4 - Emploi des "surnombres disciplinaires" : Mise à contribution des personnels enseignants en surnombre, en leur confiant un enseignement dans un établissement ou une discipline voisins des leurs, ou bien en les reconvertissant.

5 - Réorganisation de la carte des options : Réduction du nombre de classes à faibles effectifs grâce aux complémentarités entre établissements, dans les lycées professionnels et en langues vivantes prioritairement.

6 - Renforcement des liens entre les rectorats et les inspections d'académie : Meilleure répartition des tâches entre rectorats et inspections académiques, accompagnée d'allègements, de simplification, et de rationalisation.

7 - Optimisation des achats : Développement de groupements de commandes dans les académies en lien avec les collectivités territoriales, mise en place de marchés nationaux et utilisation des nouvelles technologies pour abaisser significativement la dépense.

8 - Développement de l'administration électronique : Après la généralisation des inscriptions en ligne aux examens et concours, perfectionnement du système d'information de l'établissement scolaire, pour l'ouvrir à ses partenaires, et création d'un système d'information du 1^{er} degré.

9 - Individualisation de la gestion des ressources humaines pour les IATOSS : Amélioration de la formation initiale des attachés, transfert de l'administration centrale aux recteurs de la gestion de leurs affectations et de leurs mutations.

10 - Simplification des modalités de pilotage des universités : Transfert aux universités elles-mêmes des décisions de créations de composantes (UFR par exemple).

11 - Simplification de la gestion des EPST : Application du plan comptable général et suppression du contrôle financier a priori.

de l'apprentissage et les sommes très importantes qui lui sont consacrées nous permettent assurément de répondre par la négative.

C'est aussi tout l'enjeu de la nouvelle loi d'orientation sur l'Ecole actuellement en cours d'élaboration par le Ministre de l'Education Nationale.

L'Enseignement Professionnel n'est pas une variable d'ajustement du système éducatif et les jeunes en difficulté ne doivent pas être livrés à l'alternance pour une pseudo-insertion professionnelle immédiate.

L'enjeu reste bien centré sur le devenir des jeunes. L'Enseignement professionnel est bien une chance d'avenir pour une grande partie d'entre eux.

**PROJET DE LOI
DE FINANCES 2005 (PLF)
Tableau simplifié des effectifs**

	2005	Evolution/2004
Enseignement scolaire		
Enseignants du premier degré	315 115	1 000
Enseignants du second degré	389 467	-3 400
Maîtres auxiliaires et professeurs contractuels du second degré	15 026	-2 100
Stagiaires	28 117	0
ATOS*	163 048	- 800
MISE, Assistants d'éducation	56 587	800
Divers (personnels d'inspection, de direction, d'orientation...)	34 022	40
Total enseignement scolaire	1 001 382	- 4460
Enseignement supérieur	132 127	1 000
Recherche	44 643	550
Total des trois budgets	1 178 152	- 2 910

* 800 suppressions de postes d'ATOS dont 200 au titre du transfert aux CAF du versement des prestations familiales
N.B. Ces chiffres diffèrent légèrement des effectifs retracés dans les documents budgétaires dans la mesure où ils ne prennent pas en compte certaines transformations et transferts entre budgets.

Christian LAGE

LE PLAN DE... « COHESION SOCIALE » !

Le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion Sociale, Monsieur Borloo, a présenté son « plan de cohésion sociale » lors du Conseil des Ministres du 15 septembre 2004. Ce plan trouvera sa traduction dans une loi de programmation de cinq ans qui sera soumise au Parlement en octobre 2004.

Après avoir constaté que la cohésion sociale est en danger, malgré l'effort financier consacré à la protection sociale, le Ministre propose un plan de cohésion sociale pour lutter contre la fracture sociale déjà dénoncée en 1995 par Jacques Chirac au cours de sa campagne présidentielle.. Ce plan propose, à travers une vingtaine de programmes, « de traiter ensemble les grands problèmes qui mettent en péril la cohésion de notre pays : chômage persistant et de longue durée, chômage des jeunes, accroissement du nombre d'exclus, crise du logement, délitement des quartiers défavorisés, discrimination, crise du système éducatif à certains endroits... » Ainsi le plan Borloo en anticipant « les besoins des ressources humaines » se veut créateur d'un « véritable dynamisme économique de ce pays et d'un retour à ses valeurs fondatrices ».

Ce plan s'appuie sur trois piliers: emploi, logement et égalité des chances. Deux d'entre eux, emploi et égalité des chances, concernent directement la formation professionnelle.

UN N^{ie}me FORCING SUR L'APPRENTISSAGE

Partant du constat que 150 000 jeunes sortent chaque année du système éducatif sans diplôme, dont 60 000 sans qualification, les responsables du plan projettent d'accompagner 800 000 jeunes en difficulté vers l'emploi durable sur 5 ans. C'est pourquoi tout jeune sans emploi ni qualification devra avoir «un accompagnement personnalisé», grâce à un «réfèrent» qui définit avec lui son projet professionnel. Cette tâche mobilisera les 8000 collaborateurs des missions locales et des PAIO qui orienteront ces jeunes en difficulté vers les « métiers du plein emploi », grâce aux « plates-formes de vocation » où ils leur feront passer des tests. Un « baromètre des métiers qui recrutent » sera créé.

Ces actions qui complètent les dispositifs d'information et d'orientation en milieu scolaire constitueront l'un des principaux thèmes du débat national sur l'avenir de l'école.

L'accès à l'emploi s'effectuera par 3 voies :

350 000 jeunes iront dans des : formation en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation)

350 000 jeunes seront conduits vers un emploi marchand avec un contrat aidé (contrat jeune en entreprise, CIE, CIVIS)

100 000 jeunes seront recrutés en alternance dans le service public.

L'aide apportée par l'Etat aux entreprises, notamment dans le cadre du « contrat jeune sans charge en entreprise » sera améliorée, pour tenir compte des difficultés d'accès à l'emploi des jeunes.

Afin de « développer l'apprentissage et d'améliorer son attractivité », **les CFA fourniront le premier équipement**, et des séquences d'apprentissage dans d'autres pays d'Europe seront proposées aux apprentis. Dans chaque région un campus des métiers, valorisant les filières du CAP au diplôme d'ingénieur, verra le jour. Une voie d'accès aux grandes écoles fondée sur l'apprentissage doit être mise en place

Une incitation fiscale pour les entreprises (en fonction du nombre d'apprentis) **et un revenu plancher garanti aux apprentis enchaînant deux contrats**, devraient aboutir à ce que les apprentis représentent 2 % de l'effectif des entreprises de plus de 100 personnes. Si ces mesures ne permettent pas d'atteindre cet objectif, les entreprises seront contraintes par un texte législatif de respecter ce quota... Afin de favoriser la découverte des métiers, des campagnes de communication valorisant l'apprentissage, et **les stages de découverte en entreprise pour les 14-16 ans seront favorisés**, ainsi que les emplois de vacances qui permettent aux jeunes d'acquérir une première autonomie financière !

Enfin, **certaines exonérations au titre du « hors quota », c'est à dire la part de taxe d'apprentissage qui peut être affectée à des structures de formation autres que les CFA, seront supprimées. Mais « le niveau actuel des sommes allouées à l'enseignement technologique et professionnel est préservé en valeur absolue ».**

UN ELARGISSEMENT DE L'APPRENTISSAGE A LA FONCTION PUBLIQUE

Une nouvelle voie de recrutement

aux emplois publics est définie, reposant sur une formation alternée : le PACTE (parcours d'accès à la fonction publique territoriale, hospitalière et d'Etat). **Cette formation débouchera sur une titularisation sans concours ni sélection.** La rémunération sera effectuée selon les mêmes principes que pour l'apprentissage. Les Fonctions publiques territoriale et hospitalière seront aidées par des exonérations de charges.

L'EGALITE DES CHANCES : UNALIBI

Ce programme vise à redonner des repères, à créer des outils pédagogiques adaptés, et à sortir de leur collège ou de leur quartier des jeunes qui ont accumulé des retards et des déficits d'apprentissage au long de leur scolarité afin de leur ouvrir un avenir social et professionnel.

- **150 plates-formes de réussites éducatives seront créées en lien avec la communauté éducative**

- **Une trentaine d'internats de la réussite sera créée pour accueillir des collégiens repérés par les enseignants comme étant en grande difficulté du fait de leur comportement ou de leur environnement. A partir de 14 ans ils pourront travailler en alternance ou participer à des stages d'observation en entreprise et à partir de 15 ans ils pourront être en préapprentissage.**

- L'éducation prioritaire sera rénovée, en partenariat avec l'éducation nationale, et les collectivités locales. Dans le cadre de la loi d'orientation sur l'école trois orientations seront examinées :

- étendre et compléter le programme PEP IV pour favoriser la stabilité des équipes éducatives.

- favoriser l'adoption d'un moratoire des « mesures de carte scolaire » en ZEP-REP et prévoir des moyens exceptionnels pour les écoles et collèges situés dans ces zones.

- aider à la création dans 150 collèges situés dans des quartiers difficiles de « pôles d'excellence éducative » dans les domaines des langues, des nouvelles technologies de l'information et de la communication, des pratiques sportives artistiques et culturelles.

UN PLAN QUI IGNORE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

La vision globale du traitement des grands problèmes mettant en péril notre société amène le Ministre de

l'emploi, du travail et de la cohésion sociale à ne voir de solution efficace qu'à travers l'apprentissage - l'Education Nationale pourtant concernée n'ayant semble-t-il pas été consultée.

