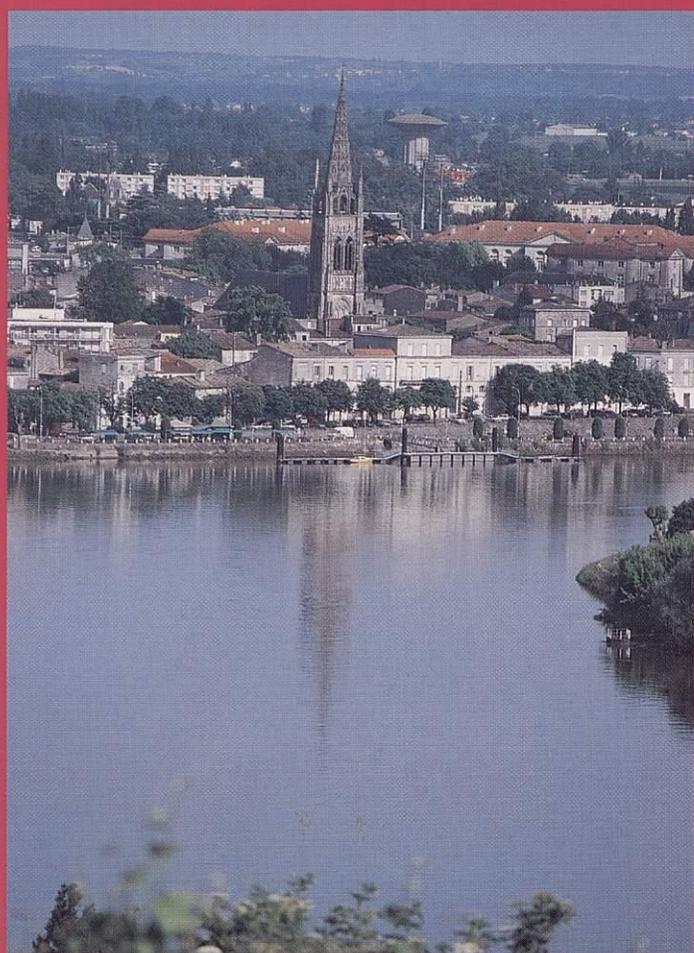


Profession EDUCATION



LIBOURNE 2001

Des personnels acteurs
du syndicalisme
de la transformation

VII^e congrès fédéral
du 14 au 15 mai

Élections Atoss :
stabilité relative
du Sgen-CFDT

Fonctionnement
et direction d'école :
1000 délégués à Paris

Vers un collège
de la réussite ?
Le débat est loin
d'être clos



Faites-vous une idée neuve sur nos tarifs.



Assurances GMF exemples de tarifs Auto

Renault Scenic
1,4l 16 V RXE pack Clim - 6 cv
La Roche sur Yon (85)

2061,80 F* par an
(314,32 €)

*Exemple de tarif au 15/01/2001. Formule Confort tous risques, bonus 50%, sans sinistre responsable au cours des 36 derniers mois, avec garage. Franchise vol-dommage à 1246 F (190 €). Franchise bris de glace à 249 F (38 €). Usage privé trajet travail administratif.

Peugeot 106
1,1l open - 4 cv
Paris (5^{ème})

1 209,06 F* par an
(184,32 €)

*Exemple de tarif au 15/01/2001. Formule Eco au tiers, bonus 50%, sans sinistre responsable au cours des 36 derniers mois. Usage privé trajet travail administratif.



Assurances GMF exemples de tarifs Habitation

Appartement de 3 pièces
Locataire à Paris

929,43 F* par an
(141,69 €)

*Exemple de tarif au 15/01/2001, pour une résidence principale au capital mobilier de 256 303 F (39 073,14 €) dont 15 383 F (2 345,12 €) d'objets de valeur. Franchise de 767 F (116,93 €). Pour la garantie tempête-grêle-neige, franchise de 1 226 F (186,90 €).

Maison de 5 pièces
Propriétaire à Rennes (35)

754,55 F* par an
(115,03 €)

*Exemple de tarif au 15/01/2001, pour une résidence principale au capital immobilier de 2 946 008 F (449 116,02 €) et mobilier de 358 802 F (54 577,05 €) dont 17 941 F (2 735,09 €) d'objets de valeur. Franchise de 767 F (116,93 €). Pour la garantie tempête-grêle-neige, franchise de 1 226 F (186,90 €).

Maintenant que vous avez une petite idée de nos tarifs, n'hésitez pas à nous demander votre tarif dans l'un de nos **450 points de contact** ou en appelant GMF en ligne au **0 802 804 806** (0,78 F/0,12 € TTC la minute) ou sur **www.gmf.fr**.



GMF. Assurément humain.

0 802 804 806 (0,78 F/0,12 € TTC la minute) - **www.gmf.fr**

QUAND LE DÉBAT N'EST PAS TERMINÉ...

Orientation précoce ou pas, hétérogénéité ou pas, déclarations tous azimuts et plus inquiétantes les unes que les autres de Jean-Luc Mélenchon... depuis plusieurs semaines le collège était au cœur des débats et il le restera très certainement malgré les orientations annoncées par le ministre de l'Éducation nationale, Jack Lang.

Sur les décisions du ministre, je serais tenté de dire qu'après avoir craint le pire, on est presque soulagé, même si de très fortes inquiétudes demeurent. Le Sgen-CFDT se retrouve totalement sur la conception même

du collège énoncée par le ministre. Mettre en avant le "creuset social", le "vivre ensemble", la "démocratisation de la réussite", l'"exigence d'une culture partagée" avec un "cahier des exigences" devant déboucher sur une redéfinition des programmes sont autant de principes, d'exigences, de démarches que nous partageons. Le ministre donne l'impression d'avoir su alors trancher positivement. Mais il y a un hic et il n'est malheureusement pas mineur.

En annonçant que des élèves pourront – même sous la forme d'une convention Collège/Lycée professionnel – suivre la

totalité de la classe de troisième en LP, le ministre met un ver dans le fruit : une orientation fin de quatrième qui ne veut pas en être une mais... bref à la "canada dry". Qui plus est, en n'intégrant pas dans le socle commun "la découverte professionnelle", il prend le risque que cette option ne soit réservée qu'à une catégorie de collégiens. Une fois de plus les lycées professionnels

ne semblent s'adresser qu'aux élèves en difficulté. Jamais l'enseignement professionnel ne pourra être valorisé si on ne supprime pas cette sorte de déterminisme.

Il est dommage que Jack Lang ne soit pas allé jus-

qu'au bout des principes affirmés et qu'encore une fois nous partageons.

Par ailleurs, tous les ministres devraient savoir d'expérience qu'aucune transformation majeure ne se fera sans les personnels. Aucune mesure n'est un sésame de réussite si on ne donne pas aux personnels les moyens concrets de s'impliquer. Or le ministre n'a strictement rien dit sur la prise en compte dans l'horaire des enseignants de l'évolution du métier.

Quand je disais que le débat n'était pas terminé...

Jean-Luc Villeneuve
Le 5 avril 2001

Mettre en avant le "creuset social", le "vivre ensemble", la "démocratisation de la réussite" avec un "cahier des exigences" sont autant de principes, d'exigences, de démarches que nous partageons.

ALGÉRIE

Pas un jour ne se passe sans que l'annonce de crimes horribles ne nous parviennent d'Algérie.

De plus, ce qui reste de vie démocratique semble se réduire un peu plus chaque jour. Pour preuve, ce qui vient de se passer concernant le Satef (syndicat autonome des travailleurs de l'éducation et de la formation) avec qui le Sgen-CFDT entretient des relations privilégiées depuis la création de ce syndicat démocratique et laïc en 1993. Le Satef devait tenir son 3^e congrès à Alger du 27 au 30 mars. L'autorisation a été retirée la veille de ce congrès alors que près de 400 délégués arrivaient à Alger.

Le secrétaire général du Satef, Arab Azzi, qui a parti-

cipé en 1995 et 1998 aux congrès de notre fédération, a alors, par voie de presse et avec le courage qu'on imagine, affirmé "subir de plein fouet la dictature de l'État". Après avoir commencé une grève de la faim au siège du ministère de l'Éducation, Arab Azzi devait déclarer : "C'est une honte, j'ai été chassé *manu militari*, comme un vulgaire terroriste, des locaux où j'ai entamé une grève de la faim pour dénoncer les comportements dictatoriaux de ma tutelle." (*Le Matin*)

Le Sgen-CFDT qui a pu joindre A. Azzi lui a assuré, ainsi qu'à l'ensemble du Satef, son total soutien dans le combat courageux que ces syndicalistes mènent pour la démocratie.

Profession EDUCATION Avril 2001 n° 106

actu	Éditorial	page III
	Élections Atoss: des résultats en demi-teinte	page IV
	L'Observatoire de la sécurité: Mettre les établissements aux normes	page V
infos	Rassemblement écoles: Aboutir enfin sur le dossier direction	page VI
infos	Lecture, petites annonces	page VII
métic	Troubles du langage: Les mesures Lang	pages VIII et IX
l'invi	Clara Halter Une artiste pour la paix	page X
	Spécial Congrès Les résolutions	pages 1 à 40

EN BREF

BIBLIOTHÈQUES

Le Syndicat national des bibliothèques (SNB) de l'Unsa Éducation (Fen) a décidé de tenir un congrès extraordinaire en juin prochain. Au cours de ce congrès, un texte d'orientation présenté par leur bureau national sera soumis à tous leurs adhérents. Ce texte stipule que le SNB quitte l'Unsa Éducation et demande à être affilié au Sgen-CFDT. Des discussions ont lieu avec ce syndicat pour envisager accueil éventuel et fonctionnement au sein de notre organisation.

PRIVÉ DE COLLÈGE !

Cinq collèges privés sur un même secteur géographique et pas un seul collège public ! Le ci-devant Président du Conseil général de Vendée s'oppose à l'implantation d'un collège à Aizenay, à côté de La Roche sur Yon. Aizenay avec les environs regroupent 29 000 habitants ; le terrain pour l'implantation du collège public est réservé par la municipalité depuis 1978. Mais "Monsieur not'maire" continue à considérer que toute famille qui désire bénéficier du service public d'éducation doit le faire payer à ses enfants de plus de 2 heures de trajet. Le collectif "Pour un collège public à Aizenay" a fait constater par procès-verbal les résultats de son enquête: 798 familles se sont déclarées intéressées. Cela représente plus de 1000 enfants nés entre 1988 et 1999: de quoi assurer un minimum de 400 élèves à ce collège. Pour soutenir la création de celui-ci, manifestation à La Roche/Yon et fête à Aizenay le 5 mai. Site : www.multimania.com/Aizenay

JEUNESSE ET SPORTS : ACTION BUDGET

Le budget du ministère de la Jeunesse et des Sports est dérisoire, il stagne à 0,20% du budget de l'État et place de fait ce ministère en danger perpétuel d'existence. C'est pourquoi, le Sgen-CFDT et les autres organisations syndicales des personnels du MJS ont décidé d'interpeller l'ensemble de la classe politique et le milieu associatif sur la nécessité d'un budget à la hauteur des missions, c'est-à-dire à terme 1 % du budget de l'État, et dès 2002, un doublement, soit 0,40 %. Elles revendiquent également un plan sur 5 ans de 2500 créations d'emploi.

PERSONNELS ATOSS

ÉLECTIONS 2001

Les résultats des élections aux CAPN et Capa n'ont pas bouleversé les grands équilibres dans la représentativité des organisations syndicales.

La relative stabilité de la fédération des Sgen-CFDT ne peut être satisfaisante. L'effort de tous doit plus que jamais se porter vers plus de développement et de syndicalisation en faveur des personnels Atoss.

Scrutin du 13 mars 2001: cette relative stabilité n'est guère satisfaisante pour la fédération des Sgen-CFDT.

Les résultats de ce scrutin n'ont pas bouleversé les grands équilibres dans la représentativité des organisations syndicales.

- Au niveau des CAPN, le Sgen-CFDT reste stable chez les AAsu : 9,10% (soit - 0,34) et chez les Casu : 10,30% (- 0,73) mais perd 1,19 point avec 9,54% chez les Sasu. Les deux sièges CAPN Sasu et AAsu sont toutefois conservés.

- Dans la filière ouvrière, avec 7,10%, le Sgen-CFDT est en légère baisse : - 0,5 pt. Point négatif, cette baisse chez les OP (- 0,45 pt) entraîne la perte de notre siège à cette CAPN.

- Chez les assistant-e-s de service social, le Sgen-CFDT enregistre un net recul : 23,42% (- 8,9 pt) ce qui a pour conséquence la perte du second siège CAPN.

La FSU progresse dans la filière ouvrière : + 3,6 points, mais baisse chez les administratifs (Sasu: - 0,4 pt, AAsu: - 0,75 pt et Casu: - 3,29 pt).

Les syndicats de l'Unsa Éducation (ex-Fen) obtiennent des résultats qui relèvent d'un paradoxe apparent (- 3 pt dans la filière ouvrière où elle reste toutefois majoritaire avec 33%) mais progression de 3 points chez les administratifs.

La CGT et FO obtiennent des résultats assez stables. Ces résultats aux CAPN ne trouvent pas leur correspondance dans les votes Capa où notamment le Sgen-CFDT recueille de meilleurs scores.

Au total la fédération des Sgen-CFDT obtient 53 sièges (+4 par rapport à 1998) dont 19 sièges contre 21 chez les AS et des gains chez les OEA, les MO, les aides techniques et agents techniques de laboratoire. Cette différence entre vote "national" et vote "académique" doit être prise en compte par la fédération.

DE FORTES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES

Par ailleurs, l'implantation du Sgen-CFDT dans les diverses catégories Atoss revêt des disparités conséquentes selon les académies. Le fait que le Sgen-CFDT soit peu implanté dans des académies obère l'ensemble des résultats CAPN. On peut aussi constater un léger recul des votes CAPN dans des acadé-

mies où la fédération est bien présente et obtient de très bons résultats (20 à 25%).

