



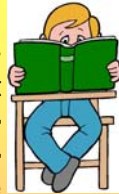
Défendre
notre métier
et ceux qui
l'exercent

Faen infos

FAEN infos N° 14 du 19/05/08 au 01/06/08

Programmes du primaire

Concernant les nouveaux programmes du primaire, le directeur général de l'enseignement scolaire a déclaré : « **Les documents d'accompagnement existants ne sont plus valables** et ne doivent plus être utilisés. [...] Il n'y aura pas de documents d'accompagnement, **les programmes sont courts, clairs et explicites** ».



Qu'on se le dise!...

Conditions de travail



Selon l'enquête Sumer 2003 de la DARES (Direction de l'Animation et de la Recherche des Études et des Statistiques) **17% des salariés déclarent être victimes, dans le cadre de leur travail,**

de comportements « systématiquement hostiles » de la part d'une ou plusieurs personnes .

Ces comportements hostiles sont de trois types : d'abord les **comportements méprisants**, puis **les dénis de reconnaissance du travail** et enfin **les atteintes à la dignité des personnes**.

Les femmes sont plus souvent victimes que les hommes de ces comportements hostiles, notamment pour ce qui est des comportements méprisants, et **les professions peu qualifiées sont les plus exposées** .



Par ailleurs, les salariés âgés entre 30 et 50 ans ou appartenant à des établissements de moins de dix employés semblent être moins souvent que les autres victimes de comportements hostiles.

Enfin, **la DARES fait le lien entre comportements hostiles et problèmes de santé** : « Alors que 12% de l'ensemble des salariés indiquent un mauvais état de santé, c'est le cas de 20% des personnes qui signalent un



comportement méprisant, 22% des cas de déni de reconnaissance du travail et 34% des cas d'atteinte dégradante ».

Un bien triste constat et l'Éducation nationale n'est pas épargnée.



Emploi des seniors

Selon une étude Inergie Opinion 2008, réalisée auprès de 527 directeurs et cadres de la fonction ressources humaines, **47% des entreprises n'ont mis en place ni politique ni moyens spéciaux pour gérer la carrière des salariés de plus de 50 ans, et moins de 10% des DRH interrogés croient en la mobilité et d'adaptabilité de ceux-ci**, tout en reconnaissant leur compétence technique, leur apport aux plus jeunes et leur expérience.



Concernant le plan national pour l'emploi des seniors 2006, les trois mesures jugées les plus efficaces par plus de deux tiers des DRH sont le transfert des compétences, le cumul emploi retraite pour les bas salaires et la retraite progressive à 60 ans.



Le maintien à l'emploi des salariés âgés de plus de 60 ans, l'aménagement du temps de travail, l'entretien de deuxième partie de carrière concernent 20% des entreprises alors que le bilan de compétences et les missions « spécifiques quinquas » n'en concernent que 10%.



Enfin, **les entreprises de moins de 500 salariés sont particulièrement peu mobilisées sur la question**.

Halde

Selon son président, 2007 est pour la Halde (**Haute Autorité de la Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité**) l'année de la « croissance et de l'efficacité ».

Les saisines (courrier, téléphone ou Internet) ont atteint un total de 6 222 en 2007 contre 4 058 en 2006.



Sur ces 6 222 saisines, le nombre de réclamations concernant **l'origine ethnique** est resté constant (de l'ordre de 27% du total) ; en revanche, le nombre de réclamations concernant **l'état de santé et le handicap** a considérablement augmenté, de même que celui concernant **l'âge et l'activité syndicale**.

Formation professionnelle : mobilité en Europe

La Commission européenne a présenté jeudi 10 avril 2008 le projet ECVET (European Credit for Vocational Education and Training), système européen de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels. Ce système devrait faciliter la mobilité en permettant aux citoyens européens d'obtenir plus facilement la reconnaissance officielle de savoirs, d'aptitudes et de compétences acquis dans un autre pays.

Les États membres sont encouragés à adopter ce dispositif volontaire qui ne cherche pas à remplacer les systèmes nationaux mais à faciliter les transferts entre eux.



Avec ECVET, des unités d'acquis d'apprentissages sont définies et des points de crédits leur sont associés. Les autorités chargées de la délivrance des certifications dans les États membres sont ainsi en mesure de traduire dans leur propre système de certification professionnelle les acquis provenant d'autres États et les points qui leur sont associés.



Grâce à ECVET, chacun pourra beaucoup plus facilement effectuer sa formation dans différents établissements de formation et dans différents pays, ce qui favorisera la mobilité des apprenants à travers toute l'Europe. Selon Jan Figel, commissaire européen à l'Éducation, la Formation, la Culture et la Jeunesse, une telle réalisation est d'autant plus remarquable

qu'il existe plus de 30 000 établissements de formation professionnelle dans l'Union européenne.

La Commission a également présenté un projet pour un nouvel outil de référence qui devrait aider les États membres à échanger leurs meilleures pratiques dans le domaine des politiques d'enseignement et de formation professionnels. Le CERAQ (Cadre Européen d'Assurance de la Qualité), qui fait l'objet d'une recommandation distincte, vise à renforcer la transparence et la cohérence des mesures politiques adoptées dans ce domaine.

Les États membres sont invités à améliorer leurs pratiques de gestion de la qualité en appliquant un ensemble de critères et de descripteurs indicatifs communs et en évaluant leurs politiques à l'aune de ce cadre commun.

Quand on connaît les difficultés de traduction des décrets datant de plus de 6 mois sur la rénovation de la formation professionnelle en France, dans la Fonction publique (et en particulier la déclinaison du DIF à l'échelle de l'Éducation nationale), on peut s'interroger sur les futures équivalences européennes, même si, dans l'absolu, l'idée peut paraître intéressante...



A moins que derrière tout cela ne se cache l'idée d'économies d'échelle au niveau de l'Europe en supprimant certaines écoles peu sollicitées entre pays voisins... Lorsqu'on parle de "mobilité", personne ne sait vraiment quand finit le volontariat spontané et quand commence la forte incitation hiérarchique...



Lutte contre la violence scolaire au Québec

L'Agence Éducation et Formation (AEF) nous apprend que **toutes les écoles primaires et secondaires du Québec devront se doter d'ici un an d'une stratégie locale contre la violence.**

Il s'agit notamment de lutter contre le racket, le sexisme et les brutalités dans les relations filles-garçons, l'homophobie, les incidents dans les bus scolaires, la toxicomanie, les pratiques de cyberintimidation ou de chantage via Internet.

Au début des années 2000, 6 élèves québécois sur 10 affirmaient avoir été

victimes de racket et 1 sur 10 se plaignait de harcèlement et d'intimidation.

L'équivalent de 11,8 millions d'euros seront consacrés à ces actions pendant trois ans.

Les manifestations de violence pouvant être sensiblement différentes d'un établissement à l'autre, la province du Québec opte pour un traitement école par école.

L'équivalent de notre "cour des comptes" avait **critiqué l'absence de collecte systématique des données essentielles relatives à la violence** qui empêche

de mesurer l'ampleur véritable du phénomène.



Plus près de nous, **en France**, l'Éducation nationale a abandonné le recensement systématique des actes de violence et la demande, formulée il y a plus de 10 ans par la FAEN, de remise aux Conseils d'Administration de la liste des actes de violence recensés dans l'établissement n'a jamais été mise en œuvre. La fourniture de ces informations est pourtant nécessaire pour qu'une réflexion de fond soit menée pour lutter contre la violence.

Il est vrai que l'on a toujours tort d'avoir raison trop tôt.