S'il est louable de vouloir donner un emploi à chacun, **il aurait fallu aller au-delà du simple constat de sortie de 150 000 élèves par an du système scolaire ; se demander quelles en sont les raisons et tirer les leçons de la poursuite d'études réussie en Lycée Professionnel pour les jeunes, grâce à une pédagogie inductive, véritable pédagogie de la réussite.**

Présenter l'apprentissage non seulement comme la réponse à la fuite des élèves du collège, mais également comme la solution au chômage des jeunes, ne nous satisfait pas. **L'intégration des jeunes ne peut être réussie que si elle l'est socialement et économiquement. Cela ne peut se faire que s'ils possèdent au moins, un diplôme de formation professionnelle de niveau V en quittant le système scolaire.**

Or le Lycée Professionnel est complètement ignoré, et la réduction à terme de la Taxe d'Apprentissage (le « maintien en valeur absolue »), vise, par la diminution de cette part de moyens financiers qui en résultera à terme, à faire disparaître cette filière de formation considérée comme concurrente de l'apprentissage. La création de stages en entreprise dès 14 ans a pour but de renforcer encore le développement de l'apprentissage, alors qu'actuellement, chacun sait que malgré les nombreuses campagnes en sa faveur ce moyen de formation n'est prisé ni par les parents, ni par la majorité des entreprises. Mais il est vrai que **développer l'apprentissage** et fermer les Lycées Professionnels, c'est, sans le dire, mettre en place la formation tout au long de la vie, qui a actuellement la côte au plan européen, et **c'est aussi mettre en place une logique de privatisation de la formation professionnelle permettant à certains de se tailler des « parts de marché »...**

UN PLAN DANGEREUX POUR L'EDUCATION NATIONALE

Lutter pour l'égalité des chances nécessite certes des actions éducatives spécifiques, mais les programmes proposés, comme ceux concernant l'apprentissage, semblent sortir d'un chapeau plutôt que résulter de concertation. **Les jeunes qui souhaitent, par un acte volontaire,**

dès le collège, appréhender une culture professionnelle ou amorcer une formation professionnelle sont oubliés. Ils n'auront comme solution, à la fin du collège, que l'orientation vers l'apprentissage découvert en stage et vanté par les PAIO (Permanences d'Accueil d'Information et d'Orientation).

Lutter pour l'égalité des chances, pour ceux qui « ont accumulé des retards et des déficits » c'est effectivement aider à redonner des repères. La création de 150 plates-formes de réussites éducatives et d'une trentaine d'internats, dont on ne nous dit pas où ils seront situés, sous quel contrôle, avec quels personnels, quelles garanties quant aux compétences, quels critères de réussite, devrait être en liaison avec le monde du travail (stage en entreprise, pré apprentissage). **Lutter pour l'égalité des chances est un des rôles dévolus aux Lycées Professionnels que le plan Borloo ignore** alors que chacun s'accorde à dire que **ces établissements sont de véritables outils de remédiation scolaire pour nombre de jeunes.**

Les PEP IV, n'ont pas connu la réussite qu'en attendaient leurs créateurs, en 2001. Aucun bilan sérieux n'a été fait. Il est vrai que **laisser le choix aux chefs d'établissement de choisir les personnels affectés sans aucune formation pour ces postes dits spécifiques dans des établissements difficiles, ne favorise pas la transparence.** Le SNETAA, qui, en son temps avait condamné cette remise en cause du paritarisme et de l'égalité de tous devant le barème, réitère ses critiques.

Avant même la mise en œuvre de la loi d'orientation, le ministre de l'éducation voit sa marge de manœuvre réduite par les impératifs du plan Borloo

UN PLAN DANGEREUX POUR LA FONCTION PUBLIQUE

L'apprentissage au sein de la fonction publique ne créera pas de nouveaux emplois, et se fera sur des postes libérés par les départs à la retraite. Le rapport le précise : 120 000 départs à partir de 2006. Le plan ne chiffre pas les économies que cette ouverture de la fonction publique va permettre par le remplacement de fonctionnaires rémunérés selon une grille de salaires bien précise par des apprentis rémunérés en dessous du SMIC, puisque apprentis.

L'apprentissage n'est pas prévu dans la fonction publique. Cette mesure, qui ne manque pas d'inquiéter : au sein de la fonction publique, nécessiterait une modification des statuts d'autant plus importante que de nombreuses questions se posent. Le recrutement s'effectue par concours ou par sélection. Comment recrutera-t-on les candidats : par concours ? Ou va-t-on détourner la tradition républicaine d'accès à la fonction publique, et entrer dans un système de « favoritisme » préjudiciable à tous ? Va-t-on rompre également avec le principe de rémunération inscrit dans la grille de la fonction publique ? Comment seront titularisés ces futurs fonctionnaires et à partir de quels diplômes ? Quelle procédure utilisera-t-on pour leur affectation ?... Autant de questions qui nécessitent effectivement une profonde réflexion avant de vouloir modifier les lois statutaires régissant les trois fonctions publiques.

Mais l'ouverture d'un tel dossier ne présage-t-il pas d'autres modifications, moins avouables, des lois statutaires de 1984 ? Une remise en cause des principes républicains fondant la Fonction Publique est inenvisageable .

Si le SNETAA-EIL ne peut qu'être d'accord avec la volonté affirmée de « lutter contre les grands problèmes qui mettent en péril la cohésion de notre pays (chômage persistant de longue durée, chômage des jeunes, discrimination...) », il émet de vives réserves sur ce plan : absence de concertation, décisions prises pour la future loi d'orientation avant même l'ouverture du débat, volonté de suppression de la formation professionnelle initiale au sein du service public d'éducation au profit de l'apprentissage avec une fausse deuxième chance, remise en cause du statut de la fonction publique. Ces mesures remettent en cause les principes de la LAÏCITÉ de la République. Le projet de loi de programmation (estimé à près de 13 milliards d'Euros) censé mettre en œuvre ce plan, doit être mis en discussion à l'assemblée nationale à partir de la mi-octobre. **La vigilance s'impose devant les graves menaces qui planent sur la formation professionnelle initiale, l'Education Nationale., et la fonction publique.**

Yves-Henri SAULNIER

LA DECENTRALISATION AU CŒUR DU RAPPORT THELOT.

Parler du pré-rapport Thélot sans le resituer dans le contexte de la **décentralisation** serait un non-sens absolu.

Bien sûr, nous savons que les conclusions rendues par la Commission Thélot sont censées proposer des pistes à la future **Loi d'orientation sur l'Ecole**. Mais ne soyons pas dupes du discours officiel. Pour l'Enseignement professionnel public, le Rapport Thélot sera surtout l'un des points d'ancrage de la volonté politique de le transférer aux **Collectivités territoriales**.

Sous sa forme provisoire, **le rapport n'est ainsi qu'une étape** vers le dispositif régionalisé de la formation professionnelle – de la même façon que la **loi de cohésion sociale de Jean-Louis Borloo** en sera le premier champ d'application. Finalement, Jean-Louis Borloo anticipe les conclusions du rapport Thélot, inaugurant la politique du **tout-apprentissage** et de la **prétendue « seconde chance » scolaire**. Celle-ci rejette purement et simplement l'idée d'un niveau V pour tous au-delà de la formation initiale.

En parallèle, notons que la Commission Thélot ne prévoit pas non plus de proposer aux jeunes **une amorce sérieuse** des pratiques de l'enseignement professionnel, à travers le « **Socle commun** » prévu par sa nouvelle vision du Collège. Ce détail n'est pas le fait du hasard, tant il est vrai que les ambitions de la Commission ne sont certes pas de **détecter**, au plus tôt, les élèves qui se destinent à préparer un **CAP en lycée professionnel public**.

Car le pré-rapport s'inscrit dans la continuité des lois qui balisent la montée en puissance de la **décentralisation**. Thélot ne fait que coucher sur le papier la **mainmise des Régions** sur l'ensemble des

dispositifs de la formation professionnelle, et leur mise en concurrence dans une logique de compétitivité. Nous sommes ici **au cœur des lois instaurant la déréglementation de la formation professionnelle**, où la distinction entre l'enseignement professionnel initial public et **l'apprentissage** n'est plus d'actualité.

En revanche, le pré-rapport Thélot n'oublie pas de **mettre à mal** les diplômes de l'Enseignement professionnel.

D'abord, c'est la **remise en cause du BEP**, à qui on retire d'emblée ses capacités d'insertion : un discours qui s'apparente assez bien à celui du **MEDEF**, lequel n'a jamais dit autre chose. D'ailleurs, après s'être interrogé sur le bien-fondé même de son existence, la Commission finit par lui concéder essentiellement un rôle de **1ère année de Bac. pro 3 ans**, ouvrant la porte à la mise en extinction du Bac. pro 4 ans, préparant le terrain à **l'assimilation finalisée du Baccalauréat professionnel par le Baccalauréat technologique**.

On est loin du combat pour qu'aucun jeune ne sorte du système scolaire sans qualification.

On l'est d'autant plus, que **le CAP n'est pas épargné non plus**. Pire, la Commission considère que conduire 100% d'une classe d'âge au moins au CAP, n'entre pas dans l'ordre de ses priorités. Il serait préférable, nous dit-elle, d'emener les élèves jusqu'aux « **compétences nécessaires** (notamment comportementales) à une vie personnelle et une intégration sociale réussies. » Mais comment se fera l'intégration d'un jeune, sans un diplôme de **niveau V**, dans le monde du travail, afin qu'il soit en position, sa vie durant, de faire valoir sa liberté de mouvement, son libre-arbitre, ses exigences salariales et ses possibilités de

postuler, par l'effort, à l'ascension socioprofessionnelle, dans l'égalité des chances ?

Sauf, évidemment, si la Commission se fixe comme priorité la « **Formation tout au long de la vie** », qui fait la part belle aux **formations patronales**, renvoyant les jeunes à la nébuleuse des « **compétences** » de branches, dont on n'a jamais trop su en quoi consistait leur véritable nature. Si l'on suivait le pré-rapport dans ses conclusions, **l'apprentissage et la formation différée** auraient de beaux jours devant eux.

Mais il est vrai que, sans aller jusqu'à parler de privatisation des EPLE, l'élargissement de **l'autonomie des établissements** est préconisée avec force par la Commission. Il s'agit du renforcement d'une autonomie basée sur une **contractualisation** impliquant l'établissement, le rectorat et la **collectivité territoriale** de référence. Il s'agit aussi d'une part modulable de la DHG, dont l'attribution serait décidée en vertu de « **critères spécifiques**. » On peut surtout s'attendre à ce que la part modulable de la dotation s'inscrive dans **l'échelle des capacités** de gestion du **chef d'établissement** à dégager des ressources propres.

Bien sûr, on parle ici de **flexibilisation** de la gestion des personnels. Les enseignants seraient soumis à une obligation de résultats, mais surtout à l'obligation d'être **soumis** tout court. Le **mérite** serait à l'ordre du jour et **l'arbitraire** dans l'ordre des choses.

Et c'est ici qu'il faut chercher les raisons de la surenchère de l'évaluation des enseignants ; elle sera triennale, dans sa phase lourde, comme sera triennale l'évaluation des établissements.