La relative stabilité de la fédération dans ces élections ne peut être satisfaisante. Elle doit conduire la fédération des Sgen-CFDT à accroître ses efforts sur la syndicalisation des personnels Atoss, sur une meilleure prise en charge des élections et des dossiers revendicatifs (RTT, emploi, salaires, carrières, ...) en syndicat général pour que les adhérent-e-s et sympathisant-e-s qui ont porté leurs suffrages sur les listes Sgen-CFDT soient encore plus nombreux lors de la nouvelle échéance de 2004.

Jean Paul Bergault

Les catégories professionnelles concernées par le scrutin

OEA : Ouvrier d'entretien et d'accueil

OP / P : Ouvrier Professionnel / Principal

MO / P : Maître Ouvrier / Principal

AAsu : Attaché d'administration scolaire et universitaire

Sasu : Secrétaire d'administration scolaire et universitaire

Casu : Conseiller d'administration scolaire et universitaire

ATL : Aide technique de laboratoire

AGTL : Agent technique de laboratoire

AL : Aide de laboratoire

AS : Assistant-e de service social

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

AVANÇÉES CONCRÈTES

L'Observatoire national de la sécurité (composé de trois collèges: personnels et usagers, ministères, collectivités territoriales) a œuvré utilement; un certain nombre de dossiers critiques ont pu avancer substantiellement, avec des retombées concrètes dans les établissements.

Explications.

En plus de l'Observatoire national de la sécurité des établissements scolaires et d'enseignement supérieur (ONS), une mission d'information de la commission des affaires culturelles de l'Assemblée nationale a également rapporté sur le sujet.

Que ce soit au sujet des internats ou des équipements sportifs, à propos des activités scientifiques, technologiques et professionnelles ou concernant la maintenance, le rapport 2000 de l'ONS* est aussi riche en analyses et propositions que ceux des années précédentes.

DE L'UTILITÉ DU TRIPARTISME

Les travaux de l'ONS, au sein duquel le Sgen-CFDT a œuvré en prenant toute sa place, ont permis au cours des dernières années des évolutions dans la prise de conscience des problèmes liés à l'hygiène et à la sécurité des élèves et des étudiants. Ceci a permis des améliorations certaines. Citons par exemple la mise en conformité des équipements de travail qui avait pris un sérieux retard avant 1996. Cette année là, le rapport de l'ONS mettait en évidence que 60% du parc machine des lycées techniques et professionnels n'était pas conforme à la réglementation. La presse s'en était fait largement l'écho.

En 2000, la nouvelle enquête de l'ONS montre



que ce chiffre est ramené à près de 20% et que cinq régions sur vingt six ont totalement terminé la mise en conformité.

Si les choses avancent, il reste encore beaucoup à faire et certaines propositions reviennent depuis plusieurs années, comme: "instaurer l'obligation de contrôles périodiques pour l'ensemble des installations sportives" ou "prévoir un examen médical à chaque nouveau cycle d'enseignement pour tous les élèves".

Chaque année également l'ONS approfondit d'autres domaines ce qui lui permet de faire de nouvelles propositions, telles: "mettre en place dans chaque établissement d'enseignement supérieur un programme annuel de prévention des risques liés à l'activité en travaux pratiques de chimie et de biologie prévoyant notamment la substitution des produits très dangereux, la forma-

tion des étudiants et la formation continue des personnels".

NE PAS TOUT AMALGAMER

Le rapport de la mission parlementaire "Pour une école plus sûre" reprend bon nombre des propositions faites par l'ONS au cours de ces dernières années. Cependant il mélange hygiène-sécurité et violence en proposant de regrouper l'ONS et le Comité national de lutte contre la violence à l'école en une agence française pour la sécurité dans les établissements scolaires et universitaires, ce qui ne saurait recevoir l'accord du Sgen-CFDT.

Jean-Jacques Biger

* Le rapport 2000 de l'ONS devrait bientôt être en ligne (www.education.gouv.fr/syst/ons/). Dès qu'il le sera nous créerons un lien à partir du site Sgen-CFDT.

EN BREF

CARTE SCOLAIRE

Le groupe de travail "Carte scolaire" du 1^{er} degré auquel le Sgen-CFDT a participé a remis son rapport au ministre de l'Éducation nationale. Les modifications essentielles dans les opérations sont de deux ordres. D'abord une modification des critères fondant la répartition nationale: les services du ministère tiendront compte des variations du nombre d'élèves; les pondérations s'effectueront désormais en intégrant, outre le critère de territorialité, celui concernant les caractéristiques sociales des populations. L'autre modification concernera les procédures: parents et représentants des collectivités territoriales seront associés plus tôt à la définition de la politique scolaire, tant au niveau national, qu'académique et départemental. La diffusion de données quantitatives et qualitatives doit permettre une traduction de la carte scolaire en implantation de postes dans la transparence.

LE COLLÈGE POUR QUI?

Le texte des "14": "Nous voulons construire le collège de la réussite de tous" (cf PE 105) n'avait pas été conçu comme élément de "dialogue" avec Jean-Luc Mélenchon, ministre délégué à l'enseignement professionnel. Le principe de ce texte et de sa publication avait en effet été arrêté lors de la réunion du 6 février, comme élément de prise de position dans le débat sur le collège, suite aux "fuites" concernant le rapport Joutard. C'est en mars que Jean-Luc Mélenchon a commencé une campagne médiatique contre le collège unique: Libération des 3-4 mars, l'Express du 20 mars, émission "Controverses" du 22 mars sur RMC (à laquelle participait J.L. Villeneuve). Le 16 mars il écrivait aux organisations de personnels, aux fédérations de parents, aux organisations lycéennes. Tirant argument des difficultés du collège, que personne ne nie, le ministre préconise l'orientation précoce des élèves en difficulté, qui se trouvent être par ailleurs d'origine populaire, vers les lycées professionnels. Les "14", quant à eux, dans une réponse collective, estiment qu'au lieu de se résigner aux dysfonctionnements et de les "gérer" par la sortie prématurée de ceux qui s'y trouvent mal, il faut faire du collège le lieu de la réussite pour tous, le lieu où acquérir ensemble le socle commun de connaissances et de compétences indispensable à tout citoyen. Certes, cela suppose une véritable volonté de transformation du collège. C'est cette réponse qu'ils attendent du ministre J. Lang.

EN BREF

ACTION INTERSYNDICALE RÉUSSIE

Le 21 mars, à l'appel d'une large intersyndicale dont le Sgen-CFDT, les documentalistes se sont réunis à Paris et dans de nombreuses villes de province pour réclamer davantage de postes au Capes externe d'enseignants documentalistes. En effet, les récentes innovations introduites dans les collèges et lycées (travaux croisés, TPE, PPCP...) renforcent le rôle pédagogique des documentalistes; mais elles entraînent une surcharge de travail du fait de la multiplicité et de la diversification des tâches qu'elles réclament. L'intersyndicale a été reçue en audience par des représentants du ministère, attentifs mais sans pouvoir décisionnaire. À l'issue de cette journée, l'intersyndicale a décidé d'interpeller fermement à nouveau le ministre pour obtenir satisfaction; elle va populariser l'action auprès des médias, des personnels et des parents d'élèves, développant des initiatives dans les établissements et les académies.

ENSEIGNEMENT AGRICOLE

Le conflit ouvert des personnels des centres de formation agricole et des centres de formation professionnelle pour adultes (CFA-CFPPA) a pris une tournure inédite ces dernières semaines. Depuis la signature du protocole Sapin en juillet 2000, les cabinets des ministres de l'agriculture et de la fonction publique ont déclaré que les personnels en contrat à durée indéterminée (CDI) seraient acceptés aux concours réservés "en gestion".

Le Sgen-CFDT, inquiet de l'absence de base juridique réelle, a fait pression pour que des solutions soient trouvées y compris au moment de la discussion de la loi. En ce sens, il a appelé les personnels CFA-CFPPA à la grève le 7 décembre 2000. Les personnels en CDI ont été acceptés pour les pré inscriptions; leurs candidatures ont été repoussées à l'inscription finale. La colère a gonflé le mouvement de grève prévu le 21 mars 2001, doublé d'une manifestation à Paris. La Direction générale de l'enseignement agricole a été occupée pendant 8 heures: une première! L'évacuation ne s'est faite qu'après l'annonce de l'ouverture de négociations sur les possibilités de titularisation des CDI.

On peut suivre et réagir à cette négociation en direct sur le site du Sgen-CFDT (sgen-cfdt.org)

ÉCOLES

RASSEMBLEMENT ÉCOLES

Environ un millier de manifestants se sont rassemblés à Paris le 28 mars à l'appel de l'intersyndicale. Le Sgen-CFDT entendait mobiliser autour de la nécessaire évolution du fonctionnement de l'école et l'amélioration des conditions d'exercice de la direction.

Après cette nouvelle journée de lutte, quelles perspectives?

Direction d'école: sortir de la crise, oui mais comment?

Manifestement, le ministre n'a pas aimé la rupture des négociations qu'il avait accepté d'ouvrir autour de la direction d'école.

Rappelons les faits: le 11 janvier dernier, l'indigence des propositions ministérielles avait conduit l'intersyndicale à claquer la porte du ministre, le renvoyant ainsi à rédaction de sa copie.

Au sortir des municipales et quelques jours avant le rassemblement parisien du 28 mars, il exhorte son cabinet à rencontrer en bilatérales les organisations syndicales et fait part de ses interrogations quant à la capacité et à la volonté de tous de sortir de cette crise. Les demandes des organisations syndicales sont jugées exorbitantes, voire démesurées. On va jusqu'à les soupçonner de ne plus maîtriser "les troupes".

PROPOSITIONS À MOYENS CONSTANTS?

Les propos de son représentant sont embarrassés: "Je vais vous faire des propositions aussi nouvelles que concrètes, mais sans moyens supplémentaires". On commence par acter ce qui ne fait pas souci et qui d'ailleurs ne mange pas de pain: mesures de soutien, d'accompagnement, d'aide technique et d'allègement. Puis on poursuit avec des pistes qui s'apparentent plus au bricolage et au transfert de charge:



En tête de manifestation, le 28 mars, les trois secrétaires généraux, avec, de gauche à droite sur la photo: Jean-Luc Villeneuve (Sgen-CFDT), Nicole Geneix (SnulPP-FSU), et Hervé Baro (SE-Unsa).

"Ponctionnons les brigades abusivement défrayées afin d'indemniser les directeurs.

Demandons aux collectivités locales de faire assurer par leurs services les tâches administratives dont elles sont les premières consommatrices..."

MESURES NÉCESSAIRES MAIS NON SUFFISANTES

Mais dans le même temps, il faudra encore attendre trois ans pour que les écoles à cinq classes bénéficient toutes de décharges. Aucune reconnaissance du travail en équipe n'est apportée à travers ces mesures.

Tous les dysfonctionnements vécus au quotidien, les absurdités de gestion, les questions de responsabilité sont oubliées ou passées sous silence par le

ministre.

Or, en trois ans d'actions, de manifestations, de blocages, d'adresses aux ministres, la profession a montré que les indispensables mesures "catégorielles", aujourd'hui encore non satisfaites, ne suffiraient pas.

Le malaise de la direction, est avant tout révélateur de difficultés de fonctionnement profondes que le ministre devra affronter s'il veut, selon ses propos "solder avant l'été".

Plus de mille délégués des syndicats et section départementales (Sgen-CFDT; Unsa-éducation, SNUipp-FSU, etc...) sont venus rappeler au ministre que le compte n'y était pas et que la profession restait mobilisée.

Maurice Bossuat

Le Sgen-CFDT à Libourne

*Des personnels
acteurs de la transformation*

Le prochain congrès de la fédération, qui se réunit tous les trois ans, se tiendra à Libourne du 14 au 18 mai 2001. Il rassemble non seulement les délégué-e-s de nos 116 syndicats mais aussi de nombreux invité-e-s d'organisations syndicales françaises et étrangères, de fédérations de parents, d'associations...

Bien entendu, ce congrès devra tirer le bilan de l'activité fédérale menée depuis le congrès de Brest (mai 1998). Tous les adhérent-e-s peuvent se prononcer sur le rapport d'activité auprès de leur syndicat départemental. Lutte pour l'emploi, transformation de l'École... autant de débats qui permettront aux syndicats de s'exprimer sur la politique fédérale durant en particulier la période Allègre, mais pas uniquement.

Mais un congrès doit également tracer des perspectives d'avenir pour les trois années à venir. Au lieu des trois résolutions traditionnelles, le conseil fédéral, organe directeur de la fédération, a décidé d'innover afin que les textes adoptés au congrès soient à la fois plus opérationnels et plus lisibles pour l'ensemble des personnels.

- La résolution "Le Sgen-CFDT : un syndicalisme de transformation" se présente comme il est écrit dans son préambule "comme une profession de foi, un message identitaire". Rappeler fortement ce qu'est, ce que veut le Sgen-CFDT.

- Une résolution thématique : "L'École de tous - Deuxième partie : le collège, École moyenne". L'École initiale avait fait l'objet d'une résolution à Brest, il s'agit donc d'une suite. Autant dire également que cette résolution qui tombe en plein débat sur le collège a plus que jamais toute sa pertinence.

Et enfin, six très courtes résolutions seront présentées :

- "Emplois-Jeunes"
- "Langues et cultures de France"
- "Pour un service public de recherche rénové et fort"
- "Protection sociale"
- "Renforcer la place et la présence du Sgen-CFDT"
- "Vers une nécessaire évolution des structures"

Six amendements sont mis au débat sur ces textes. Ainsi, à travers ces résolutions, il s'agira pour les congressistes de fixer les grandes orientations et les priorités du Sgen-CFDT de 2001 à 2004.

Le congrès devra également se prononcer sur la politique financière de la fédération.