Car selon la Commission Thélot,

un **établissement rentable** est un établissement où les divergences avec le discours officiel ne seraient **pas tolérées**. Il en ira de la **carrière du chef d'établissement** et de ses « **Directeurs** », dans un projet de configuration des personnels hyper-hiérarchisé, qui ne permettra pas de déroger aux choix budgétaires arrêtés **en amont**. Le chef d'établissement serait donc le **grand ordonnateur** de la vie à l'interne. Mais il serait aussi **l'otage** du tout-puissant «Conseil de la Communauté éducative» - devant lequel il lui faudra bien faire valoir un retour sur investissement, et la preuve de **sa propre obligation de résultats**.

Cela dit, ce sont bien les personnels qui feraient les frais de la dénaturation généralisée de leur métier - à travers l'accomplissement de **missions étrangères** à leur mission d'enseignement, un **allongement de leur temps de travail** (4 ou 8 heures), et la **menace implicite d'une éjection** vers la « **seconde carrière** », laquelle tomberait à pic pour évacuer les cas les plus détonants d'un décor aseptisé où rien n'est plus censé bouger.

Quant aux élèves, à part nous, pédagogues, qui s'en soucie encore, dans un tel plan comptable ?

Gageons que l'autonomie des établissements restera **la clé de voûte** de la version définitive du rapport Thélot. Libre à nous de réagir, de telle sorte que la future **Loi d'orientation sur l'Ecole** ne retienne pas les projets les plus dangereux pour l'équilibre et la pérennité de la communauté scolaire.

James Denamur
Secrétaire National
Secteur Education

TOUT POUR L'APPRENTISSAGE !

Le gouvernement a décidé de relancer l'apprentissage, pudiquement, c'est sa énième réforme. 600 millions d'euros supplémentaires y sont affectés dont 472 millions d'euros pour financer les exonérations de charge des futurs contrats de professionnalisation et 75 millions d'euros pour doter un fonds d'insertion professionnelle des jeunes. Ainsi, se mettent en place des crédits pour l'insertion professionnelle des jeunes.

C'est l'un des principaux volets du plan gouvernemental de cohésion sociale.

Au passage, 600 millions d'euros sont récupérés sur le "programme emplois jeunes".

La réforme de l'apprentissage associée à la mise en place d'un accompagnement personnalisé à l'intention des jeunes sortis sans qualification du système scolaire sont les recettes éculées pour pallier le déficit éducatif de ces jeunes.

L'alternance-apprentissage est ainsi élevée au rang de sauveur. Ainsi 150 000 apprentis de plus devraient être recrutés portant leur total à 500 000.

A nouveau, nous posons la question lancinante de la cohérence entre la politique de l'Etat et celle des Régions. Effectivement, la loi relative aux responsabilités et libertés locales du 13 août 2004, plus communément appelée An II de la décentralisation, donne toutes les compétences aux Régions sur la formation professionnelle et l'apprentissage. C'est l'article 8 de la loi, c'est maintenant l'article L 214-12 du Code

de l'Education.

Les Régions sont désormais pleinement responsables de la définition et de la mise en œuvre de la politique régionale d'apprentissage et de formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle.

Cela confirme notre analyse selon laquelle le pouvoir de détermination de la carte scolaire s'est bien déplacé vers les Régions. Pour preuve, la circulaire du Ministère de l'Intérieur aux Préfets du 10 septembre sur l'entrée en application de cette loi écrit clairement : "les dispositions du Code de l'Education qui fondaient le maintien d'une présence forte de l'Etat en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, sont donc supprimées."

Pour le SNETAA, il est donc clair que les Régions deviennent maintenant non seulement le payeur de missions dont l'Etat se déleste mais aussi un décideur : un interlocuteur du système éducatif.

Les Régions ont maintenant la responsabilité du développement ou non de l'apprentissage ! Elles ont la responsabilité du maintien, voire du développement ou non, de l'enseignement professionnel initial public.

La question posée est bien le maintien des établissements d'enseignement professionnel de proximité qui doivent offrir aux jeunes un choix d'orientation sur le métier qu'ils souhaitent.

Christian LAGE

Mérite : NON MERCI !

Le Ministère de l'Education Nationale a décidé d'expérimenter une nouvelle gestion des personnels (NGP). Comme par hasard, cette expérimentation a eu lieu sur le corps des PLP dans les académies de Toulouse et de Montpellier.

Nous avons déjà largement évoqué ce problème. **Toutefois, il prend d'autant plus d'acuité que maintenant tout le monde comprend bien que c'est l'application de la LOLF, c'est-à-dire que l'évaluation au mérite est un des éléments de la gestion par la performance** qui conduit à une gestion "plus active et plus professionnelle des carrières, la gestion prévisionnelle en particulier, celle des compétences, va jouer ici un grand rôle." déclare Yves Chevalier, chargé de piloter les dossiers LOLF et GRH à la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique.

A partir de là, il faut donc trouver un autre mécanisme pour calculer les flux annuels d'avancement. Nous sommes dans le cadre de l'expérimentation sur les PLP pour le passage à la hors-classe des académies de Montpellier et de Toulouse. Ainsi, le Recteur apprécie la performance de ses agents, ce qui le conduit à décider de l'avancement de grade, donc de la gestion indemnitaire.

Le barème proposé dans ces deux académies offrait en effet la possibilité au Chef d'établissement, associé à un Inspecteur, de faire attribuer des promotions.

C'est bien sûr une remise en cause complète du statut et de l'esprit de la fonction publique.

Le SNETAA a décidé de ne pas laisser faire. Il a donc attaqué ces deux circulaires rectorales en Tribunal Administratif.

Il a décidé que l'enjeu dépassait nettement ces deux académies et qu'il devait tenter d'en empêcher la généralisation.

Il est intéressant de constater que le pré-rapport Thélot donne pouvoir d'évaluation lors d'un entretien annuel au Chef d'établissement et que cette évaluation est renforcée tous les trois ans par celle des corps d'inspection. C'est aussi le moment où la structure est évaluée à travers sa performance par rapport aux objectifs qui lui ont été assignés dans le cadre du contrat d'établissement.

Bien sûr, il n'y a que l'esprit chagrin du SNETAA pour relier tous ces éléments.

"La messe est dite !" puisque l'avancement au mérite risque d'être généralisé à tous les corps dès cette année.

Peut-être les vieux défenseurs de la laïcité que nous sommes ne sont-ils pas convaincus de cette fatalité ; aussi avons nous décidé de poursuivre l'action juridique entamée à Montpellier et à Toulouse.

Les personnels pourront juger que l'action entreprise vise à maintenir le cadre de notre statut, tout notre statut, rien que notre statut.

Christian LAGE

Le corps des professeurs de lycée professionnel est régi par le décret 92-1189 du 6 novembre 1992 portant statut. En application de l'article 25 du décret précité, le Ministre de la Jeunesse de l'Education nationale et de la Recherche fixe chaque année les modalités d'accès à la hors-classe pour les professeurs de lycée professionnel, ce qu'il a fait par la note de service n° 2003-183 en date du 23 octobre 2003. Les Recteurs d'académie sont, dans le cadre de la déconcentration, chargés de l'application de cette circulaire. Or, deux Recteurs d'académie ont produit une circulaire rajoutant, pour les P.L.P., des modalités d'accès à la hors-classe supplémentaires à celles définies par le Ministre. Considérant que ces circulaires revêtaient un caractère réglementaire en dérogeant aux dispositions précitées, le S.N.E.T.A.A. E.i.l. a saisi, en référé-suspension, les juridictions administratives de Toulouse et de Montpellier. Le Tribunal administratif de Toulouse n'a pas suivi notre argumentation mais celui de Montpellier a suspendu les dispositions contestées de la circulaire du Recteur de Montpellier. S'il était logique que la Rectrice de Toulouse puisse appliquer l'intégralité de sa circulaire rectorale pour décider des promotions à la hors-classe dans le corps des P.L.P., on pouvait tout aussi logiquement s'attendre à ce que le Recteur de Montpellier se plie à l'ordonnance du Tribunal Administratif de Montpellier. Or, il n'en a rien été, puisqu'il a arrêté un tableau de promotion à la hors-classe qui diffère de la stricte application des dispositions de la circulaire ministérielle. C'est pourquoi, le S.N.E.T.A.A. E.i.l. a, au mois d'août, attaqué les projets préparatoires des deux tableaux afin de les faire suspendre dans l'urgence. Malheureusement, nous avons été déboutés, à Toulouse parce que la condition d'urgence n'était pas remplie et à Montpellier parce que le document attaqué n'était pas le document définitif, ce que la réalité des faits a depuis démenti. C'est pourquoi, une fois encore, le SNETAA Eil retourne devant les juridictions administratives pour faire suspendre et annuler la mise en place de la N.G.P. mais cette fois sur la base des documents définitifs.

Laurent PIAU

LE CONTROLE EN COURS DE FORMATION

Le CCF est apparu dans le règlement général du Bac Pro en 1990, puis dans ceux du CAP et du BEP en 1992. Il a été étendu aux Brevets professionnels en 1995 et il est acquis qu'il va être étendu aux BTS pour les élèves sous statut scolaire, ces diplômes devant être considérés pour ce qu'ils sont, c'est-à-dire des diplômes professionnels.

Les objectifs fondamentaux qui ont prévalu à l'introduction du contrôle en cours de formation :

Rendre plus proches l'évaluation et la formation sans pour autant les rendre indissociables comme dans le contrôle continu,

Prendre en compte la formation reçue en entreprise,

Permettre l'évaluation dans la durée, soit accompagner l'acquisition des compétences des candidats.

Alléger l'organisation de l'examen, notamment dans la durée.

Permettre, dans le cadre des référentiels nationaux, une adaptation de fait de la formation et de sa validation aux particularités locales.

Le contrôle en cours de formation permet de régler les problèmes

liés au mode d'évaluation ponctuel, notamment pour des épreuves qui nécessitent la mise en œuvre d'outils de haute technologie dans le cadre d'une problématique à caractère professionnel.

Pour affirmer sa cohérence, le CCF se conçoit donc, au départ, comme un mode d'évaluation qui concerne avant tout le domaine professionnel, puisqu'il

évalue souvent une méthode, un résultat attendu, soit une production ou une situation réelle d'entreprise considérée dans sa durée et qu'il permet l'évaluation en « situation réelle » pendant les PFE et les PFMP, ce qui lui donne une certaine pertinence. C'est un des arguments qui a été avancé pour l'introduction du CCF en BTS lors de la réunion de concertation du 17 décembre 2002 entre le MEN et les organisations syndicales.

Le malaise lié à ce mode d'évaluation a par ailleurs été confirmé par des enquêtes effectuées par différents services du MEN

A la demande de la Direction de l'enseignement scolaire (DESCO), la Direction de la programmation et du développement (DPD) a mené une enquête sur le CCF.

L'enquête a porté sur le contrôle en cours de formation en Bac Pro : 1611 PLP dont 918 PLP d'enseignement général,

Les Professeurs de Lycée Professionnel des enseignements technologiques et professionnels, les PLP Biotechnologie et Arts appliqués pratiquent depuis le début ce type d'évaluation.

Dans l'enquête effectuée par le SNETAA en 2002, les enseignants ont dénoncé la lourdeur et la surcharge administrative au prétexte du CCF. Pour eux, les besoins en formation, en équipements et matériels, les problèmes de gestion et de maintenance sont rendus encore plus pressants au regard de la tendance aux réunions et sous l'effet d'un accompagnement pédagogique quasi inexistant.

Et parce que le CCF remet en cause le caractère national des diplômes et est utilisé comme moyen de pression, ils sont dans leur grande majorité contre son extension.

Pour le SNETAA EIL, le contrôle en cours de formation imposé à tort dans toutes les disciplines montre toutes ses insuffisances et sa démagogie.

Il est appliqué en dehors de toute structure, sans cohésion et sa mise en place ne vise trop souvent qu'à limiter les frais d'examens.

pour quatre spécialités, ont été interrogés (Commerce, Secrétariat, EIE, MSMA).

Dans leur très grande majorité, les enseignants se prononcent contre l'extension du CCF à d'autres épreuves (87 % des PLP Enseignement professionnel théorique et pratique, 74 % des PLP Enseignement général).

Selon ces quatre spécialités, la distribution est la suivante : sont **contre l'extension du CCF** : 79 % des PLP en Commerce, 84 % Secrétariat, 78 % en EIE, 76 % en MSMA.

Selon l'ancienneté dans la profession, (donc avec l'expérience du CCF) le pourcentage passe de 76 à 81 %

Concernant les grilles d'évaluation, les enseignants notent l'absence d'homogénéité et déplorent le manque d'harmonisation des critères d'évaluation sur le plan national.

L'accompagnement des enseignants :

25 % des PLP du secteur de la production concernés par l'enquête n'ont reçu aucune instruction de la part de leur corps d'inspection.

Les commissions d'harmonisation sont soit inefficaces soit inexistantes. **un quart des enseignants EIE et MSMA ignorent totalement leur existence.** Pour les enseignants du secteur des services, elles existent mais ne remplissent pas leur rôle.

Enfin, la participation des professionnels est quasi inexistante : ils ne sont intéressés que lorsqu'ils participent à l'évaluation.

Les effets sur la formation : l'évaluation en CCF accentue le caractère professionnel du diplôme lorsque la PFE est évaluée.

Les réserves les plus fortes émises par les Professeurs de Lycée professionnel : l'évaluateur est aussi le formateur, le caractère national de l'évaluation disparaît, la charge de travail supplémentaire est importante et le temps de l'évaluation est pris sur le temps de la formation pour les élèves.

Voir Note d'information du MEN n° 02-14 avril 2002

Ces problèmes sont dénoncés dans un rapport de l'IGEN de Mars 2002, qui conclut cependant que « tout le monde est favorable au contrôle en cours de formation », qu'il présente des aspects positifs mais ne satisfait vraiment personne.

Si le CCF responsabilise l'acte pédagogique, de nombreuses réticences perdurent, elles sont dues en partie à la disparité des pratiques sur le terrain, à l'accompagnement plus ou moins important des corps d'inspection, aux pressions subies par les enseignants dans la pratique de leur métier, à la lourdeur des tâches administratives qu'il entraîne... Manque de formation à ce type d'évaluation, consignes floues, complexité des dispositifs, absence de cohérence dans l'écriture des référentiels, mise en œuvre, légalité des délibérations...

(L'objectif de ce rapport était prospectif : sérier les problèmes, énoncer les conditions d'amélioration du système pour étendre le CCF à l'ensemble des formations.)

D'où les tentatives de « clarification conceptuelle » effectuées dans ce même rapport et qui reprennent les principes énoncés dans la note de service n° 97-077 du 18 mars 1997

« Il s'agit d'une évaluation certificative d'un ensemble de compétences terminales

L'évaluation certificative détermine le niveau terminal atteint par le candidat par rapport au niveau requis pour l'obtention du diplôme.

Les compétences sont regroupées dans les unités constitutives du diplôme qui doivent être, sauf exception, évaluées en une seule situation d'évaluation.

Dans le cas d'une compétence transversale, celle-ci ne doit être évaluée qu'une seule fois.

Une situation d'évaluation permet la réalisation d'une activité dans un contexte donné. Son objectif est l'évaluation des compétences et des savoirs mis en œuvre dans une situation donnée et requis pour la délivrance de l'unité.

Les situations d'évaluation sont

définies, pour chaque unité dans le règlement d'examen de chaque diplôme.

Le CCF suppose une approche globale de l'évaluation qui conduit à rejeter l'évaluation de compétences isolées. L'évaluation par CCF ne doit pas être réduite à une variante de l'examen traditionnel avec éclatement des épreuves.

La situation d'évaluation doit correspondre à la définition de l'épreuve, qu'elle soit ponctuelle ou en CCF.

Le déroulement doit être administrativement formalisé.

L'absentéisme doit être traité comme lors d'un examen ponctuel. »

A l'heure où tous les diplômes sont renouvelés ou en cours de rénovation, et pour faciliter leur obtention à partir de toutes les formes d'apprentissage (statut scolaire, formation continue, validation des acquis de l'expérience) et d'obtention (forme globale ou forme progressive), la tentation est bien entendue de généraliser ce type de validation.

Les diplômes sont donc découpés en unités (voir arrêté relatif à chaque diplôme) qui peuvent être obtenues de manière dissociée et par tout type de modalités d'obtention.

Cette réflexion, associée à celle sur la « culture commune de base » que doivent détenir les diplômés de niveau V, et à la notion de formation tout au long de la vie, a abouti à une harmonisation des programmes d'enseignement général en CAP et à l'extension du CCF à toutes les disciplines évaluées.

EVALUATION DE L'ENSEIGNEMENT GENERAL AU CAP :

Le Décret 2002-465 du 4 avril 2002 paru au BO n° 19 du 9 Mai 2002 est abrogé :

Ce décret prévoyait l'instauration d'un mode d'évaluation « mixte » pour

les épreuves de CAP qui n'étaient pas évaluées en CCF, ces dernières devant être au nombre de QUATRE au minimum (le CCF a fait partie des thèmes des groupes de travail commencés il y a 4 ans lors du début de la « refonte » des CAP)

Les épreuves d'enseignement général étant obligatoirement évaluées en CCF (arrêté du 17 juin 2003), les textes prévoient que les membres des CPC (Commissions consultatives professionnelles) pouvaient, effectivement, décider qu'une unité professionnelle pouvait être évaluée à la fois par CCF et par épreuve ponctuelle pratique. Cette éventualité s'est traduite dans les faits par exemple, par l'instauration d'un mode d'évaluation « mixte », pour l'épreuve EP2 du CAP Menuisier.

Or, ce décret relatif au CAP vient d'être modifié par un décret n° 2004-749 du 22 juillet 2004 qui supprime le mode « mixte » et arrête qu'exception faite des épreuves obligatoires qui sont évaluées en CCF, soit quatre au minimum, les autres épreuves doivent l'être par contrôle terminal ou par CCF. Il a donc été demandé aux membres des CPC l'autorisation de transformer cette épreuve... en évaluation par CCF.

Et comme il y a obligation d'évaluation des matières générales par CCF... seules les matières facultatives seront évaluées par contrôle terminal... Il est vrai que les CPC n'ont qu'un rôle consultatif..

Les premières évaluations de ces programmes se dérouleront en 2005 pour tous les candidats.

Les modalités figurent dans l'Arrêté du 17 juin 2003 paru au BO 29 du 17 juillet 2003 et dans la circulaire 2003-190 du 30 octobre 2003 parue au BO du 6 novembre 2003.

La circulaire détaille les modes d'évaluation, les objectifs visés par l'évaluation, le nombre de situations à mettre en place, les compétences à évaluer, le système de notation, les coefficients, la durée de

chaque épreuve pour tous les enseignements obligatoires : français-histoire/géo, maths-sciences/physique-chimie, langues vivantes,... la durée des évaluations.

Unités générales obligatoires :

Français et histoire-géo, maths-sciences, éducation civique et sportive.

Après avis de la commission professionnelle consultative, une unité obligatoire de langue vivante étrangère peut être adjointe aux unités précitées.

Les unités générales facultatives sont : langue vivante, arts appliqués. Le règlement particulier de chaque spécialité précise l'unité générale facultative que les candidats sont autorisés à présenter. Les unités facultatives font l'objet d'un contrôle ponctuel terminal.

A chaque unité correspond une épreuve de l'examen.

L'enseignement général de vie sociale et professionnelle fait l'objet d'une évaluation spécifique dans le cadre d'une épreuve professionnelle pratique.

Ces dispositions s'appliquent à compter de la session d'examen de 2005 dans toutes les spécialités du CAP.

A contenu unique, mode d'évaluation « harmonisé » ou... nivelé ?

On pourrait s'en réjouir, il n'en est rien.

L'enseignement général, déconnecté des enseignements professionnels, est vidé d'une partie de sa spécificité, celle du lien avec les enseignements professionnels...

Il y a de fortes probabilités pour que les documents qui serviront de supports aux réunions des corps d'inspection soient la copie plus ou moins conforme des BO précités...

Il s'agit néanmoins de documents officiels à lire TRES attentivement avant la visite de l'inspecteur de spécialité pour la mise en place du CCF...

Pour sa part, le SNETAA EIL est opposé à l'évaluation par contrôle en cours de formation qui met les enseignants dans un rôle « d'évaluateurs permanents » et fait courir le risque d'aboutir à des évaluations « maison » qui remettent en cause le caractère national des diplômes.

Notre organisation rappelle que les directives pédagogiques, la formation et l'accompagnement sont du ressort des corps d'inspection.

Demandez des consignes claires à votre inspecteur de spécialité.