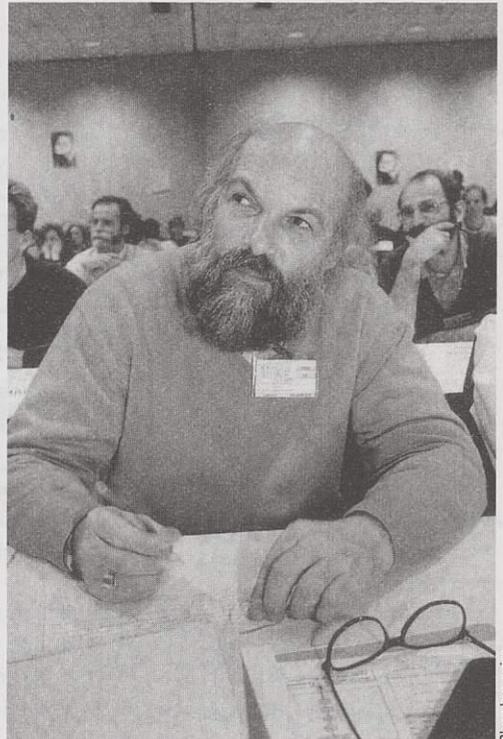
Lors de ce congrès, de nouvelles instances seront élues.

Moment de démocratie privilégié, un congrès permet également la rencontre de délégués, des échanges...

Que ce congrès soit celui d'un Sgen-CFDT dynamique, confiant en son avenir, d'un Sgen-CFDT où toutes et tous ont plaisir à être, où toutes et tous contribuent à élaborer une politique de lutte contre les exclusions, pour l'emploi, contre la précarité...

L'ensemble des adhérentes et adhérents Sgen-CFDT est concerné par le VII^e congrès de la fédération.

Jean-Luc Villeneuve
Le 3 avril 2001



Chambre noire

Repères

Le Sgen-CFDT : un syndicalisme de transformation.....	3
L'École de tous - Deuxième partie : le collège, École moyenne.....	9
Emplois jeunes.....	17
Langues et cultures de France.....	19
Pour un service public de recherche rénové et fort.....	21
Protection sociale.....	25
Renforcer la place et la présence du Sgen-CFDT.....	29
Vers une nécessaire évolution des structures.....	31
Charte financière fédérale.....	33
Tribunes des syndicats.....	37

Photos de couverture et des pages 4 à 27 : Communication - Ville de Libourne

1



Le Sgen-CFDT : un syndicalisme de transformation

Préambule

Cette résolution, volontairement brève, se présente comme une profession de foi, un message identitaire.

La création du Sgen, en 1937, s'appuyait sur trois principes fondamentaux :

- être un syndicat confédéré ;
- être un syndicat général ;
- être un syndicat laïc.

Depuis, le Sgen-CFDT n'a en rien dérogé à ces choix.

La société, les rapports au monde, l'École ont bien entendu considérablement évolué, mais l'utopie qui animait ses fondateurs demeure plus que jamais présente, nécessaire : peser, avec d'autres, pour que cette École soit émancipatrice, pour que cette École soit l'École de tous, pour tous et pour chacun. Et cette École doit bel et bien être l'affaire de tous.

Dans cette résolution, il ne s'agit aucunement de recenser toutes nos revendications, toutes les valeurs qui ont contribué et continuent de contribuer à l'identité de notre organisation. Les résolutions des congrès précédents constituent notre patrimoine.

Aujourd'hui, pourquoi le Sgen-CFDT ? Son syndicalisme de transformation sociale est indispensable.

①

débat public
confiance pour les années

du Tps
auto. et

les moyens.

② Syndicalisme de solidarité
Emploi.

③ Synd. général et confédéré
R.T.T. → emplois buge...
Un service public d'éducation

④ **1 - Transformer l'École :**
renové en
profondeur
une nécessité

⑤ développer notre
syndicalisme

1.1 - Pour le Sgen-CFDT, l'École doit demeurer un service public, laïc de l'Éducation, de la formation, de la culture. Elle joue un rôle fondamental dans la construction d'une société solidaire de femmes et d'hommes libres et citoyens.

En tant que service public, l'École doit retrouver le chemin de la gratuité.

1.2 - Aujourd'hui, l'échec scolaire, toujours socialement discriminant, va jusqu'à la forme extrême du refus de l'École, du rejet de l'institution. Violence, absentéisme croissant en sont des signes révélateurs. Le Sgen-CFDT ne se résout pas à cette situation.

1.2.1 - Le rôle de l'École n'est pas de régler tous les dysfonctionnements de notre société mais il est de la responsabilité de l'École de contribuer à lutter contre les inégalités sociales et de permettre l'accès de tous à la culture, au savoir, à la formation, à la citoyenneté. Le Sgen-CFDT continue de revendiquer une culture commune pour tous (Brest, 1998, résolution n° 2). Permettre aux élèves d'acquérir des savoirs, savoir-faire, savoir-être, préparer à la vie sociale, faire acquérir des qualifications à tous les jeunes de ce pays, aider à leur insertion professionnelle, en s'inscrivant dans la perspective d'une formation tout au long de la vie sont des fonctions essentielles de l'École.

1.2.2 - Pour le Sgen-CFDT, il ne doit y avoir ni sortie prématurée du système scolaire, ni existence de filières de relégation.

⑥ multiplication de
le syndicalisme
européen et
mondial

3



14-18 mai 2001
7^e congrès
fédéral

Libourne
SGEN CFDT



1.2.3 - L'École a le devoir de trouver en son sein les remédiations aux difficultés rencontrées par les jeunes. L'École doit bien être son propre recours tout en prenant en compte le travail effectué par d'autres, associations en particulier.



Libourne, la nuit

4

1.2.4 - Transformer l'École nécessite de donner plus et mieux à ceux qui ont le moins. Dans le cadre d'un projet concerté avec l'ensemble des acteurs, l'engagement dans la durée d'une politique de discrimination positive, en particulier d'éducation prioritaire, doit contribuer à la lutte contre l'échec scolaire et l'exclusion. La politique de discrimination positive doit être l'objet de formes spécifiques dans les départements ruraux.

1.2.5 - Les personnels sont confrontés aux attentes multiples et contradictoires de la société par rapport à son École. La transformation de l'école et des métiers d'éducation est un des moyens d'y répondre.

2 - Transformer l'École : méthodologie du changement

2.1 - La transformation de l'École se fera avec l'ensemble de la communauté éducative et non contre les personnels.

2.1.1 - Pour réformer, il faut mettre en œuvre les changements indispensables avec cohérence et méthode, exigence, et sans démagogie.

2.1.2 - Pour le Sgen-CFDT, aucune réforme en profondeur ne se fera sans difficulté. Pour cela, il faudra se doter d'une méthodologie.

2.2 - Pour instaurer la confiance, il faut donner toute leur place aux acteurs du système éducatif. Les personnels - enseignants et Atoss - ne peuvent être considérés comme de simples exécutants. Ils doivent être partie prenante du changement.

2.2.1 - Pour cela, le Sgen-CFDT mènera une politique pour que soient mis en œuvre :

- le droit à l'expérimentation ;
- le soutien aux initiatives pédagogiques, aux échanges ;
- leur reconnaissance par l'institution en termes de moyens, d'évaluation et de diffusion ;
- une autre pratique du métier enseignant (Caen, 1995, résolution n° 3) et qu'enfin cette évolution du métier se traduise dans le service ;
- la redéfinition des modalités de recrutement et la réorientation de la formation initiale en ce sens ;
- la mise en place d'un véritable dispositif de formation continue des personnels qui soit à la fois un droit et un devoir (Caen, 1995, résolution n° 3) ;
- le changement du système d'évaluation du travail des personnels qui ne doit plus reposer pour l'essentiel sur une inspection individuelle aberrante ou d'une notation arbitraire ;
- l'instauration d'une évaluation régulière du système éducatif dans son ensemble ;
- l'analyse des pratiques innovantes.

2.2.2 - Il faut donner aux réformes les moyens budgétaires de leur réussite. Aucune réforme ne se fera à moyens constants ou par la seule amélioration de la gestion. Les moyens nouveaux et les recrutements en particulier doivent impérieusement faire partie de plans pluriannuels.

2.2.3 - Il faut savoir donner du temps :

- du temps pour mettre en place le changement ; avec des évaluations/bilans réguliers ;
- du temps pour travailler autrement, travailler en équipe ;
- du temps pour la concertation.

2.2.4 - L'autonomie des établissements doit permettre l'émergence d'un véritable projet éducatif, défini par toute l'équipe éducative.

2.2.5 - Cette autonomie, qui ne va pas dans le sens de l'éclatement du système scolaire ou des orientations d'un libéralisme menaçant, doit s'inscrire dans un cadre national.

2.2.6 - Cette autonomie doit être mise en œuvre au niveau d'un bassin de formation (Caen, 1995 ; Brest, 1998).

2.2.7 - Là où un besoin est identifié et des moyens affectés en réponse, les décisions d'utilisation et de mise en œuvre doivent être exercées par les acteurs de terrain en pleine responsabilité, dans une démarche contractuelle incluant une évaluation contradictoire.

2.3 - Mais ces changements resteront inopérants :

2.3.1 - • si la communauté éducative - personnels, élèves, parents,... - n'est pas impliquée, tout en définissant le rôle et les responsabilités de chacun ;

2.3.2 - • si des évolutions fortes ne se produisent pas concernant les contenus, les programmes, les cloisonnements disciplinaires, les filières, les rythmes scolaires, l'évaluation des connaissances en cours de formation, la validation des acquis pour la délivrance des diplômes, le déroulement et le contenu des examens et tout particulièrement le déroulement du baccalauréat.

2.4 - Le Sgen-CFDT exige que l'on accorde, après consultation des instances paritaires, des moyens supplémentaires contractualisés, en argent et en temps, en priorité aux équipes volontairement constituées sur la base d'un projet partagé dans l'école, l'établissement ou le bassin de formation.

2.5 - Le Sgen-CFDT revendique une orientation choisie. Cette orientation doit rester ouverte et modifiable par le développement d'un enseignement modulaire.

éducatif et contribuant à la construction d'une société plus solidaire.

3.2 - L'emploi et la résorption de la précarité demeurent nos revendications prioritaires.

3.2.1 - Au-delà de l'avancée positive de la loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire, le Sgen-CFDT continue de revendiquer la titularisation sans concours de tous les non titulaires français et étrangers - auxiliaires, contractuels, CES, CEC,... - en prenant en compte leurs acquis professionnels. Par ailleurs, le Sgen-CFDT demande que la totalité de leur carrière soit retenue pour le reclassement à l'occasion de leur titularisation.

3.2.2 - Il demande l'arrêt du recours sous quelle que forme que ce soit à des personnels précaires.

3.2.3 - Le recours aux heures supplémentaires et complémentaires doit disparaître : la majeure partie doit être transformée en emplois budgétaires, le reliquat étant géré par le compte épargne temps choisi et négocié.

3.2.4 - Le Sgen-CFDT continue d'exiger que la RTT s'applique sans exception à toutes les catégories de personnels et débouche sur la création d'emplois.

3.3 - Le Sgen-CFDT revendique une réduction de l'amplitude de l'échelle des revenus (salaires et indemnités).

Dans cette revendication salariale, l'augmentation substantielle des bas salaires reste la base de notre revendication salariale : le Sgen-CFDT revendique qu'aucun salaire ne soit inférieur à l'indice 310 majoré.

4 - Un syndicalisme général et confédéré

4.1 - Le syndicalisme général du Sgen-CFDT est cohérent avec l'unité du service public de l'Éducation que nous voulons.

4.1.1 - Dans l'élaboration d'un projet pour l'École, toutes les catégories de personnels ont un rôle à jouer pour dépasser la juxtaposition d'intérêts de diverses catégories et de compromis bancals.

4.1.2 - Le Sgen-CFDT, dans ses pratiques de syndicat général, recherche un dépassement des oppositions par des perspectives et des propositions dynamiques et exprime les solidarités intercatégorielles.

4.2 - Dès son origine, le Sgen a choisi d'appartenir

3 - Nos revendications pour développer la solidarité

3.1 - Le Sgen-CFDT qui lutte contre les inégalités sociales et toute forme d'exclusion met en avant des revendications en cohérence avec son projet

5



14-18 mai 2001

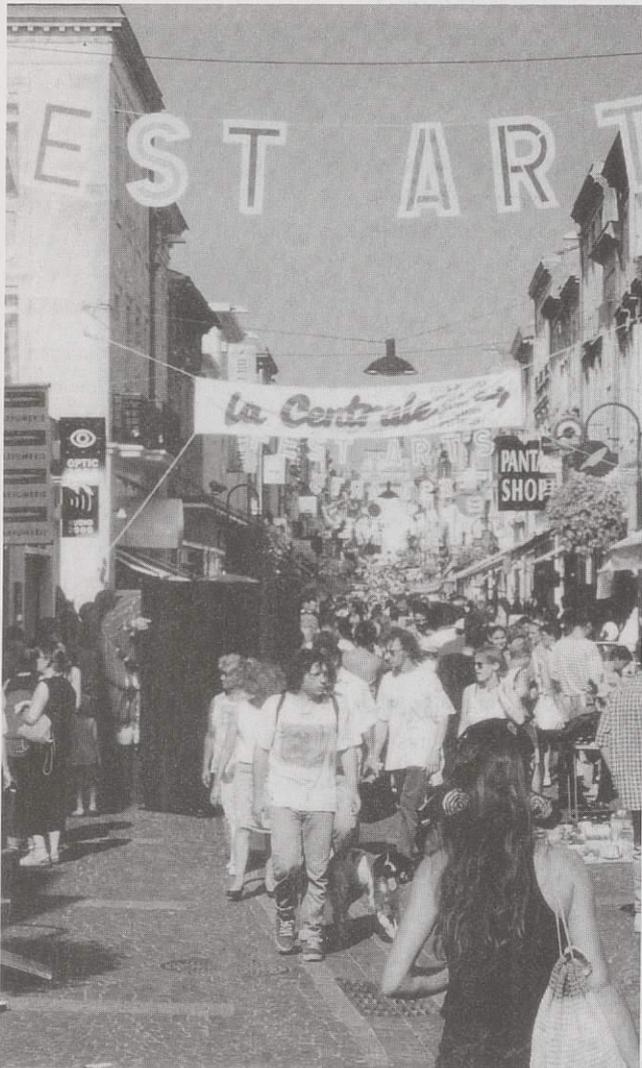
7^e congrès fédéral

Libourne

SGEN CFDT

Le Sgen-CFDT : un syndicalisme de transformation

14-18 mai 2001
7^e congrès
fédéral
Libourne
SGEN CFDT



La rue piétonne Gambetta

à une confédération ouvrière. Ce choix est au fondement de notre conception de la transformation sociale (Brest, 1998, résolution n° 1 - 3.2).