Demandez la mise en place, prévue par les textes, de commissions d'évaluation qui remplissent leur rôle en toute légalité, les différentes phases (choix des dates, définition des contenus et présence dans l'établissement, propositions de notes), dans le respect des textes, sont de la compétence des « équipes pédagogiques » qui doivent avoir les moyens de se concerter.

En effet, l'évaluation par CCF, dans son aspect organisationnel et certificatif, est de la responsabilité des enseignants sous contrôle des corps d'inspection. Pour l'évaluation de la formation en entreprise, la note proposée au jury doit être déterminée par les professeurs concernés et les tuteurs.

Exigez les moyens indispensables, humains et en matériel approprié, pour les évaluations. Demandez les aménagements d'emploi du temps nécessaires.

N'hésitez pas à dénoncer la charge de travail supplémentaire qui vous est demandée et qui n'est pas justifiée, et le chantage éventuel que vous subissez dans l'exercice de votre mission.

Catherine LANG

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL : IMPACT SUR LA RETRAITE

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites autorise les fonctionnaires à travailler à temps partiel, et s'ils le désirent à cotiser pour leur pension sur la base de la rémunération d'un agent travaillant à temps plein. Cette possibilité, nouvelle, considérée comme une possibilité d'amélioration de la future retraite, donne lieu à une retenue majorée de la cotisation. La loi L 2000-775 disait en son article 47 : « Les périodes de travail effectuées à temps partiel à compter du 1^{er} janvier 2004 peuvent être décomptées comme des périodes de travail à temps plein, sous réserve du versement d'une retenue, pour pension dont le taux est fixé par décret... Cette retenue est appliquée au traitement correspondant à celui d'un agent de même grade, échelon et indice travaillant à temps plein. Cette prise en compte ne peut avoir pour effet d'augmenter la durée des services de plus de 4 trimestres »

Le décret d'application D n° 2004-678, a été publié au Journal Officiel du 10 juillet 2004, avec effet au ...1^{er} janvier 2004 !

Il s'applique au traitement indiciaire brut et à la NBI.

La retenue majorée est calculée en deux parties : sur la partie travaillée : c'est la retenue habituelle, cotisée par le fonctionnaire (7,85 % multipliée par la quotité de Temps Partiel)

sur la partie non travaillée : c'est 80 % de la somme de la cotisation du fonctionnaire et de celle de l'employeur (taux fixé à 26,9 % pour 2004 et 2005)

La formule magique pour le calcul de la retenue majorée se traduit de la façon suivante

Retenue majorée = (7,85 % x TP) + [(7,85 % + 26,9 %) x 80 % x TNT]

TP = quotité de temps partiel (en pourcentage)

TNT = quotité de temps non travaillé (en pourcentage)

Selon la quotité travaillée, le taux retenu varie donc :

Taux de temps partiel	Taux de la retenue majorée appliquée sur la rémunération à temps partiel
50 %	17,83 %
60 %	15,83 %
70 %	13,84 %
80 %	11,84 %
90 %	9,85 %

Le décret précise également que « pour l'application du calcul, aux personnels relevant d'un régime d'obligations de service et dont la durée du service est aménagée, la quotité de travail retenue est la quotité de temps de travail choisie correspondant à cette durée de service aménagée ».

Pour un PLP, le taux de temps partiel varie en proportion du nombre d'heures effectuées, par exemple 50 % pour un enseignant à mi-temps, 83,33 % pour un enseignant effectuant 15 heures d'enseignement...

Un agent à mi-temps devra verser, près de 20 % de sa rémunération de temps partiel s'il veut pouvoir faire valider son année comme un temps plein pour la liquidation de sa pension. L'effort financier demandé est important.

Exemples pour comprendre :

1 Une collègue au 5^{ème} échelon a un temps partiel de 15 heures.

L'année scolaire précédente, elle travaillait à temps plein et cotisait pour la retraite à hauteur de 151,17 □ par mois.

A la rentrée 2004, elle travaille à temps partiel 15 heures. Sa cotisation, sera calculée proportionnellement à la quotité de temps travaillée (7,85 x 83,85 %). Elle versera 125,96 □.

Si elle choisit de cotiser pour sa pension comme si elle travaillait à temps plein, sa cotisation sera calculée sur une base de :

$(7,85 \times 83,33) + [(7,85+26,9) \times 80:100 \times 16,67 \%$] = 11,37 %

Elle cotise à hauteur de 191,13 □ par mois

2 Un collègue au 7^{ème} échelon hors-classe travaille les deux dernières années à 50 % mais cotise pour que ces deux années comptent à temps complet afin de gagner 1 an de durée de cotisation avec une retraite en 2005

Le surplus de cotisation sur les deux ans sera de 9,98 % d'un salaire annuel complet soit 4117,24 □. L'augmentation de la retraite sera de 803,64 □ par an soit 66,97 □ par mois.

Il lui faudra donc entre 5 et 6 ans pour récupérer le surplus de cotisation !

Yves-Henri SAULNIER

RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE : LES PREMICES D'UNE RETRAITE PAR CAPITALISATION

La loi n°2003-775 du 21 août 2003 prévoit pour les fonctionnaires, dans son article 76, l'institution « d'un régime de retraite additionnel obligatoire, par répartition provisionnée et par points, destiné à permettre l'acquisition de droits à retraite, assis sur une fraction maximale, déterminée par décret en conseil d'état, de l'ensemble des éléments de rémunération de toute nature non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires »

Le décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 publié au Journal Officiel le 19 juin 2004 en précise le fonctionnement.

I UNE ASSIETTE PLUS LARGE QUE LES PRIMES ET INDEMNITES

« L'assiette de cotisation est constituée par les éléments de rémunération de toute nature perçus de leurs employeurs par les bénéficiaires au cours de l'année civile mentionnée à l'article L 136-2 du code de la sécurité sociale, à l'exception de ceux qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions dans le régime général de retraite... » : l'ensemble des primes et indemnités heures supplémentaires, suppléments, et pour certains les avantages en nature, que représente le logement, par exemple. La NBI, elle en est exclue. Les Indemnités de sujétion spéciale également. Les remboursements de frais ne sont pas soumis à cotisation

Une assiette plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut

Le décret précise que « ces éléments sont pris en compte dans la limite de 20 % du traitement indi-

ciaire brut total perçu au cours de l'année »

Une cotisation fixée à 5 % de l'assiette

Le taux global de cotisation est fixé à 10 % du montant de l'assiette. Il est réparti à part égale entre l'employeur et le bénéficiaire »,

- les autres 5% étant versés par l'employeur,

Un exemple pour bien comprendre

Un PLP 10^e échelon perçoit

2 888,38 □ mensuels soit

34 660,56 □ annuels

Il effectue 2 heures supplémentaires par semaine au cours de l'année 2005 (années 2005 = du 1^{er} janvier au 31 décembre) . pour lesquelles il est rémunéré 1217,44 □ la première heure et 1014,53 □ la seconde

Heures Supplémentaires : 2231,97 □

ISOE part fixe 1132,80 □

ISOE Professeur principal en classe terminale de BEP 845 □

En juin 2005 il a perçu, au titre de sa participation aux examens 75,67 □

Total des indemnités : 4385,44 □

Ses indemnités étant inférieures à 20 % de son salaire brut (6933 □), elles seront soumises à cotisation pour leur intégralité Il versera donc 5 % de ce montant pour l'année 2005, soit 111,59 □

II LA LIQUIDATION, EST VERSEE SOUS FORME DE RENTE A PARTIR DE 60 ANS

La liquidation est subordonnée à une demande expresse formulée par le bénéficiaire.

Un régime fonctionnant par points

le nombre de points attribués chaque année... « est égal au rap-

port entre les cotisations versées et la valeur d'acquisition du point applicable à l'année à laquelle se rapporte la déclaration effectuée par l'employeur. La valeur du point est fixée par le conseil d'Administration de l'Etablissement Public qui est créé pour gérer ce nouveau régime.

A ce jour nous ne connaissons pas la valeur du point.

Des sommes versées sous forme de rente,

La périodicité de cette rente est définie par le Conseil d'Administration de l'Etablissement Public. sauf si elle est inférieure à une rente annuelle de 205 □, calculée sur la base de la valeur de service du point au titre de l'année 2005, elle est alors versée en une seule fois, sous forme de capital.

Les collègues faisant valoir leurs droits à la retraite les premières années de fonctionnement de cette retraite additionnelle seront dans ce cas.

Une rente perçue seulement à partir de 60 ans

Les fonctionnaires ne pourront bénéficier de cette retraite additionnelle qu'au moment de leur départ en retraite, « à la condition qu'ils aient atteint l'âge de soixante ans et aient été admis à la retraite au titre du régime des pensions civiles et militaires »

Les agents partis avant d'avoir atteint 60 ans, par exemple les mères de famille de 3 enfants devront donc attendre pour en bénéficier.

Une réversion possible pour le conjoint survivant

Lorsque l'agent décède, le conjoint a droit à une prestation de réversion égale à 50 % de la prestation obtenue par le bénéfici-

aire ou de celle qu'il aurait pu acquérir au titre des droits acquis le jour de son décès. Chaque orphelin a droit jusqu'à l'âge de 21 ans à 10 % de la prestation, le total ne pouvant dépasser 100 %. Dans ce cas la part des orphelins est réduite.

III UN ORGANISME PUBLIC GESTIONNAIRE DU REGIME

L'employeur effectue le calcul et le versement des cotisations. à un organisme de gestion à caractère administratif créé à cet effet : « L'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique ». Son Conseil d'administration comporte 17 membres dont le mandat a une durée de 4 ans. Aucun de ses membres n'est élu.

L'Etat assure la tutelle de cet organisme responsable de la mise à jour du compte des droits des bénéficiaires Il appartiendra à chacun de bien vérifier l'exactitude de son dossier.

Avec la mise en place de la retraite additionnelle, une partie de notre dû ne nous est pas versée. Les fonctionnaires connaîtront une perte de pouvoir d'achat à compter du 1^{er} janvier 2005. Personne ne sait vraiment quelle rente percevront les retraités concernés par cette « épargne obligatoire ». **Pour être sûr d'obtenir un complément de retraite additionnelle convenable, il faudra augmenter l'assiette de cotisation, notamment en effectuant un plus grand nombre d'heures supplémentaires... Cela fait sans doute partie de la lutte contre le chômage !!!**

Ce système de retraite additionnelle, pour lequel on ne parle plus de « pension » mais de « rente, ressemble plus à la mise en place progressive d'un système de retraite par capitalisation qu'à un complément de retraite. Le gouvernement aurait été plus avisé d'intégrer l'ensemble des primes et indemnité dans le traitement, comme le SNETAA-EIL le revendique depuis longtemps, ce qui aurait permis à L'Etat de percevoir des cotisations plus élevées, et à ses agents d'obtenir ainsi des droits leur assurant une meilleure retraite.

Yves-Henri SAULNIER

MODIFICATIONS DANS LA REGLEMENTATION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

Le Décret n° 2004-885 du 27 août 2004 dit de simplification des actes administratifs des EPLE modifie le décret du 30 août 1985 relatif aux Etablissements Publics Locaux d'Enseignement.

Il porte sur :

1 Le conseil de discipline

Il précise les conditions dans lesquelles peuvent être contestées les décisions du Conseil de discipline.

2 Les actes administratifs

Pour être effectifs certains n'ont plus à être transmis aux autorités (actes ne relevant pas du fonctionnement de l'établissement, du contenu et de l'action éducative...)

Inversement, certains actes doivent, pour devenir exécutoires, être transmis aux autorités académiques (contrats des marchés, recrutement des personnels liés par contrat à l'établissement, financement des voyages scolaires...)

3 Conseil d'administration

- Les marchés qui figurent sur un état prévisionnel de la commande publique annexé au budget ou qui s'inscrivent dans le cadre d'une décision modificative
- en cas d'urgence les opérations de gestion courante d'un montant inférieur à 5000 € ou à 15000 € Hors Taxe pour travaux et équipements.

4 Groupements comptables

La liste académique est arrêtée par les recteurs après avis des Conseils d'Administration des EPLE.

5 Compte financier

L'agent comptable adresse le compte financier avant l'expiration d'un délai de 6 mois suivant la clôture de l'exercice

6 Décisions Budgétaires Modificatives

Le délai à l'issue duquel les DBM sont exécutoires est plus court : 15 jours au lieu de 30

Yves-Henri SAULNIER

CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITE : UNE CONCEPTION ETRANGE DE L'EGALITE DEVANT LA LOI

La loi n° 2003-775 en date du 21 août 2003 portant modification des retraites, a profondément modifié le dispositif de la CPA.

Les collègues pourront à partir de 2008 prendre une CPA à compter du 1^{er} septembre s'ils ont 57 ans avant la fin de l'année civile correspondante. A titre transitoire, la condition d'âge est de 56 ans en 2005, 56 ans et 3 mois en 2006 et 56 ans et demi e 2007.

LA CPA exige désormais 33 années de cotisation tous régimes confondus, dont 25 années de services civils et militaires.

Le postulant se voit offrir **deux possibilités**

- travailler à 80 % d'un temps plein pendant 2 années en étant rémunéré 85,7 % puis travailler à 60 % d'un temps plein en étant rémunéré 70 %

- travailler à mi-temps en étant rémunéré 60 %

Les enseignants devant effectuer un nombre entier d'heures par semaine, ces quotités doivent être ajustées.

S'il le souhaite, le candidat à la CPA peut également ne pas travailler la dernière année d'activité, à condition de voir son service réparti, précédemment, sur plusieurs années.

Deux exemples pour comprendre

- 3 années de CPA à 50 % peuvent être effectuées à raison de 100% la première année (soit un temps plein), 50 % la deuxième année (un mi-temps) et 0 % la troisième année.

- 2 années de CPA à 50 % peuvent être effectuées à raison de 100 % la première année puis 0% la deuxième année.

Pour la retraite, les années en CPA comptent comme des années pleines en ce qui concerne la durée d'assurance, mais comme un temps partiel pour le calcul du montant de la pension. Possibilité est prévue par la loi de cotiser comme un plein temps.

Le départ en retraite s'effectue soit à la date anniversaire des 60 ans, soit à la fin de l'année scolaire. Toutefois il est possible que l'enseignant prolonge son activité au delà de ses 60 ans, si sa durée d'assurance est inférieure à la durée d'assurance donnant droit à une retraite à taux plein.

On se souvient du dispositif de Cessation Progressive d'Activité existant jusqu'au 31 décembre 2003. Sa mise en œuvre était simple : il fallait avoir 55 ans et bénéficier de 25 ans d'ancienneté en qualité de fonctionnaire ou d'agent public. La rémunération se décomposait en deux parties : 50 % de traitement et un complément de 30 % versé par l'Etat.

Les collègue partis en CPA avant le 1^{er} janvier 2004 conservent le bénéfice de l'ancien régime (service, rémunération, calcul de retraite). Les collègues nés en 1944 et 1945 peuvent partir à 61 ans, ceux nés en 1946 ou 1947 à 62 ans et ceux nés en 1948 à 63 ans. (il faut en formuler la demande avant le 31 décembre

2004). Une clause particulière stipulait que les enseignants ne pouvaient partir en CPA qu'à la rentrée scolaire. Cette restriction, que le ministère justifiait par la nécessité d'organisation de service (ne pas gêner la scolarité des élèves confiés aux professeurs), obligeait les candidats à la CPA nés entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre de l'année de leur 55^e anniversaire à attendre la rentrée scolaire suivante pour pouvoir en bénéficier

Tous les fonctionnaires nés entre le 1^{er} septembre 1948 et le 31 décembre 1948 ayant donc 55 ans avant le 31 décembre 2003 ont pu faire valoir leurs droits à l'ancien dispositif de CPA, SAUF LES ENSEIGNANTS punis pour avoir respecté leurs élèves et la continuité du service. En conséquence, ils perdront 20 % de salaire pendant 5 années à mi-temps.

Le SNETAA a demandé au ministre de la Fonction Publique que ces collègues puissent se voir appliquer le même dispositif que les autres agents de la fonction publique (lettre 1). La réponse du ministre est claire, sans ambiguïté (lettre 2): **les enseignants ne peuvent bénéficier des mêmes droits que les autres fonctionnaires. Serviteurs de l'état, ces collègues apprécieront la réponse du Ministre... !**

Yves-Henri SAULNIER

Paris, le 3 juin 2004

Monsieur le Ministre de la Fonction
Publique

Nos réf. : HP/JR/2004/158

Objet : CPA

Monsieur le Ministre,

Le dispositif de la Cessation Progressive d'Activité a été modifié par la loi du 21 août 2003 : conditions d'âge, quotités de travail et rémunération.

Ces nouvelles conditions étant en recul de droits pour les personnels, la loi a conservé le bénéfice des modalités précédentes (ordonnance n°82-297 du 31 octobre 1982) aux personnels qui étaient déjà en CPA avant le 1^{er} janvier 2004.

Les fonctionnaires nés entre le 1^{er} septembre 1948 et le 31 décembre 1948 pouvaient prétendre à la CPA avant le 31 décembre 2003 (condition des 55 ans). Seuls les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation pour des raisons de continuité de service, n'ont pu faire valoir leurs droits à la CPA pendant ces quatre mois.

Il me semble équitable que ceux-ci puissent bénéficier comme les autres des dispositions de l'ancien dispositif dès lors qu'ils remplissent les conditions requises avant le 1^{er} janvier 2004 et qu'ils respectent les nécessités de service, c'est-à-dire qu'ils demandent à profiter du dispositif de la CPA à la rentrée scolaire 2004 ou à l'une des rentrées suivantes.

Espérant que vous voudrez bien prendre les dispositions qui permettent la mise en application de ce qui nous semble être une simple mesure de justice, je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'assurance de ma haute considération.

Bernard FABOT
Secrétaire Général

RETRAITE

Pour vous permettre de connaître certains articles (parmi les 116) de la nouvelle loi sur les retraites de vous aider à calculer votre pension, **une brochure sous forme d'un "Organigramme" est à votre disposition au prix de 5,50 €, frais d'expédition inclus.**

Dans ce fascicule est joint un dossier syndical de demande d'admission à la retraite.

Il est destiné à calculer ou à vérifier votre pourcentage accordé à votre traitement de base.

Il est à remplir et à envoyer au "SNETAA – secteur Retraite" seulement **DEUX ANS AVANT l'âge de votre départ en retraite** sauf pour les mères de 3 enfants ou pour cause d'invalidité.

Si vous ne souhaitez pas acquérir ce fascicule, nous vous proposons de vous faire parvenir gracieusement le dossier syndical.

Maurice DARRIGADE.



MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

LE MINISTRE

Nos réf. : CAB/MB/ER/21327

Paris, le 25 AOUT 2004

Monsieur le Secrétaire général,

Vous avez appelé mon attention sur la situation particulière des enseignants nés entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1948 vis-à-vis du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA).

L'article 73 de la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites, a mis en place un dispositif renoué de cessation progressive d'activité en cohérence avec l'allongement de la durée d'activité. En effet, le dispositif antérieur souffrait de deux insuffisances : d'une part, l'obligation de partir à la retraite à 60 ans et de l'autre, l'impossibilité d'améliorer ses droits à pension.

Dans le dispositif de cessation progressive d'activité en vigueur jusqu'au 31 décembre 2003, les personnels enseignants qui remplissaient la condition d'âge en fin d'année civile ne pouvaient être admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité qu'au début de l'année scolaire ou universitaire de l'année civile suivante, compte tenu des contraintes particulières liées au fonctionnement du service. Ces contraintes ne s'appliquaient pas aux autres catégories de fonctionnaires.

L'article 73 A 9° de la loi portant réforme des retraites a modifié, pour l'avenir, cette situation. En effet, à compter du 1^{er} janvier 2004, les personnels enseignants qui remplissent les conditions d'âge et de durée de services durant une année n pourront être admis en début d'année scolaire ou universitaire au bénéfice de la cessation progressive d'activité. A ce titre, ces personnels, bien que remplissant les conditions d'un départ fin 2004 pourront partir dès septembre ou octobre, dès lors qu'ils en ont fait la demande préalablement.

Ces nouvelles dispositions concernant la CPA sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2004. Le choix qui a été fait par le législateur est que cette date de bascule entre le nouveau dispositif et l'ancien s'applique en référence à la date d'entrée en CPA et non à la date où les conditions sont remplies pour en faire la demande. Ainsi, les enseignants nés en fin d'année 1948 ne peuvent entrer en CPA qu'au 1^{er} septembre 2004. Ils se voient donc appliquer les règles de la nouvelle CPA. Le gouvernement n'a pas souhaité introduire de dérogation à cette règle générale au bénéfice des personnels enseignants.