4.2.1 - En effet, pour le Sgen-CFDT, les personnels de l'Éducation nationale, de la Recherche

publique, de l'Enseignement Agricole Public et de Jeunesse et Sports ne doivent pas être isolés des travailleurs des autres secteurs, publics ou privés. Il s'agit, en refusant les replis catégoriels, de développer des solidarités dépassant les seules identités professionnelles.

4.2.2 - Dans la CFDT, le Sgen milite pour le développement du dialogue social à tous les échelons de l'Éducation nationale où rapport de force, négociation et contractualisation s'organisent autour de nos valeurs : droit au travail et amélioration de l'indemnisation du chômage, insertion professionnelle, protection sociale améliorée pour tous, solidarité entre les générations et les catégories

sociales, priorité aux bas salaires, résorption de la précarité, réduction du temps de travail, ...

4.2.3 - Dans la CFDT, le Sgen lutte pour le développement des services publics. L'enjeu social que représente l'École concerne bien l'ensemble de la société ; le débat sur l'Éducation, ses finalités, ses missions et son devenir doit donc être l'affaire de tous. Dans et avec la CFDT, le Sgen agira pour que l'ensemble du corps social et politique se l'approprie, notamment en exigeant l'ouverture d'un grand débat public.

4.2.4 - Dans la CFDT, le Sgen agit pour l'égalité des droits hommes/femmes, le respect des droits

fondamentaux contre toute forme de discrimination, de xénophobie, de racisme, de sexisme, de harcèlement moral.

4.2.5 - Dans la CFDT, le Sgen milite pour la construction d'une Europe sociale.

5 - Faire vivre et développer le service public laïc d'Éducation

5.1 - Faire vivre la laïcité, valeur essentielle

5.1.1 - La laïcité fait partie de l'identité du Sgen-CFDT. Elle offre à tous les jeunes, quelles que soient leurs références culturelles et religieuses, un espace de confrontation qui permet à toutes les sensibilités de participer à l'élaboration d'une histoire collective.

5.1.2 - La laïcité telle qu'elle est conçue en France fait figure d'exception au sein de l'Union européenne.

5.1.3 - Dans l'Europe, et au sein du comité syndical européen de l'Éducation (CSEE), le Sgen-CFDT entend promouvoir cette laïcité qui est la meilleure façon d'assurer le "vivre ensemble", au contraire des politiques qui favorisent l'isolement des communautés.

5.2 - Défendre et promouvoir le service public d'Éducation

5.2.1 - La fédération Sgen-CFDT continue de revendiquer un grand service public d'Éducation unifié et transformé.

5.2.2 - Ce service public doit développer à travers son organisation, ses programmes et sa pédagogie, l'autonomie et le sens critique des jeunes.

5.2.3 - Il doit développer chez chaque jeune la capacité d'un futur citoyen à vivre dans une démocratie et à y assumer ses responsabilités pour la défense et l'extension des libertés, la lutte contre les inégalités, le respect des personnes et l'affirmation concrète des solidarités.

5.2.4 - Le Sgen-CFDT n'acceptera pas qu'une partie des personnels - les Atoss - soit transférée ou mise à

Amendement proposé :

modifier le 5.2.4 :

Le Sgen-CFDT n'acceptera pas qu'une partie des personnels - les Atoss - « soit transférée hors de la fonction publique. »

Présenté par le syndicat de Lille et environs
Avis défavorable du conseil fédéral.

P 627 19,06%
C 2352 71,49%
A. 311 9,45%

6

disposition dans la Fonction publique territoriale. En effet, pour réussir la mise en place de l'équipe éducative, il est indispensable qu'il y ait une cohérence dans le domaine des recrutements, de la formation et de l'autorité qui s'exerce sur les missions.

6 - Faire vivre, avec d'autres, le type de syndicalisme du Sgen-CFDT

6.1 - Si le pluralisme syndical fait partie de l'histoire de notre pays, l'émiettement syndical, tout particulièrement dans notre secteur professionnel, est une préoccupation centrale. Il affaiblit le syndicalisme : cet émiettement accentue la désyndicalisation et ne favorise en rien la syndicalisation des nouveaux personnels.

6.2 - Le Sgen-CFDT a décidé d'agir pour que les valeurs mises en avant par notre type de syndicalisme s'affirment.

6.3 - Au-delà du nécessaire développement de la syndicalisation, le Sgen-CFDT est convaincu de la nécessité d'une nouvelle dynamique dans le monde syndical et dans le monde de l'Éducation.

6.3.1 - Pour cela, la fédération Sgen-CFDT a lancé publiquement, en janvier 2000, l'appel "Il est temps".

6.3.2 - Le Sgen-CFDT entend poursuivre dans cette voie : il continue de s'adresser aux organisations syndicales, aux associations pédagogiques et périscolaires, aux chercheurs qui se reconnaissent autour de ces valeurs fondamentales :

- plus de démocratisation afin de transformer l'École pour la réussite de tous ;
- la transformation sociale pour combattre toutes les exclusions et toutes les inégalités ;
- le dépassement de tous les corporatismes dans un syndicalisme général et confédéré.

6.4 - Il s'agit d'engager ou de poursuivre une démarche pragmatique fondée sur la confrontation des idées et des pratiques avec les organisations syndicales qui partagent ces valeurs.

Pour le Sgen-CFDT, il n'est pas question de pratiquer des démarches d'état-major, de prendre des décisions d'appareils. Si des organisations syndicales doivent se rapprocher ou travailler sur des objectifs communs et fondamentaux, cela ne

pourra s'élaborer que si cette démarche, au plan local, rencontre un large mouvement d'adhésion.

Cette stratégie doit en effet articuler des décisions et impulsions nationales et des démarches locales de confrontations et d'actions communes lisibles par les adhérents et les personnels. Les expériences ainsi conduites doivent être connues, rassemblées, analysées, de façon à participer d'une démarche de toute l'organisation.

6.5 - Dans le même temps, le Sgen-CFDT n'entend pas pratiquer l'exclusive. Chaque fois qu'une unité d'action large et conforme à nos objectifs sera possible, le Sgen-CFDT y jouera un rôle dynamique.

7 - Faire vivre le syndicalisme en Europe et dans le monde

7.1 - Devant le développement des échanges économiques, commerciaux et culturels, le niveau de l'intervention syndicale change. Le Sgen-CFDT est partie prenante du développement de sociétés solidaires en Europe et dans le monde.

7.1.1 - Le Sgen-CFDT entend s'investir de plus en plus dans le comité syndical européen de l'Éducation (CSEE) au niveau européen et dans l'Internationale de l'Éducation (IE) au niveau mondial. Plus que jamais, les valeurs que nous véhiculons ne doivent pas s'arrêter à nos frontières.

7.1.2 - Pour bâtir une Europe sociale et démocratique, l'Europe syndicale doit devenir une réalité. Aussi, le Sgen-CFDT continuera avec la confédération à agir dans ce sens, comme il a pu le faire, dans le cadre de la confédération européenne des syndicats (CES), en participant aux manifestations de Porto en juin 2000 ou de Nice en décembre 2000.

7.2 - L'Europe se construit tant bien que mal. Avec les syndicats regroupés dans le CSEE, le Sgen-CFDT contribue à construire l'Europe de l'Éducation. Celle-ci se caractérise par l'identité de valeurs et la diversité des traditions culturelles et linguistiques qu'il s'agit de faire vivre.

7.2.1 - L'espace éducatif européen, c'est l'accès aux échanges scolaires et universitaires des jeunes de tous milieux sociaux, la mise en réseau des établissements, la défense et l'amélioration des ser-

7



Le Sgen-CFDT : un syndicalisme de transformation



VICES PUBLICS. C'est aussi le combat pour l'égalité des droits.

7.3 - Le Sgen-CFDT ne se reconnaît pas dans la mondialisation telle qu'elle s'opère aujourd'hui : occupée avant tout à faire des profits, elle tourne le dos au développement durable, au progrès social et à une juste répartition des richesses.

7.3.1 - Notre fédération revendique la limitation des flux spéculatifs, le redéploiement des aides aux pays les moins développés leur évitant une dépendance au tout exportation.

7.3.2 - L'adhésion du Sgen-CFDT à ATTAC, et à la mise en place de taxes, comme la taxe Tobin témoigne de l'attachement de notre organisation à un monde plus solidaire.

7.4 - Le Sgen-CFDT refuse la marchandisation des savoirs et de l'éducation.

7.4.1 - L'État doit garantir la qualité des contenus de son enseignement, maintenir les identités culturelles, permettre un partage universel du savoir.

7.4.2 - Les nouvelles technologies peuvent être une chance pour l'École. Elles doivent être au service de l'éducation et non pas le contraire. Sans contrôle et sans éthique, l'utilisation d'internet et des logiciels peut avoir des conséquences négatives. Avec l'IE, le Sgen-CFDT milite pour l'adoption d'une déontologie concernant l'utilisation des nouvelles technologies.

7.5 - Avec l'IE, avec la CFDT et la confédération internationale des syndicats libres (CISL), le Sgen-CFDT se bat contre l'analphabétisme, le travail des enfants, leur exploitation sexuelle, ...

7.6 - Le Sgen-CFDT soutiendra toutes les initiatives prises dans le cadre de la déclaration de l'ONU sur la Décennie 2001-2010 de la promotion de la non violence et de la paix au profit des enfants du monde.

7.7 - L'Éducation demeure la meilleure arme contre le sous-développement.

Projet adopté par le conseil fédéral de mars 2001 par 43 pour, 0 contre et 2 abstentions.

8

3259

P	2711	/	83,19%
C	228	/	7%
A	320	/	9,82%

L'École de tous - Deuxième partie : le collège, école moyenne

Préambule

Ce projet de résolution vise à actualiser, selon le mandat donné par le congrès de Brest, le texte sur l'école moyenne adopté en 1974, c'est-à-dire avant la démarche d'unification des structures instaurée par la loi Haby.

Les propositions pour le collège - école moyenne s'inscrivent dans le cadre politique défini par la résolution "une politique éducative pour la réussite de tous les jeunes" adoptée par le congrès de Nancy en 1992 et qui comportait un certain nombre de dispositions concernant le collège ; elles s'inscrivent par ailleurs en cohérence avec les propositions pour l'école initiale adoptées par le congrès de Brest en 1998 : l'École de tous - première partie - l'école initiale.

Les éléments d'analyse des évolutions de l'École et de la société française dans les 20 dernières années restent globalement pertinents (cf réso 2 de Brest : 1-1, 1-2, 1-3).

Si aujourd'hui l'embellie économique, la réduction du temps de travail et les mesures d'aide à l'emploi provoquent la baisse du chômage, et de l'angoisse du chômage, les années récentes ont creusé les inégalités, ont provoqué des phénomènes d'exclusion sociale grave qui sont loin d'être réglés. Les établissements scolaires, et tout particulièrement les collèges, n'ont pas été à l'abri de ces difficultés : la géographie sociale des villes en particulier, et de leurs banlieues, a suscité l'émergence de disparités, d'inégalités entre les collèges, certains



Vue aérienne de la médiathèque
municipale Condorcet

concentrant de manière sensible des difficultés tant en termes de socialisation des jeunes qu'en termes de réussite dans l'accès aux savoirs, d'autres accueillant les enfants "sans problèmes" dans des "sections de choix".

La relation entre le sentiment d'être exclu et la violence - contre l'institution et même contre soi - est réelle et fait partie des éléments qui ne sont jusqu'à présent pas suffisamment pris en compte dans les politiques contre la violence qui ne sauraient se limiter à des "plans" (cf le rapport de l'Inserm "Souffrances et violences à l'adolescence" rendu public le 9/11/2000).

Le processus d'unification-massification qui s'est poursuivi depuis la loi Haby ne s'est pas accompagné d'un choix politique clair sur les attentes à l'égard du collège et sur son fonctionnement : devenu "unique" le collège a géré en son sein, de manière plus ou moins explicite, les différences qui



14-18 mai 2001
7^e congrès
fédéral

Libourne
SGEN CFDT

existaient entre les voies de formation, continuant à poursuivre pour l'essentiel l'objectif de préparer au lycée et aux formations les plus prestigieuses et donc aussi à pratiquer l'orientation par l'échec et la relégation.

Alors même que le décret du 29 mai 1996 comporte l'objectif pour le collège de donner à tous les jeunes "les savoirs et savoir-faire fondamentaux constitutifs d'une culture commune" et le refus des filières, les arrêtés traduisant ce décret organisent de fait la filiarisation et l'orientation précoce.

Des dispositifs multiples existent par ailleurs dans l'implantation des options par exemple, mais aussi dans la constitution des classes, les choix d'orientation, etc... qui, de fait, transforment la diversité en inégalités et renforcent les écarts.

La dernière consultation organisée dans les collèges a fait apparaître que même si les statistiques donnent l'image de résultats que l'on peut qualifier de plutôt positifs, y compris en termes de comparaison internationale, le sentiment est présent chez les personnels de l'existence de dysfonctionnements, de difficultés fortes qui génèrent l'inquiétude, le désarroi, voire la souffrance ; des élèves connaissent au collège l'échec, la difficulté à vivre avec d'autres, éprouvent le sentiment d'être rejetés, exclus.

Les mesures retenues par Ségolène Royal pour le collège de l'an 2000 sont "arrivées" dans des conditions telles dans la réalité des établissements que le sentiment de confusion et de désarroi dans les collèges s'en est finalement trouvé souvent renforcé.