Regrettant de ne pouvoir apporter une réponse positive à votre demande, je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, l'assurance de ma considération distinguée.

Renaud DUTREIL

L' AIS un silence inquiétant

Le pré-rapport Thelot souligne dans son introduction « la nécessité de prendre en compte la diversité des élèves et de réduire l'échec scolaire ». Il fixe même des urgences telles que « garantir l'égalité des chances et des résultats, en considérant que la priorité doit être donnée aux conditions permettant aux plus faibles de réussir leur intégration sociale... ». Pour autant l' AIS demeure totalement absente du rapport.

Et si, dans le chapitre concernant la scolarité obligatoire, on parle « d'une certaine diversité », c'est pour affirmer l'alternance en entreprise ou dans un établissement de formation professionnelle. Les seules structures adaptées mentionnées dans le texte sont les « dispositifs relais ».

La logique du collège unique y est totalement réaffirmée. Il faut noter la réapparition du travail manuel en collège. Nous craignons donc fortement, si ce pré-rapport était maintenu, que ce soit la disparition pure et simple des structures de S.E.G.P.A. et d' E.R.E.A. au profit d'une simple logique de traitement de la très grande difficulté scolaire dans la classe unifiée.

Vincent Destrian
Responsable du secteur AIS

PROJET DE MOUVEMENT 2005... UNE BOMBE !

On avait déjà connu une brutale restriction du droit à mutation avec le mouvement déconcentré mis en place en 99.

Les « mutations à l'aveugle », la régulation injustifiée (sinon pour des raisons financières !) des capacités d'accueil, les barèmes fluctuants, l'arbitraire avec les PEP, la précarité avec les TZR... sont déjà devenus des cadres insupportables que le SNETAA combat.

Le projet de mouvement 2005, dans sa version actuelle, fait l'effet d'une nouvelle bombe contre les personnels.

Bien sûr le SNETAA a pu faire intégrer des modifications dans le premier projet, par exemple : une date plus favorable (10/12) que celle proposée pour les situations familiales, la prise en compte des enfants au lieu d'un forfait unique, le cadre des DOM, les mutations simultanées, les priorités médicales... Mais à ce jour (24/9) le projet reste explosif.

Le contexte aussi sent la poudre : la LOLF (la loi d'orientation de loi de finance) et sa « fongibilité » de crédits, la Loi de décentralisation de cet été, les graves orientations du rapport Thélot, un budget austère pour l'Education Nationale, des nouveaux projets de cadres de gestion (NGP : Nouvelle Gestion des Personnels) ou de promotions (NGA : Nouvelle Gestion des Avancements) ou de recrutements futurs ?!... autant de détonateurs pour attenter aux droits et aux statuts des personnels.

Ce projet s'intègre dans ces perspectives destructrices, nous aurons à y revenir. Le BO mouvement sera publié le 21 octobre.

Techniquement, il reste un mouvement inter

(demande à formuler avant le 10/12) avec des barèmes pour classer les candidats. Mais déjà à ce niveau s'amorcent les difficultés : les Recteurs auraient la liberté de valoriser certains postes (APV : « Affectation à caractère Prioritaire justifiant une Valorisation »). Puis la mèche s'enflamme : on est dans la perspective d'un mouvement à « double aveugle ». On ne connaîtra pas les capacités d'accueil pour accéder à telle ou telle académie (où est la transparence ?) et surtout on ignorera les modalités du mouvement intra en rédigeant la demande !

La mine anti-personnel arrive avec le mouvement intra. Là les recteurs auront une autonomie presque totale pour fixer les calendriers, fixer les règles de l'intra, définir des postes profilés, avec avis du chef d'établissement pour certains, organiser des discriminations arbitraires sous couvert de « gestion qualitative », attribuer des priorités de mutations aux uns en privant les autres.... Ce projet est un véritable missile contre l'égalité et le droit à mutation : « APV1 » ou « APV2 », les possibilités de muter risquent de devenir virtuelles, tant pour les titulaires que pour les stagiaires.

L'ampleur des modifications introduites casse les principes et perspectives de gestion équitable. Plus que jamais nous aurons besoin d'un bouclier offensif : le SNETAA, pour empêcher la désintégration du droit. Et nous serons tous vigilants pour les suites à donner.

Christian GUERIN

Des dates à retenir (prévisionnelles)

- 21/10 : Publication du BO Mouvement
- 26/11 au 10/12 : Saisies INTER sur SIAM
- 29/11 au 10/12 : Saisies des vœux spécifiques
- 29/11 au 10/12 : Mouvement chef de travaux
- 10/12 : Limite de dépôt des dossiers spécifiques
- 17/12 : Limite de dépôt de dossier médical
- 14/01 : Dépôt définitif des imprimés de vœux et justificatifs (à confirmer)
- 17/01 au 28/01 : Vérification des barèmes
- 02/02 : Résultat des vœux spécifiques
- 15/03 au 24/03 : Résultat de l'INTER
- 31/03 : Ouverture de l'INTRA (voir les responsables SNETAA académiques)

LE SNETAA VOUS AIDE ET VOUS DEFEND

- Un Spécial Mouvement SNETAA vous sera adressé. Il sera riche d'informations et de conseils. Il contient la fiche syndicale à retourner.
- Des réunions SNETAA mutations premières affectations seront organisées dans les IUFM, les académies tant pour l'INTER que pour l'INTRA : participez pour être informé(e) et conseillé(e).
- A la CAPN et dans les CAPA les élu(e)s du SNETAA vous défendront.

Adressez votre fiche syndicale au SNETAA de votre académie.

DANGER CONCERNANT LE RECRUTEMENT DES PLP

Le recrutement des PLP lors de la dernière session a subi une importante diminution. En effet c'est le corps qui a été le plus sévèrement concerné par les amputations ministérielles :

- Baisse de 39 % pour le concours interne.
- Baisse de 49 % pour le concours réservé.
- Le cycle préparatoire a perdu 50 % de ses capacités d'accès et la voie du 3ème concours a subi une baisse de 69 %.

Au total c'est 2135 postes de moins offerts pour l'ensemble des concours de PLP.

De plus la disparition depuis deux ans de la liste complémentaire ne permet plus de combler les manques dus aux admissions multiples.

Un nouveau phénomène inquiétant, lui aussi, fait son apparition :

une augmentation importante (environ le double des années précédentes)

des redoublements et des radiations. Cette situation concerne bien souvent des stagiaires ayant une longue expérience en tant que professeurs non-titulaires, qui avaient donné en tant que tels entière satisfaction, et seront très probablement réutilisés en tant que contractuels....

Le ministère démontre ici toutes les contradictions entre ses discours officiels sur la promotion des enseignements professionnels et le recrutement de plus en plus massif de personnels précaires plus dociles et malléables face aux réformes envisagées par ce gouvernement. Il a encore fait le choix pour cette année d'augmenter cette précarisation inquiétante de l'enseignement professionnel en fermant l'accès à certain concours.

Le SNETAA-eiL s'est adressé directement au Ministre de l'Education Nationale pour lui faire part de sa vive inquiétude et pour lui demander d'utiliser toutes les

voies possibles pour recruter pleinement.

Nous demandons des recrutements à la hauteur de deux critères : remplacement des départs à la retraite et résorption de la précarité. Pourtant ce ministère fait appel de plus en plus à des contractuels limités dans leurs possibilités de titularisation contrairement aux exigences des lois Sapin et Perben (lois qui se donnaient pour objectif la résorption de la précarité dans la Fonction Publique.) ...

Les concours et examens professionnels du dispositif de la loi Sapin se terminent cette année. Qu'en est-il de la résorption de la précarité ?

Nous ne pouvons qu'être pessimistes sur les choix ministériels concernant le corps des PLP.

Mais le SNETAA-eiL, soyez en assurés, agira contre toutes les formes de démantèlement du service public d'Education et de l'enseignement professionnel initial et public.

CAPLP :

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2005

- **Conditions d'inscription** : B.O. spécial n°6 du 24 Juin 2004 et n° 7 du 01 Juillet 2004

- **Dates d'inscription** : du 21 Sept 2004 au 08 Novembre 2004 avant 17 heures (heure de Paris)

- **Inscription par Internet** :

[http://www-](http://www-education.gouv.fr/siac/siac2)

[education.gouv.fr/siac/siac2](http://www-education.gouv.fr/siac/siac2)

Vous vous pré inscrivez par internet pendant la période d'ouverture des serveurs en indiquant une adresse électronique personnelle.

Attention ne pas oublier de noter le numéro d'inscription qui apparaît après validation (nouveau)

- **Confirmation d'inscription** : ***Vous confirmez votre inscription également par internet du 12 Novembre 2004 au 25 Novembre 2004 avant 17 heures (heure de Paris) (nouveau)***

- **Inscriptions multiples** :

Sous réserve de remplir les conditions requises, **les candidats peuvent s'inscrire, au titre d'une même session, dans chaque concours, à l'externe, à l'interne et au troisième concours. Ils peuvent également s'inscrire au concours réservé et à l'examen professionnel.**

Les candidats peuvent également s'inscrire à plusieurs sections.

- **Titres et diplômes** :

- Dispense de titre ou diplôme pour les mères de famille de trois enfants (décret 81-317 du 7 Avril 1981).

- Equivalence de titres ou diplômes : loi 71-577 du 16 Juillet 1971. La liste mise à jour est parue au Journal Officiel.

- **Dates des épreuves d'admissibilité** :

- **Concours externes CAPLP** (toutes sections/options) : mardi 15, mercredi 16 Février 2005.

- **Concours internes CAPLP** : mardi 18, mercredi 19 Janvier 2005.

- **3ème concours** (toutes sections/options) : mardi 15, mercredi 16 Février 2005.

- **Concours d'entrée en CP/CAPLP** (cycle préparatoire au concours externe d'accès au corps des PLP), (toutes sections/options) : mercredi 9 Mars 2005.

- **Examens professionnels** :

· **Date limite d'envoi du rapport d'activité** : 14 Janvier 2005

· **épreuve orale d'admission** : Février-Mars 2005

- **Concours réservés** :

· **date limite d'envoi du rapport d'activité** : 1er Mars 2005

· **épreuve orale d'admission** : Avril - Mai - Juin 2005

<u>EXTERNE</u>	<u>INTERNE</u>	<u>CYCLE PREPARATOIRE PLP EXTERNE</u>	<u>3EME CONCOURS</u>
- Licence ou Bac +3 ans OU - 5 ans de cadre du secteur privé OU - Bac +2 ans (BTS, DUT, ou formation niveau III) et 5 ans de pratique professionnelle OU - Pour les sections et options sans diplômes supérieurs aux niveaux IV ou V Liste BO : * Diplôme de niveau IV et 7 ans de pratique professionnelle * Diplôme de niveau V et 8 ans de pratique professionnelle OU * Anciens élèves avec scolarité intégrale au CP/PLP externe	- Fonctionnaires titulaires ou non et enseignants non titulaires en établissement français à l'é- tranger : Bac +2 ans et 3 ans de service public- S'il n'existe pas de diplômes supérieurs aux niveaux IV ou V : diplôme de niveau IV ou V et 4 ans de ser- vice public- 5 ans de cadre du secteur privé et 3 ans de service public ou enseignement à l'é- tranger	- Age maxi : 55 ans au 01.09.05- Inscription dans une seule discipli- ne- Diplôme : Bac +2- S'il n'existe pas de diplômes supérieurs aux niveaux IV : diplôme de niveau IV plus 5 de pratique profession- nelle dans la spécialité ou diplôme de niveau V plus 6 ans de pratique professionnelle dans la spécialité	- Les candidats doivent justifier d'une ou plusieurs activités profes- sionnelles dans le domaine de l'é- ducation ou de la formation. Les activités doivent avoir été accom- plies dans le cadre d'un contrat de droit privé (emploi-jeune, aide éducateur...) pendant 4 ans au cours des 5 dernières années.- Conditions de titres ou diplômes : Bac +2 ou diplôme niveau IV ou V dans les sections où il n'y a pas de diplômes supérieurs aux niveaux IV - Seules quelques sec- tions et options sont susceptibles d'être ouvertes (consulter le B.O. spécial concours à paraître en sept/oct. ou nous contacter)

CONCOURS RESERVE

Avoir eu pendant au moins deux mois entre le 10 juillet 1999 et le 10 juillet 2000 la qualité de : Maître-Auxiliaire, contractuel, vacataire des établissements publics ou français à l'étranger

ET

Diplômes ou titres requis au concours interne

OU

Sans conditions de diplômes si 5 années d'enseignement

BO n° 6 du 29 Mars 2001

ET

3 ans de services publics effectifs (Catégorie A)* sur les 8 dernières années

* Avant le 1er décembre 2004

EXAMEN PROFESSIONNEL

Avoir eu pendant au moins deux mois entre le 10 juillet 1999 et le 10 juillet 2000 la qualité de : Maître-Auxiliaire, contractuel, vacataire des établissements publics +

Avoir eu le 16 décembre 2000 la qualité de Maître-auxiliaire

ET

Diplômes ou titres requis au concours interne

OU

Sans conditions de diplômes si 5 années d'enseignement

ET

Au cours des 8 dernières années justifier de 5 ans de services dont 4 ans de services publics en catégorie A

* Les 4 ans de services publics Catégorie A doivent avoir été accomplis avant le 16 décembre 2000

STAGIAIRES PLP

Tous les jours, le SNETAA-eiL intervient avec efficacité pour que vos droits soient respectés. Nous avons mis à votre disposition une brochure spécifique (si vous ne l'avez pas encore, vous pouvez la demander en téléphonant au 01.53.58.00.30)

Nous tenons des permanences dans votre IUFM et dans les établissements.

Des élections vont avoir lieu au Conseil Scientifique et Pédagogique de votre IUFM. Avec le SNETAA-eiL assurez votre représentation. Contactez

votre secrétaire Académique pour vous présenter sur les listes SNETAA et eiL

Adhérer et voter SNETAA-eiL, c'est défendre votre métier !

RENOUVELLEMENT DES INSTANCES du 7 octobre 2004

CONSEIL NATIONAL

1 - LES SECRETAIRES ACADEMIQUES SONT MEMBRES DE DROIT

2 - Liste au titre de la Tendance

Titulaires (32)	Suppléants
LLAU Marie Bordeaux	CRETEL Jacques Lille
MUSSO Sylvie Nancy-Metz	DIAZ Frédéric Besançon
REINERT Sophie Reims	PETRO-PATRICE Claudinette Martinique
NICOD Sylvie Besançon	CYCON Jean Nancy
MERICKSKAY Nicolas Créteil	LAMBORAY Marie Claude Orléans-Tours
QUERAUD Jean Michel Bordeaux	ROSIER Danielle Nantes
TEXIER Sophie Poitiers	THIERRY Claudine Rennes
LE BIVIC Alain Lille	BISCAYE Alain Versailles
DENAT Gilles Montpellier	WATIN Charles Rennes
CASANOVA Paul Marie Nice	DAVAL Marie-Laure Lille
BELEN François Paris	CASANOVA Paul Marie Nice
GUILLOT Patricia Besançon	PIAU Laurent Nantes
DUFOUR Joël Lille	DENEUVE Alain Lyon
LAFARGUE Dominique Toulouse	BASTARDO Elisabeth Versailles
TOURNIER Nicolas Toulouse	LEGOUIX DELORME Mireille Orléans-Tours
QUATREVAUX Nicolas Nantes	MATHIEU Michèle Rouen
POYARD Bruno Grenoble	CHENUET Alain Orléans-Tours
BUREAU Françoise Poitiers	FINO BARRACO Agnès Lyon
DESTRIAN Vincent Bordeaux	JAMGOTCHIAN Jacky Grenoble
CROUTELE Jocelyne Amiens	CAPRON Gérard Rouen
EMO Martine Clermont-Ferrand	BLOCH Alain Strasbourg
VINSARD Sylvie Lille	HUBERT Stéphane Réunion
AZAIS Catherine Lille	GIL Chantal Nouvelle-Calédonie
BRUNET Denis Clermont-Ferrand	AUROY Olivier Limoges
MARIN Dominique Orléans-Tours	CHAINIEWSKI Isabelle Nancy
MONTSARRAT Jean Claude Montpellier	SPISSER Suzelle Grenoble
ARDON Jean Pierre Poitiers	
PUPPATTI Henri Lyon	
DESHOTEL J Dijon	
MARTIN Franck Créteil	
VIBERT Nathalie Créteil	
LESAMOUREY Yves Bordeaux	

3 - Liste au titre des Catégories

LAGE Christian Secrétaire Général Limoges
 MATUSIAK Bernard Trésorier National Amiens
 PABOT Bernard Secrétaire National détaché E.I.L. Lyon
 DENAMUR James Secrétaire National Amiens
 GUERIN Christian Secrétaire National Paris
 SAULNIER Yves-Henri Secrétaire National Poitiers
 SEMAAN André Secrétaire National Versailles
 VIVIER Pascal Secrétaire National Montpellier
 LANG Catherine Secrétaire Nationale Paris

Titulaires	Suppléants
Enseignement général LEROY Emmanuel Rennes DEMOUGIN André Lyon DUPOIZAT Marie-Claude Montpellier	AMOURETTE Sylvie Aix-Marseille PONCET Christine Montpellier PADOVANI J. Dominique Limoges
Enseignement Théorique HUGONNOT Marie-Josephe Besançon GROSJEAN Alain Limoges DANJOUX Monique Orléans-Tours	VIVIER Danièle Reims PAILLAS Valérie Poitiers
Enseignement Professionnel RICOU-CHARLES Michel Aix-Marseille CHABRIDON Patrick Clermont-Ferrand MAGDELAINE Raymond Aix-Marseille	RATAJCZYK Edouard Amiens MARTIN Françoise Toulouse VIOQUE Joseph Nice
Enseignement Agricole MOREL Annick Créteil	
AIS ANTOINE Richard Montpellier	ROBERT Serge Nancy
Chef des travaux POTTIER Christian Nantes	USSELIO LA VERNA Guy Poitiers
CFA-Formation Continue OLIVIER Gérard Aix-Marseille (observateur)	FENARDJI Omar Amiens
Retraités DARRIGADE Maurice Bordeaux	GROSSEMY Jean Claude Lille
Ministère de la Santé NOSTEN Gérard Paris (observateur)	

BUREAU NATIONAL

TITULAIRES AUTREMENT	SUPPLEANTS AUTREMENT
LAGE Christian	TREBOURG Véronique
RALLU Louis	LAFARGUE Dominique
PACCOU Jean	DENAT Gilles
DENAMUR James	LEGOUIX DELORME Mireille
GUERIN Christian	BOISSERIE Jean-Pierre
FONT Alain	GERBAULT Jean-Luc
SAUCE Christian	DUFOUR Joël
VIVIER Pascal	SINARD J. Pierre
QUERAUD J. Michel	POURCHER Véronique
TELLO Francisco	MATHIEU Nicole
MATUSIAK Bernard	LE BIVIC Alain
TEXIER Sophie	HUGONNOT M. Joseph
SAULNIER Yves-Henri	ARDON J. Pierre
MERIC Patrice	TOURNIER Nicolas
SEMAAN André	THEVOT Daniel
BOURDIN Jacques	MOREL Annick
LANG Catherine	BUREAU Françoise
CECCARONI Walter	MUSSO Sylvie
MARIN Dominique	ANTOINE Richard
PABOT Bernard	DESTRIAN Vincent

COMMISSIONS DES STRUCTURES (07/10/04)

Titulaires AUTREMENT	Suppléants AUTREMENT
SAULNIER Y. Henri (Président)	LAFARGUE Dominique
SAUCE Christian	BUREAU Françoise
PACCOU Jean	TOURNIER Nicolas
GUERIN Christian	LE BIVIC Alain
LAGE Christian	RALLU Louis
SINARD J. Pierre	TELLO Francisco
DENAMUR James	MERIC Patrice
MATUSIAK Bernard	LANG Catherine

COMMISSION DES CONFLITS (07/10/04)

Titulaires AUTREMENT	Suppléants AUTREMENT
VIVIER Pascal (Président)	SAULNIER Yves-Henri
QUERAUD J. Michel	MATHIEU Nicole
MARIN Dominique	DENAMUR James
BOURDIN Jack	GERBAULT J. Luc
LANG Catherine	HUGONNOT M. Joseph
FONT Alain	DENAT Gilles
SEMAAN André	TEXIER Sophie
CECCARONI Walter	MATUSIAK Bernard

COMMISSAIRES AUX COMPTES (07/10/04)

FOSSARD René (Lille)
 GROSJEAN Alain (Limoges)