On ne peut plus se passer aujourd'hui d'une parole politique claire sur la mission que la nation confie au collège, sur les objectifs propres qu'elle lui assigne et sur les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs.

10

Pour le Sgen-CFDT, les trois finalités de la formation à l'École sont les fonctions sociale et culturelle, économique, démocratique. La transformation de l'École nécessite l'articulation entre finalités, objectifs, contenus et structures.

Le Sgen-CFDT porteur des valeurs d'émancipation et de solidarité réaffirme son choix d'un collège pour tous, sans orientation précoce, sans filière explicite ou implicite, expression du droit de tous à l'éducation, sans discrimination.

1 - Missions, objectifs, contenus

1.1 - L'école moyenne : nature et missions

1.1.1 - Le collège doit devenir une véritable école moyenne prenant la suite, sans rupture, de l'école initiale et débouchant pour tous sur un cycle terminal polyvalent. (cf Marseille 1989 - "Pour un cycle terminal, polyvalent, diversifié, modulaire").

1.1.2 - Le collège accueille donc tous les jeunes d'une classe d'âge, tels qu'ils sont, d'où la nécessité d'une continuité éducative avec l'école initiale et la prise en compte des apports de l'expérience acquise par eux en dehors de l'École ; il prépare tous les jeunes à poursuivre leur formation dans des voies diversifiées intégrant dans une composition variable des éléments professionnels, technologiques, d'études générales.

1.1.3 - Le collège a sa logique propre : il n'est pas la simple poursuite de l'école initiale ; il ne doit pas être non plus la simple propédeutique du lycée d'enseignement général. C'est seulement en refusant la tyrannie du pilotage par l'aval, c'est seulement en fixant au collège des objectifs propres, des objectifs pour tous les jeunes, que cette étape de la scolarité pourra être dégagée des enjeux d'une "orientation - sélection" négative et arbitraire, étroitement liée à une évaluation normative et à des déterminismes socio-culturels, que l'on pourra faire du collège le collège de la "réussite pour tous". (rés. 2 de Nancy, 1992).

1.1.4 - Dernière étape d'une scolarité commune, accueillant tous les jeunes avant toute orientation, toute spécialisation, le collège doit offrir aux jeunes les moyens de poursuivre l'acquisition de références communes, "d'une culture commune", une culture qui "relie" l'individu à la société dans laquelle il vit, qui lui permette de s'inscrire dans son histoire, la comprendre, y être acteur. Cette culture intègre le principe que la diversité fait partie du "commun" et que le dialogue est un élément essentiel du rapprochement des valeurs. L'appropriation de cette culture suppose que la vie du collège, son organisation n'en contredise pas les principes.

1.1.5 - Le collège doit se donner les moyens de faire en sorte que tous les jeunes atteignent les objectifs définis comme constituant les acquis communs nécessaires à ce niveau de scolarité.

1.2 - Les objectifs généraux du collège

Au niveau du collège trois objectifs sont à identifier :

1.2.1 - le développement personnel et des acquis fondamentaux : contribuer au développement optimum des jeunes par l'épanouissement de leurs potentialités ; leur faire acquérir les éléments nécessaires pour analyser et maîtriser une situation donnée, l'esprit critique, et les bases du développement de leur formation future ;

1.2.2 - la socialisation est un objectif à poursuivre : apprendre aux jeunes à vivre ensemble - et aussi avec des adultes de "statuts" divers - dans une institution plus complexe que l'école élémentaire, contribuer à l'apprentissage de la citoyenneté ;

1.2.3 - la construction progressive du projet personnel ; cet objectif peut, par définition, être diversement atteint par les élèves. Cette construction suppose que soit intégré le principe d'incertitude, dans une démarche qui ne soit pas pour autant déstabilisatrice pour l'adolescent.

1.3 - Les contenus

Les contenus de l'école moyenne s'articulent entre un bloc de base et des options.

1.3.1 - • Le bloc de base vise à mettre entre les mains de tous les jeunes les connaissances, les compétences, les principaux instruments nécessaires à la connaissance de soi et du monde, et repose sur trois piliers ;

1.3.1.1 - un pilier personnel : permettre aux jeunes de s'exprimer, en exploitant systématiquement les divers registres d'expression, non seulement les langues, maternelle et étrangères, mais aussi les langages du corps, les ressources des sensations, de la créativité...

Il est nécessaire d'apporter une attention particulière, tant en termes d'objectifs de formation qu'en termes d'outils et de techniques à maîtriser, à la question de l'oral et à la question de l'image. Le travail critique sur l'image, commencé à l'école initiale (cf 2.1.1.3 Brest) doit être impérativement poursuivi au collège ;

1.3.1.2 - un pilier rationnel : familiariser les jeunes avec la démarche expérimentale moyennant un juste dosage entre les pratiques inductives et l'initiation au raisonnement, entre la découverte de la logique et l'ouverture aux mondes de l'imaginaire, entre les nécessités de l'abstraction et le recours aux sciences expérimentales.

1.3.1.3 - un pilier relationnel : multiplier et diversifier les repères grâce auxquels les jeunes puissent se retrouver dans la complexité de ce qui les entoure, de quelque point de vue que ce soit (bio-

logique, physique, technologique, social, économique, politique, culturel...), ce qui implique une réflexion vraie sur le monde actuel.

1.3.2 - • Les options sont conçues comme devant permettre aux jeunes de satisfaire "plus avant" leurs curiosités, de mesurer leurs possibilités en plusieurs domaines particuliers, sans ordre forcément impératif, et d'approfondir en l'un ou l'autre de ces domaines. Elles ne sauraient servir de moyen de trier les élèves.

1.3.3 - Dans le bloc de base comme dans les options, on distingue :

• les noyaux - objectifs d'apprentissage et contenus de référence - sont définis à l'échelon national en fonction des capacités et aptitudes à acquérir dans chaque champ de connaissances, dans la perspective des objectifs globaux de l'éducation.

• les projets sont définis collectivement, à l'échelon des établissements, par les équipes éducatives et les jeunes, en vue de réalisations essentiellement interdisciplinaires.

1.3.4 - C'est à partir des objectifs généraux définis pour tous les élèves du collège que les disciplines peuvent s'inscrire dans la démarche en déterminant :

- comment chacune peut permettre d'atteindre les objectifs généraux,

- quels sont les objectifs particuliers à préserver pour chaque discipline afin que chacune conserve sa cohérence.

1.3.4.1 - La détermination des contenus d'enseignement (savoirs et savoir-faire) doit répondre à la question du sens des apprentissages pour tous les jeunes, et pas seulement ceux pour qui la culture scolaire actuelle est de plain pied avec la culture familiale :

- en tenant compte de l'hétérogénéité culturelle et cognitive des élèves ;

- en valorisant des contenus qui fassent réponse à des questions que les jeunes se posent ;

- en hiérarchisant les objectifs à atteindre (compétences et connaissances) ;

- en favorisant la cohérence entre les différents savoirs (sortir de l'empilement de connaissances cloisonnées) qu'il s'agisse des disciplines entre elles ou de la continuité du cursus, y compris avec l'école initiale.

1.3.4.2 - Cette continuité suppose par ailleurs d'autres manières de travailler au collège. La réduction de l'éclatement disciplinaire et du nombre des intervenants, (notamment en 6ème) peut y contribuer. Elle pourrait se traduire par :

bloc piliers !
noyaux !

11

- l'introduction progressive des "disciplines constituées" et/ou leur alternance (sciences expérimentales par exemple) ;
- la variation de la durée des séquences, la globalisation sur la semaine, le mois, le semestre, l'année, les alignements de certaines séquences, les échanges de service ;
- la mise en œuvre de démarches thématiques, problématiques et de la polyvalence d'équipe ;
- la recomposition des savoirs et savoir-faire dans le cadre des champs disciplinaires.

1.3.4.3 - Le congrès donne mandat au CF pour approfondir la réflexion sur ce dernier point ainsi que sur les modalités d'intervention, et de formation, qui pourraient être celles des enseignants pour mieux répondre aux besoins des jeunes de ce cycle en termes de cohérence de la formation.

2 - Apprendre et travailler autrement

2.1 - Tous - les uns et les autres

2.1 - Ce n'est qu'une fois définis les objectifs à atteindre par tous (nature et niveau d'exigences) que l'on peut poser de manière honnête la question de la diversification des "itinéraires", de la différenciation pédagogique, de la personnalisation des démarches pédagogiques et éducatives. Cette question s'impose si l'on veut prendre en charge de manière positive la diversité qui caractérise le public du collège.

2.1.2 - Toute démarche spécifique s'adressant à un élève ou un groupe constitué d'élèves doit nécessairement relever d'un projet collectif fondé sur un diagnostic et visant les objectifs communs, dans une démarche de contrat avec les élèves (et leurs parents). Segpa et UPI sont inscrits dans ce cadre.

Confrontée à la grande difficulté scolaire, l'institution oriente certains élèves vers les Segpa et Érea. Le Sgen-CFDT se prononce pour que l'intégration de ces structures soit la plus complète possible dans le respect de leurs caractéristiques pédagogiques particulières.

2.1.3 - Dans l'immédiat, les dispositifs (classes-relais par exemple...) visant à aider les jeunes à surmonter les difficultés particulières qu'un autre fonctionnement du collège devra permettre de prévenir, doivent recevoir les moyens réels de la mise en œuvre du projet (personnels, qualité des partenariats) et faire l'objet d'une évaluation évi-

tant toute la dérive vers une structure pérenne ou de relégation.

La création de ce type de structure doit relever d'une concertation spécifique et obligatoire au sein des instances (CTPD-CDEN) donnant lieu à un cahier des charges et un contrat de réalisation engageant État, Conseil général et établissement scolaire à travers son conseil d'administration.

2.2 - Le travail scolaire et les conditions de la réussite

Pour atteindre les objectifs généraux visés en 1.2, il est essentiel que le "travail" du collège soit centré sur les activités de l'élève, des élèves mis en situation d'acteurs de leurs apprentissages, et donc dans un processus progressif de construction de l'autonomie, et, que s'opèrent des décroisements en lien avec ces activités.

2.2.1 - Un élève en activité

- faire : écrire, compter, lire, raisonner, expérimenter, créer... produire de la connaissance, du savoir, des savoir-faire, par et dans l'affrontement au concret, au réel... aux autres,
- fabriquer : concevoir, réaliser, produire... aboutir à des réalisations effectives utiles individuellement, collectivement, socialement, et qui, même circonscrites, favorisent, dans la démarche de projet :

- l'articulation entre le travail intellectuel et le travail manuel - et la reconnaissance de celui-ci - entre le travail personnel et le travail collectif, en équipe ;

- l'équilibre entre l'acquisition des connaissances et le développement de la sensibilité et de l'imagination ;

- la mise en œuvre des connaissances acquises dans les enseignements disciplinaires (ce qui leur donne du sens de façon quasiment immédiate) ;

- la motivation à acquérir les connaissances nécessaires au développement du projet ;

- la valorisation de chacun par le recours à des compétences diverses, et pas seulement celles acquises à l'École ;

- l'intégration de la culture technologique et professionnelle à travers les aspects matériels et pratiques des réalisations.

2.2.1.1 - Cette importance donnée au "faire" implique la reconnaissance du droit au tâtonnement, à l'erreur, à l'expérimentation, et donc une autre conception des rythmes scolaires et d'apprentissage : l'heure ne peut plus être l'élément de décompte essentiel du temps d'activité, les durées doivent pouvoir varier avec les modalités d'apprentissages et ne pas nécessairement se répéter à

l'identique d'une semaine sur l'autre ; il faut faire place à des rythmes individuels d'apprentissage. D'une manière générale, il y a lieu de prévoir une certaine souplesse dans les emplois du temps liée aussi aux variations possibles dans les activités des enseignants, tout ceci à l'initiative des équipes pédagogiques et sous leur contrôle.

Elle implique également la diversification des situations d'apprentissage, des formes d'activités et donc de la taille des groupes concernés - qui peut se réduire à l'unité - des outils nécessaires, de la nature et des modalités de l'intervention des adultes.

Les moyens nécessaires en temps et en formation ainsi que les nécessaires allègements de programmes sont à envisager de manière urgente pour favoriser la mise en place de pédagogies actives et différenciées.

2.2.1.2 - Le Sgen-CFDT revendique que ces nécessités soient prises en compte tant en ce qui concerne la conception et l'aménagement des locaux qu'en ce qui concerne la dotation des établissements en postes (détermination du H/E en particulier) et en matériels : il s'agit aussi de faciliter l'accès à des lieux qui permettent ces différentes modalités de l'activité.

En ce qui concerne les TIC, tout particulièrement, il y a nécessité d'accélérer l'équipement des collèges. Leur utilisation et leur maîtrise doivent favoriser l'acquisition de connaissances et l'ouverture des élèves au monde qui les entoure par un travail autonome individuel ou en groupes. Il est aussi urgent de former l'ensemble des personnels à leur utilisation ainsi qu'à l'animation pédagogique qui en découle dans l'intérêt des élèves et de faire progresser la recherche informatique au service de produits pédagogiques novateurs.

2.2.1.3 - Favoriser les initiatives des jeunes, l'acquisition de l'autonomie participe aussi de l'objectif de socialisation et d'apprentissage de la citoyenneté qui ne peut se réaliser pleinement que si l'on ne se contente pas des contenus d'enseignement : les lieux et les temps de parole sont essentiels pour l'expression, la reconnaissance de la diversité, pour le dialogue et le rapprochement des valeurs, pour la construction du vivre ensemble dans une "société" qui se donne une loi, des règles de fonctionnement, un certain nombre d'instances.

2.2.1.3.1 - De ce point de vue les dispositions prises en juin 2000 concernant les sanctions disciplinaires et le règlement intérieur constituent un progrès en termes d'intégration dans la "loi scolaire" des principes du droit dans les sociétés démocratiques.

Il est tout à fait important que les élèves soient associés à l'élaboration des règles appliquées dans

l'établissement qu'il s'agisse du règlement intérieur ou de chartes de classe.

2.2.1.3.2 - Il est tout à fait déterminant que les jeunes puissent "rencontrer" des adultes en nombre appartenant aux différentes catégories professionnelles constitutives de l'équipe éducative ; il est également essentiel que les démarches pédagogiques (pédagogie coopérative ou institutionnelle), l'heure de vie de classe, l'exercice des droits institutionnels des jeunes - et le rôle des délégués doit être valorisé - contribuent à l'apprentissage du respect mutuel, du respect de la loi et de la pratique de la démocratie participative.

2.2.2 - Des décroisements nécessaires

2.2.2.1 - • entre les disciplines :

- dans les activités fonctionnelles d'expression et d'action sur les objets ou l'environnement, facilitant les acquisitions stables nécessaires à la maîtrise des langages,

- dans les démarches thématiques ou problématiques,

l'interdisciplinarité met en relation les disciplines donnant ainsi tout son sens à la complémentarité des enseignements.

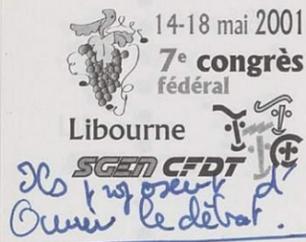
Les "travaux croisés" peuvent constituer une modalité de cette interdisciplinarité : le Sgen-CFDT s'est prononcé favorablement à leur introduction en tant que levier d'action contre la parcellisation des contenus, des savoirs, mais aussi en tant qu'instrument susceptible de donner sens aux apprentissages et donc de contribuer à lutter contre l'ennui ;

2.2.2.2 - • des classes et divisions : les effectifs ont besoin de varier selon les activités de façon beaucoup plus sensible que ne le permet le dédoublement.

2.2.2.2.1 - Si la "classe hétérogène" doit rester, pour le Sgen-CFDT, la référence en ce sens qu'elle est le lieu du "vivre ensemble" des différences socio-culturelles et cognitives, que l'hétérogénéité est un facteur de dynamisation de certains apprentissages, les groupes de besoin, de projet, constituent par ailleurs des regroupements temporaires de taille variable, et d'élèves qui n'appartiennent pas nécessairement à la même classe.

2.2.2.2.2 - Le tutorat ne doit pas être réservé aux élèves en difficulté. Tous les élèves doivent avoir un tuteur. Les groupes de tutorat constituent par ailleurs des groupes stables, de référence pour les élèves.

2.2.2.2.3 - La réussite pour tous, et compte tenu de l'hétérogénéité, rend par ailleurs nécessaires, au-delà de la différenciation pédagogique, un



suivi plus individualisé et un accompagnement plus personnalisé des élèves. Ces démarches qui s'inscrivent dans un "contrat de travail" entre l'élève et l'équipe des enseignants, permettent de répondre aux besoins spécifiques, en particulier pour ceux des élèves qui manifestent des difficultés plus ou moins ponctuelles ou qui perdent pied.

Amendement proposé :
ajouter au 2.2.2.2.3 :
« Une réflexion doit être menée sur les questions de la formation, voire de la spécialisation d'enseignants volontaires pour l'aide aux élèves en difficulté. »
Présenté par le syndicat d'Ille-et-Vilaine
Avis défavorable du conseil fédéral.

2.2.2.2.4 - Cette démarche de contrat et de personnalisation du travail doit permettre une progression régulière, sans redoublement, avec une évaluation souple dans le temps des acquisitions. Les jeunes qui auront atteint les objectifs terminaux, qui auront rempli leur contrat en tel ou tel domaine, se verront alors proposer un éventail d'activités leur permettant des approfondissements personnels ou des investigations complémentaires.
2.2.2.2.5 - Le Brevet des collèges qui conduit à un "bachotage" est supprimé. Il est remplacé par une évaluation sur les savoirs et savoir-faire fondamentaux que tout élève doit maîtriser à la fin de sa scolarité en collège.

2.3 - Travailler autrement

2.3.1 - Les modalités du travail des élèves telles que décrites en 2.2 renforcent, pour le Sgen-CFDT, la nécessité pour les enseignants - et l'intérêt - de travailler en équipe : qu'il s'agisse de la mise en œuvre d'une pédagogie de projet, de l'élaboration de dispositifs pédagogiques variés, ou du suivi individualisé des élèves, la démarche collective est un facteur d'efficacité mais aussi un plus pour les personnels concernés.

2.3.2 - Il en va de même d'ailleurs pour les équipes éducatives, ce que confirment s'il en était besoin les démarches d'évaluation de la mise en œuvre du plan violence : les établissements qui "réussissent" sont ceux qui comportent de véritables équipes éducatives, stables et soudées par un projet.

Le Sgen-CFDT se prononce pour une meilleure reconnaissance du rôle éducatif des personnels Atoss. Il se prononce également pour une organisation du travail dans l'établissement qui favorise

l'intégration de tous dans l'équipe éducative, y compris les aides-éducateurs. Le rôle de chacun est déterminant dans la démarche éducative auprès des jeunes et dans la construction des partenariats.

2.3.3 - Certains élèves doivent pouvoir trouver un apport spécifique sous forme d'écoute auprès des COP, des AS, des infirmières, des cellules d'écoute, ou d'aide psychologique auprès des COP.

2.3.4 - L'heure de cours ne peut plus être la seule unité de décompte des activités des enseignants : la forte diversification de l'offre pédagogique qu'appellent l'hétérogénéité et d'autres modalités du travail des élèves, les formes diverses de l'accompagnement pédagogique et éducatif des élèves (études, tutorat, heures de vie de classe...), les relations avec les partenaires extérieurs, transforment profondément le métier d'enseignant. La réso 3 de Caen "le métier d'enseignant, un enjeu pour la transformation" (1995) a développé de manière précise l'analyse de cette transformation et les axes revendicatifs pour une nouvelle pratique du métier.

2.3.4.1 - C'est dans ce cadre que le Sgen-CFDT revendique une redéfinition du service de l'enseignant du second degré qui institutionnalise la reconnaissance et la prise en compte dans la charge globale de travail des tâches qui, autrefois épisodiques ou marginales, sont devenues permanentes et centrales. C'est le sens de la revendication du 15 + 3 au lieu de 18, expression qui vise à faire apparaître la nécessité de réduire le nombre d'heures de cours (et les tâches qui y sont liées) pour introduire sous la forme d'équivalent heures de cours le temps pour d'autres activités. Il s'agit des tâches qui s'imposent à tous (concertation, suivi individualisé par exemple) ou de celles qui relèvent davantage de l'engagement personnel dans des fonctions particulières, (coordination, accueil et formation des futurs enseignants par exemple).

Pour une même charge globale de travail, l'emploi du temps enseignant peut varier

- d'un individu à un autre en fonction du temps consacré à des activités autres que le cours, le face-à-face pédagogique ;

- d'une année à l'autre pour un même individu (cf réso 3 de Caen 4.4.2)

2.3.4.2 - L'intégration de ces tâches (qui doivent être décrites, contractualisées, évaluées) dans le service est une absolue nécessité pour une mise en œuvre des dispositifs pédagogiques et éducatifs, nécessaires à la réussite de tous les jeunes au collège, et dont les équipes se sentent responsables.

2.3.4.3 - La réduction du temps de travail est une nécessité (cf Brest - réso 3) ; elle relève d'une démarche distincte.

2.3.4.4 - La reconnaissance de l'importance de ces tâches doit aussi se traduire dans la formation initiale et continue comme développé dans la réso 3 de Caen.

La formation initiale et continue s'impose comme une nécessité absolue pour que les personnels prennent conscience des enjeux, prennent connaissance des recherches en pédagogie et en didactique, s'approprient les outils et les mettent en œuvre.

3 - Structures, modalités, moyens du fonctionnement du collège

3.1 - Structures

3.1.1 - Compte tenu des objectifs généraux assignés à l'école moyenne, la scolarité au collège constitue un seul cycle de 4 années, de la 6ème à la 3ème.

Le niveau 6ème appartient à la fois au cycle du collège et au cycle 3 de l'école (cycle des approfondissements). Cette double appartenance favorise la continuité éducative, les échanges et relations suivies, les projets communs.

3.1.2 - Chaque niveau dispose d'un (au moins, en fonction de la taille de l'établissement) coordonnateur.

La coordination des enseignants doit permettre l'organisation et le suivi du travail des élèves d'un niveau ainsi que l'articulation des différents projets (conception et mise en œuvre). Des projets inter-niveaux pourront aussi être mis en place.

3.2 - Le projet d'établissement, dispositif essentiel

3.2.1 - Le projet d'établissement est tout à la fois l'aboutissement et le fil directeur d'un fonctionnement démocratique de l'établissement. Il est aussi l'instrument de l'efficacité pour atteindre les objectifs de la politique nationale et académique dans une dynamique propre au bassin de formation (cf réso 2 de Brest - 4.2.3. Le bassin de formation). Le projet de bassin apparaît d'ailleurs comme nécessaire pour lutter contre les mécanismes producteurs d'inégalités entre collèges. De ce point de vue, et à l'heure où les mesures desti-

nées à simplifier les démarches administratives font peser des menaces sur la sectorisation de la carte scolaire, le Sgen-CFDT réaffirme la nécessité du respect de ce dispositif déjà trop fragile.

La sectorisation actuelle des établissements (carte scolaire) n'est pas satisfaisante : assez souple pour être contournée, elle reste assez ferme pour entériner les ghettos. Notre objectif de mixité sociale ne peut être atteint que si nous proposons une alternative qui ne soit ni la suppression, ni le durcissement de la carte scolaire. Une réflexion et un débat sur ce point doivent être impérativement menés par la fédération et ses syndicats et déboucher sur des propositions.

L'objectif de mixité sociale doit d'ailleurs être un des volets du projet d'établissement ; il doit être central dans les démarches de projets concertés et de partenariats dans le cadre de la Politique de la Ville.

3.2.2 - Le projet d'établissement assure et rend nécessaires plusieurs fonctions :

3.2.2.1 - connaissance, diagnostic, de l'établissement et de son contexte pour fixer les objectifs propres à l'établissement en fonction de la réalité des besoins du public et des ressources tant internes qu'externes, pour éviter le pilotage à vue et décliner localement les objectifs définis nationalement.

3.2.2.2 - moyen de créer une dynamique, de fédérer les initiatives, d'organiser les partenariats et les relations avec l'extérieur : si l'École ne peut pas tout dans la lutte contre l'exclusion et les difficultés que rencontrent les élèves, elle a la responsabilité d'élaborer les partenariats qui permettent les interventions favorables aux acquisitions des élèves (dans le domaine artistique par exemple) ou nécessaires à la prévention dans les domaines de la santé, de la sécurité, de la civilité, etc...

L'ouverture vers l'extérieur doit d'ailleurs favoriser la découverte progressive par tous les jeunes des technologies, des secteurs d'activité, des métiers, des réalités économiques, dans des démarches diversifiées pouvant aller jusqu'à l'alternance. Elle doit aussi favoriser la découverte des associations et équipements socio-culturels.

Elle doit par ailleurs permettre que l'établissement joue un rôle en tant que "centre" d'activités culturelles et de (re)socialisation dans des quartiers ou zones rurales particulièrement démunis, en favorisant l'accès de tous à des lieux ou activités (CDI, salles informatique, spectacle, expositions, ...)

Le projet d'établissement est aussi ce qui permet au collège de s'inscrire durablement dans une démarche de projet de Zep et/ou de Rep.

3.2.3 - Pour le Sgen-CFDT, une telle conception du projet d'établissement suppose des conditions d'élaboration et de mise en œuvre qui en fasse



autre chose qu'une réponse administrative à une demande institutionnelle :

3.2.3.1 - • la volonté d'associer le plus largement possible les personnels à chacune des étapes d'élaboration du projet,

3.2.3.2 - • une structure d'animation pédagogique de l'établissement qui réunisse les coordonnateurs des projets, des niveaux, un dispositif important tant pour l'élaboration collective d'un projet d'établissement qui ne s'arrête pas aux portes des classes, que pour sa mise en œuvre.

3.2.3.3 - • une dotation globale de l'établissement en deux temps qui permette de différencier les moyens attribués en fonction d'une définition nationale des nécessités horaires (fondée sur le H/E sur la base de divisions n'excédant pas 25 élèves) et ceux correspondant à la marge d'autonomie que requiert le projet d'établissement dont partie peut se décliner dans le cadre d'un projet de réseau ou de bassin. Cette deuxième partie, contractualisée sur la base du projet d'établissement devrait être accordée pour la durée du projet pluriannuel (3 ans ; réactualisable).

La dotation des établissements doit se faire sur la base d'emplois permanents. Le recours aux heures supplémentaires qui alourdit la charge de travail des personnels et discrédite les dispositifs concernés, ne saurait se justifier que dans des démarches provisoires et/ou d'ajustement, donnant lieu par ailleurs à l'inscription dans le compte épargne temps des personnels concernés.

3.2.3.3 - • un dispositif d'évaluation qui, favorisant l'articulation entre :

- les résultats des élèves (y compris évaluations nationales "uniformes" de type CE2 - 6ème par rapport aux objectifs nationaux),
 - les ressources de l'établissement,
 - les dispositifs et les moyens mis en œuvre,
- permette une véritable démarche d'autonomie et de contractualisation.

De ce point de vue, le processus de l'audit d'établissement apparaît comme un instrument supplémentaire, susceptible de concourir par ailleurs à l'apport d'aide, d'accompagnement, dont les établissements ont besoin dans une démarche de transformation du système.

3.2.3.4 - L'évaluation, qu'elle concerne le travail des élèves ou les établissements, doit d'abord être formative ; elle doit permettre à l'individu et au collectif de mesurer l'accord ou l'écart entre les objectifs visés et leur réalisation, et d'engager les procédures de remédiation éventuellement nécessaires.

Cette évaluation doit se faire sur des objectifs et critères clairs prévus au contrat.

L'évaluation des établissements fait partie intégrante de l'évaluation globale de la politique édu-

cative ; elle constitue un élément déterminant du pilotage nécessaire à toute démarche de transformation (évaluation de la pertinence des dispositifs nouveaux particulièrement).

3.3 - L'établissement lieu de travail et de vie

3.3.1 - Le collège, établissement scolaire, est aussi un lieu où vivent, dans des "équations diverses" des adolescents et des adultes. Que le collège soit un lieu "agréable" est de nature à peser sur l'envie des jeunes de venir dans ce lieu pour apprendre. Cela renvoie à la nécessité de concevoir des établissements à taille humaine (ne dépassant pas 500 élèves),

- dont les locaux respectent les règles d'hygiène et de sécurité, soient propres et bien entretenus, ce qui suppose la présence en nombre suffisant des professionnels compétents mais aussi le respect des règles élaborées collectivement (cf 2.2.1.4.1)

- dont les locaux soient adaptés (taille et conception) aux nécessités de la vie pédagogique (cf 2.2.1.2), sans oublier les installations indispensables aux pratiques des activités physiques et sportives, mais aussi aux besoins des relations entre individus et groupes d'individus (lieux de travail individuel et collectif, de repos, d'échanges, d'écoute, ...), aux besoins des activités diverses d'éducation, d'animation (lieux agréables de restauration, de foyers, ... internats éventuels, etc...).

3.3.2 - L'architecture et l'aménagement, l'agencement des locaux sont des éléments essentiels en termes de motivation au vivre et apprendre ensemble, en même temps qu'en termes de conditions de travail pour les personnels.

La taille, la conception, la distribution des structures à vocation pédagogique ont des conséquences évidentes sur la nature et les conditions de réalisation des activités.

La conception d'un nouveau collège doit donc faire l'objet d'une concertation avec les personnels et les usagers de l'Éducation nationale ; la restructuration de tout ou partie d'un collège existant peut parfois constituer un objectif à négocier avec les collectivités territoriales.

Projet adopté par le conseil fédéral de mars 2001 par 27 pour, 0 contre et 17 abstentions.

P 60,76% -
C 7,08%
A. 32,16%

16

Emplois jeunes

1 - Le dispositif "nouveaux emplois, nouveaux services" mis en place en 1997 par le gouvernement Jospin correspondait pour partie aux attentes de la CFDT. Il amplifiait la dynamique d'emplois pour les jeunes instituée par l'Arpe et le CFA, il correspondait aussi aux revendications du Sgen-CFDT du développement d'emplois répondant à des besoins non satisfaits.

2 - Les vagues de recrutement massif des aides-éducateurs en 1997 et 1998 n'ont pas toujours satisfait aux exigences de la loi Aubry : projet répondant à de nouveaux services, non-substitution d'emplois ; elles s'en sont même parfois écartées pour le recrutement des aides-éducateurs et affranchies pour celui des assistants du cadre de vie. Le Sgen-CFDT s'opposera dans les conseils d'administration à l'embauche des assistants de cadre de vie. Seuls les recrutements numériquement plus limités d'emplois jeunes dans les universités, les CROUS, peuvent être considérés comme satisfaisant ces critères ; néanmoins l'absence de suivi par le ministère crée des risques de dérapage.

3 - Quatre ans après le début de l'expérience, un bilan peut être tiré :

3.1 - La présence des aides-éducateurs a globalement été un plus pour le système éducatif, leurs activités permettent un réel progrès de la prise en charge éducative des enfants et des jeunes. Beaucoup ont su construire leur espace professionnel dans les interstices des emplois existants faisant ainsi émerger de nouveaux métiers.

3.2 - La présence des aides-éducateurs contribue à faire évoluer le système éducatif. Ainsi dans les écoles, ces personnels supplémentaires amplifient la

remise en cause du modèle un maître/une classe (Brest 1998 - Réso 2, § 3-4), ils ont pu contribuer à faire évoluer l'organisation du travail, ils sont générateurs de formes de "travailler autrement". À ce titre, ils doivent avoir une place dans le conseil d'école.

3.3 - Dans les établissements du second degré, c'est au niveau de la vie dans les établissements que leur apport est le plus perceptible : animation socio-culturelle, éducation à l'informatique, à la santé, aide à la documentation...

3.4 - Des dérives nombreuses dans les emplois ont été constatées dans tous les secteurs d'intervention des emplois jeunes en particulier 2nd degré (surveillance, aide à l'orientation, ...) ; elles ont été amplifiées par l'absence d'un cadrage national du dispositif ; elles doivent être combattues notamment par un suivi réel des situations. S'il s'agit de cas de substitution d'emplois constatés ces postes qui correspondent à des besoins devront être ouverts dans l'Éducation nationale.

3.5 - Ce dispositif ne peut en aucun cas constituer un pré-recrutement, passage obligé avant l'accès à l'emploi statutaire visé.

3.6 - Le Sgen-CFDT revendique pour eux, comme pour l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale, un salaire minimum de 7200 F net (indice 310)

4 - La dynamique amorcée et l'énergie qu'ils ont su impulser dans leurs multiples activités doivent être capitalisées. Trois exigences s'imposent :

4.1 - • Assurer l'avenir professionnel des jeunes entrés dans le dispositif.

4.1.1 - Le Sgen-CFDT revendique que chaque jeune ait à sa sortie du dispositif une réelle possibilité d'insertion professionnelle.

Cette revendication ne pourra être satisfaite que par

14-18 mai 2001
7^e congrès
fédéral
Libourne
SGEN CFDT

17



14-18 mai 2001
7^e congrès
fédéral

Libourne

SGEN CFDT



la reconnaissance et l'application du droit à une formation qualifiante et personnalisée.

4.1.2 - Des cellules départementales et académique d'aide et de conseil, dotées de moyens humains et matériels doivent aider les jeunes dans leur parcours de professionnalisation et d'insertion. Cette aide doit être fondée sur des propositions pertinentes de formation et sur un respect des choix personnels de formation. Tout aide-éducateur doit réellement bénéficier d'un bilan et d'un accompagnement dans l'élaboration de son projet professionnel. Des processus de validation des expériences et acquis professionnels sont mis en place.

4.1.3 - L'accès à la formation est un droit qui doit être attribué selon des critères équitables. La formation par correspondance ne constitue pas en règle générale une réponse suffisante aux besoins de formation.

4.1.4 - L'enveloppe des crédits formation doit être équitablement répartie selon des critères transparents et explicites. Les orientations de la cellule académique et le compte rendu de ses activités doivent être présentés et débattus au conseil académique des aides-éducateurs et au CTPA.

4.1.5 - Mais c'est au niveau des conseils d'administration de chaque établissement employeur ou d'une instance chargée par lui à cet effet, que la prise en charge et le suivi des jeunes dans leurs démarches, y compris de formation, doit avoir lieu. Les conseils d'administration doivent être informés des formations dont bénéficient les salariés en contrats emplois jeunes employés par leur établissement.

4.2 - • Poursuivre l'intégration de ces personnels dans le système éducatif.

4.2.1 - Les conseils académiques devront permettre de débattre publiquement sur les problèmes de conditions de travail, de formation et d'insertion professionnelle.

4.2.2 - Aucune instance n'est prévue pour la défense individuelle. C'est pourquoi pour tous les salariés de droit privé recrutés par les EPLE le Sgen-CFDT revendique :

- l'instauration de délégués du personnel disposant d'heures de délégation et pouvant intervenir auprès de l'employeur,
- le droit à l'action sociale dans les mêmes conditions que les fonctionnaires,
- la prise en charge par l'État du complément des indemnités journalières en cas de maladie, maternité ou accident du travail,
- les mêmes droits que les fonctionnaires à la protection juridique lorsqu'ils sont victimes de menaces et attaques à l'occasion de leurs fonctions.

4.3 - • Soutenir les activités émergentes ayant fait la preuve de leur utilité sociale.

4.3.1 - Le dispositif emplois jeunes reposait sur un

pari. L'École ne peut plus se passer des activités qu'ils exercent. Ces emplois sont devenus indispensables, leur disparition n'est pas envisageable. Le Sgen-CFDT continuera d'œuvrer pour la pérennisation et la solvabilisation des emplois à créer. Dans ce cadre, le positionnement adopté dès 1998 à Brest (Réso 1, § 2.2.2.5) garde toute sa pertinence.

4.3.2 - L'emploi public est une réponse ; d'autres solutions sont à imaginer dans le partenariat, avec les collectivités locales et les associations agréées, le développement du titre emploi-service.

5 - Pour l'École, pour les aides-éducateurs, le Sgen-CFDT exige donc la reconnaissance des métiers émergents, la création d'emplois correspondant aux nouveaux services qu'ils ont su développer.

5.1 - Dans le cas d'emplois de droit privé, le CDD de 5 ans est automatiquement transformé en contrat à durée indéterminée (CDI). Le Sgen-CFDT travaille à l'élaboration d'une convention collective.

Amendement proposé :

remplacer le 5.1 par : « Le Sgen-CFDT demande la suppression des contrats de droit privé dans l'Éducation nationale. »

*Présenté par le syndicat du Var
Avis défavorable du conseil fédéral.*

5.2 - Dans le cas d'emplois de fonctionnaires,

- s'il s'agit de nouveaux métiers, la création de nouveaux corps de fonctionnaires sera nécessaire ;
- s'il s'agit de métiers existant dans d'autres secteurs professionnels de la Fonction publique, ces corps devront être créés dans l'Éducation nationale.

Pour ces deux situations, la constitution du corps se fera par l'intégration de ces salariés en contrat emplois jeunes.

Le congrès mandate le Conseil Fédéral pour déterminer et identifier la nature de ces nouveaux corps.

6 - S'il s'agit d'accéder à des emplois dans des corps existants (enseignement, administration, techniques, ouvriers, médicaux sociaux...), le Sgen-CFDT revendique pour ces personnels l'accès aux concours internes et la préparation à ces concours.

7 - Lors de l'accès à un emploi de fonctionnaire, les années passées comme emploi jeune sont prises en compte dans l'ancienneté et le calcul de leur classement.

*Projet adopté par le conseil fédéral de mars 2001
par 41 pour, 0 contre et 6 abstentions.*

P 23,98%
C 66,14%
A 9,88%

18

Langues et cultures de France

« Tout homme a droit à la protection contre toute discrimination, y compris linguistique. »

Déclaration universelle des Droits de l'Homme, 1948.

« L'enracinement peut devenir nostalgie et passéisme (...). Elle peut être aussi désaliénation et ré appropriation (...), fraternité vis-à-vis des opprimés et respect des différences. »

Michel Tozzi, dans Apprendre et vivre sa langue, Syros, 1984.

1. - Le droit à se réapproprier sa langue

1.1 - Apprendre sa langue n'est pas une revendication simplement linguistique. Il s'agit de s'approprier, se réapproprier un héritage culturel pour agir dans le présent et peser sur l'avenir.

1.2 - Une langue, c'est plus qu'un moyen de communication, c'est ce qui permet de se comprendre, de se situer, de vivre ensemble.

1.3 - La reconnaissance de la pluralité linguistique doit être vécue comme un enrichissement et non une division.

1.4 - Une telle reconnaissance doit être l'affirmation du droit pour chaque individu de pouvoir connaître et pratiquer la langue de ses parents sans pour cela conduire à l'isolement des communautés qui reste contraire au principe de laïcité que défend le Sgen-CFDT.

2. - Un enseignement bilingue

2.1 - Le bilinguisme est le refus du repli sur soi. Il est un apprentissage de la différence, du respect de la culture de l'autre et de la tolérance, de l'ouverture sur le monde.



Cour intérieure du cloître de la médiathèque

2.2 - Le Sgen-CFDT est pour la mise en place d'un véritable enseignement bilingue dans les aires géographiques concernées par les diverses langues et cultures régionales.

3. - Une reconnaissance officielle des langues de France

3.1 - Les langues et cultures de France doivent être dotées d'un statut de langues reconnues. Les langues en usage dans les DOM-TOM doivent être prises en considération.

19



14-18 mai 2001
7^e congrès fédéral

Libourne
SGEN CFDT



3.2 - Cette reconnaissance officielle des langues de France passe par une volonté politique affirmée au niveau gouvernemental et parlementaire.

3.3 - Le Sgen-CFDT demande la ratification de la Charte européenne des langues régionales et minoritaires que le gouvernement a accepté de signer le 7 mai 1999. Il demande à cette fin une modification de la constitution.

4. - Une politique éducative des langues de France

4.1 - La prise en compte de ces langues et cultures de France passe par une volonté politique affirmée au niveau du ministère de l'Éducation nationale et une prise en charge par chaque académie concernée.

4.2 - Il appartient à chaque aire linguistique de définir son propre plan de développement et ses propres modalités d'organisation, une collaboration inter-académique sera nécessaire dans la plupart des cas. Il est de la responsabilité du ministère de l'Éducation nationale, en concertation avec les collectivités territoriales, d'en assurer le cadre et de donner les moyens de son application (recrutement, formation des enseignants, attribution de postes, nomination de personnels titulaires...).

4.3 - Le Sgen-CFDT s'oppose à ce que le développement se fasse à moyens constants ou au détriment des cursus monolingues. Le ministère de l'Éducation nationale devra s'assurer régulièrement du pilotage et de l'étendue du développement du dispositif.

4.4 - Partout où la demande est exprimée le service public d'Éducation doit pouvoir assurer l'enseignement d'une langue régionale et dans une langue régionale. L'École doit pouvoir offrir cette possibilité sous une forme directe ou d'enseignement à distance dans les meilleures conditions possibles pour le jeune.

4.5 - Un plan de recrutement et de formation d'enseignants, tant de premier degré que de second degré, doit être mis en place pour répondre, à terme, aux demandes formulées. Le Sgen-CFDT demande la mise en place d'un

recrutement spécifique d'enseignants bilingues dans le cadre du concours externe de recrutement de professeurs d'école (CERPE) comportant une provision annuelle de postes et une épreuve de langue régionale dès l'admissibilité.

4.6 - Les compétences des personnels en place doivent être prises en compte pour répondre à l'urgence.

4.7 - Les écoles et établissements créés, qui se sont mis en place pour répondre à une demande de la population qui n'était pas assurée par le service public d'Éducation, doivent être intégrés dans ce service et dotés de tous les attributs et devoirs de ce service.

4.7.1 - L'enseignement qui y sera dispensé devra répondre aux obligations de toutes les écoles et établissements publics du pays. Ces écoles et établissements conserveront un enseignement bilingue.

4.7.2 - Le Sgen-CFDT s'oppose à l'immersion totale et exclusive qui confine à l'isolement.

Amendement proposé :

Supprimer le 4.7.2

Présenté par le syndicat des Côtes d'Armor.

Avis défavorable du conseil fédéral.

3290
P 783 23,8%
C 2296 69,79%
A 211 6,41%

5. -

Le Sgen-CFDT, à tous les niveaux, national et européen - via le CSEE - œuvrera pour la reconnaissance à chacun de son droit linguistique et culturel.

Projet adopté par le conseil fédéral de mars 2001 par 38 pour, 1 contre et 3 abstentions.

3290

P 2072 62,98%
C 655 19,91%
A 563 17,11%

Pour un service public de recherche rénové et fort

Pour le Sgen-CFDT, compte tenu de l'importance de l'utilité sociale de chacune des missions de la recherche (avancement des connaissances, création de richesses, expertise, formation par la recherche, coopération internationale), une activité de recherche au service de tous doit impérativement s'exercer dans le cadre du service public.

1 - Missions de la recherche

La mission première de la recherche est la production de connaissances fondamentales dans tous les domaines des sciences et des technologies.

Transfert du savoir acquis et valorisation des résultats de la recherche sont parmi les missions de la recherche celles dont l'utilité sociale est la plus immédiatement perceptible.

S'appuyant sur un développement continu des connaissances, elles nécessitent que soit maintenue en amont au meilleur niveau une activité de recherche non orientée a priori.

Si l'enseignement représente bien un moyen privilégié de transfert des connaissances, toute action de vulgarisation l'est aussi. Pour le Sgen-CFDT, la diffusion de l'information scientifique et technique doit être une des préoccupations des personnels de recherche.

Les actions de valorisation peuvent revêtir différentes formes, non seulement avec les entreprises du secteur industriel mais aussi avec les services ou les administrations.



Salle de la médiathèque

La mission d'expertise suppose que l'activité de recherche puisse s'exercer en toute indépendance, en particulier par rapport au secteur industriel ou commercial.

2 - Les structures de la recherche publique

2.1 - Le système de recherche publique, fondé sur les organismes de recherche et les universités, a connu ces trente dernières années une forte évolution, la recherche universitaire redevenant une pièce essentielle du dispositif.

Pour le Sgen-CFDT, l'existence simultanée des universités et des organismes de recherche sur tout le territoire dans le respect de leurs missions respectives reste non seulement légitime mais bénéfique.

21

14-18 mai 2001
7^e congrès
fédéral
Libourne
SGEN CFDT

rique pour tous.

2.2 - Améliorer le service public de Recherche et d'Enseignement Supérieur tout en créant les conditions d'un meilleur partenariat entre organismes et universités passe par un certain nombre de mesures :



Le parc de l'Épinette

2.2.1 - Fonder les échanges entre organismes et universités sur le principe de réciprocité. Pour vaincre les résistances culturelles existantes et sans pénaliser les recrutements directs qui doivent être maintenus au meilleur niveau, il est souhaitable de favoriser les échanges d'agents effectuant une mobilité temporaire ou définitive par inscription dans les budgets des universités et des organismes de contingents de postes réservés à cet effet. Pour rendre attractives ces mobilités il faut rendre possibles les intégrations avec promotions.

2.2.2 - Mettre en place une réflexion concertée impliquant universitaires et chercheurs sur les modalités d'évaluation du travail des uns et des autres ainsi que sur les modalités de leur recrutement.

En ce qui concerne l'évaluation, et qu'il s'agisse des chercheurs, des enseignants-chercheurs ou des ITA toutes les tâches (enseignement, recherche, administration, valorisation...) doivent être prises en compte.

2.2.3 - Impulser une politique volontariste de création de laboratoires associés dans les universi-

tés nouvelles ou les "petites" universités, ce qui suppose, en plus d'un avis positif des instances d'évaluation, une volonté budgétaire claire des tutelles ministérielles.

2.2.4 - Diminuer substantiellement les charges d'enseignement des enseignants chercheurs ; il faut en particulier alléger significativement les services d'enseignement des enseignants chercheurs nouvellement recrutés afin de permettre à ceux qui le souhaitent de démarrer une recherche qui leur soit propre et créer concomitamment les emplois d'enseignants chercheurs nécessaires.

3 - Les métiers de la recherche publique

3.1 - Si les avancées de la recherche résultent bien d'idées émises par les individus, il est rare que celles-ci n'aient pas d'abord pris naissance ou n'aient pas été portées et réalisées dans le cadre d'une équipe.

Différentes personnes concourent à l'activité de recherche : les personnels chercheurs et ITA des organismes publics, les enseignants chercheurs et les personnels ITARF des établissements d'enseignement supérieur, les doctorants, les stagiaires post doctoraux, et enfin, un nombre de plus en plus grand de personnes effectuant en situation de précarité des travaux correspondant en réalité à une activité permanente de recherche.

Le Sgen-CFDT revendique la titularisation de ces personnels et l'arrêt du recrutement de précaires.

3.2 - Pour le Sgen-CFDT, il existe un métier de chercheur pouvant être exercé non seulement à temps plein, mais aussi pendant toute une vie professionnelle, dès lors que les instances d'évaluation de l'organisme émettent un avis positif sur le travail effectué par le chercheur. Certaines recherches nécessitent pour être pleinement productives de s'inscrire dans la durée, d'autres se nourrissent de savoirs et de savoir-faire accumulés pendant des périodes qui peuvent être longues, il y a donc bien place pour des chercheurs exerçant leur métier toute leur vie professionnelle

3.3 - Pour le Sgen-CFDT, il y a également un métier d'enseignant chercheur associant, entre autres, enseignement et activités de recherche, d'administration, d'expertise, de coordination pédagogique et d'animation scientifique. La première de ces deux activités, l'enseignement, devrait être mieux reconnue, la seconde, la

recherche, devrait voir son exercice facilité. Une instance chargée de l'évaluation périodique de l'ensemble des activités des enseignants chercheurs reste à mettre en place.

3.4 - Les personnels ingénieurs, techniciens et administratifs des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur exercent un rôle majeur dans le processus de recherche. Leurs compétences, leurs savoir-faire et leur technicité, bien qu'essentiels au développement de l'activité scientifique, restent néanmoins trop peu considérés. Pour le Sgen-CFDT, la rénovation du service public de recherche doit aussi passer de façon privilégiée par une meilleure reconnaissance des personnels ITA, ITARF, ASU et des bibliothèques.

Parmi les mesures à mettre en place :

- une réelle évaluation individuelle des compétences de ces personnels associée à une évaluation collective de leur place dans les résultats des équipes,
- un retour à la création d'emplois visant à faire disparaître les situations de précarité créées ces dernières années,
- un réel déblocage sur des points aussi différents que la participation aux délibérations des instances d'évaluation, la possibilité de publier, une mobilité effective pour ceux qui le souhaitent, y compris entre corps de chercheur et corps d'ITA.

3.5 - Pour le Sgen-CFDT la place de l'ensemble des personnels concourant aux missions de la recherche publique est dans la Fonction Publique d'Etat.

4 - Les moyens d'une ambition

Fidèle à son orientation de transformation sociale, le Sgen-CFDT est partie prenante d'une rénovation du Service Public de Recherche et d'Enseignement Supérieur conduisant à ce que celui-ci réponde encore mieux aux demandes sociales. Une telle rénovation repose nécessairement sur le dialogue et la motivation des différents acteurs, et sur la volonté de l'Etat d'y mettre des moyens, notamment sous forme d'emplois.

4.1 - S'il est bien de la responsabilité de l'Etat de définir des grandes orientations de recherche, au niveau qui est le sien, il appartient aux instances scientifiques des organismes et des Universités de

voir comment leurs savoirs et savoir-faire peuvent s'inscrire dans ces orientations.

Laboratoires et équipes peuvent alors s'emparer des thèmes retenus pour les transformer en questionnements de recherche et en résultats.

4.2 - Quand bien même les résultats de la recherche ne se programment pas, le Sgen-CFDT revendique la programmation des moyens.

4.2.1 - Les financements obtenus sur programme par les équipes ne sauraient évidemment se substituer au financement de base de leurs activités.

Ce financement doit favoriser les pratiques interdisciplinaires ainsi que les indispensables allers et retours entre recherche de base et recherche finalisée qui caractérisent une recherche moderne et efficace.



La porte du grand port sur les quais

L'effort budgétaire consacré à la recherche publique doit être accru pour arriver au niveau des grands pays industrialisés.

L'entrée des jeunes dans le monde de la Recherche suppose le maintien d'un système d'allocations permettant de préparer le doctorat dans de bonnes conditions, son développement et la revalorisation des allocations. Le recrutement des jeunes dans la Recherche Publique enfin doit s'effectuer au plus près de la thèse sur postes de titulaire, tant dans les organismes qu'à l'Université.

Le Sgen-CFDT demande par ailleurs que le crédit impôt recherche attribué aux entreprises soit conditionné par l'embauche de jeunes scientifiques.

4.2.2 - Les perspectives démographiques dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche rendent nécessaires une vision globale des moyens affectés à l'activité de recherche pour les 10 ans à venir.

23

14-18 mai 2001
7^e congrès fédéral
 Libourne
SGEN CFDT

Pour un service public de recherche rénové et fort



Pour le Sgen-CFDT, seul un plan pluriannuel de l'emploi scientifique peut permettre que soient pris en compte réellement et le renouvellement programmé des personnels partant à la retraite, et le développement des recherches rendues nécessaires par les besoins grandissants de la société en matière culturelle, sociale ou économique. Un tel plan, fondé sur les évolutions scientifiques et les défis portés par la société à la science, devra intéresser toutes les catégories de personnel, chercheurs et enseignants chercheurs, ingénieurs, techniciens et administratifs des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur.

Il devra résulter également d'une réflexion comportant aussi bien un volet "thématiques" qu'une dimension régionale, dimension qui conduit à réaffirmer la revendication du Sgen-CFDT de la mise en place des Creser(*) prévus par la loi Savary de 1984 sur l'Enseignement Supérieur.

(*) Creser : conseil régional de l'enseignement Supérieur et de la Recherche : équivalent régional du Cneser, structure consultative réunissant les représentants des personnels, étudiants, parents, partenaires sociaux...

Projet adopté par le conseil fédéral de mars 2001 par 46 pour, 0 contre et 2 abstentions.

24

Protection sociale

1.

1.1 - Durant les trois années écoulées depuis le congrès de Brest, des échanges nombreux sur les fondements et les mécanismes de la protection sociale ont été menés à tous les niveaux de l'organisation. Le Sgen-CFDT se reconnaît dans les principes adoptés par la CFDT lors de ses derniers congrès. Il a pris toute sa place dans les débats confédéraux sur la protection sociale.

1.2 - L'objectif de cette résolution est de préciser le positionnement de la fédération pour lui permettre de participer aux débats de société des années à venir, de le porter au niveau confédéral, aussi bien dans les principes généraux de solidarité qu'en ce qui concerne le régime particulier des personnels relevant de son champ professionnel.

1.3 - Notre champ professionnel est percuté par la question du chômage, elle nous concerne pour les personnels non titulaires, pour ses conséquences sur les jeunes accueillis parce que notre projet d'École s'inscrit dans un projet de société solidaire. Le principe de solidarité exige des mesures en direction de l'emploi avec en parallèle la réunification du système d'indemnisation et une amélioration de l'indemnisation du chômage.

1.4 - Pour le Sgen-CFDT, le droit à l'emploi se conçoit comme le droit à un emploi convenable, correspondant à un temps complet, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, rémunéré au moins au niveau habituellement reconnu par la loi et les accords collectifs de classification.



Au confluent
de l'Isle et de la Dordogne

2 - Maladie

2.1 - La mise en place de la couverture maladie universelle depuis le 1^{er} janvier 2000 permet aux plus défavorisés d'accéder aux soins. Des effets de seuil existent. La prise en charge des soins est meilleure pour les bénéficiaires de la CMU que pour les assurés sociaux, même mutualistes ; cette prise en charge doit être améliorée pour tous les assurés sociaux.

Le Sgen-CFDT engagera une réflexion sur la prise en charge pour tous de soins de qualité sans abandonner la notion de contribution en fonction de ses moyens.

2.2 - Prévention

2.2.1 - C'est au niveau de la prévention dans tous les domaines de la santé publique que se joue le

25



14-18 mai 2001
7^e congrès
fédéral

Libourne
SGEN CFDT



plus souvent l'état de santé d'une personne. Il n'est pas acceptable que les employeurs se dégaient de cette responsabilité.

2.2.2 - Dans la Fonction publique, le système de prévention est très insuffisant.

Le décret de 1982 modifié 1995 prévoit une visite médicale tous les 5 ans pour les personnels. Pour une médecine de prévention le Sgen-CFDT revendique :

- la mise en œuvre et l'élargissement du droit à réadaptation et au reclassement des agents publics ;
- des quotités de temps partiel thérapeutique autres que le mi-temps.

3 - Dépendance

3.1 - La prestation dépendance telle que définie actuellement montre ses limites. Le Sgen-CFDT revendique un traitement semblable dans tous les départements. Il réaffirme la nécessité d'une véritable prestation autonomie relevant d'une logique de protection sociale et non d'une logique d'assistance.

3.2 - Cette prestation autonomie doit prendre la forme d'un cinquième risque, géré comme les autres par la Sécurité Sociale sans recours à l'obligation alimentaire ni à la récupération sur succession.

4 - Famille

4.1 - Pour les prestations et aides versées aux familles pour l'entretien et l'éducation de leurs enfants, le Sgen-CFDT revendique dans le cadre d'une réforme de la fiscalité :

- un ensemble d'aides liées aux besoins de l'enfant (ce sont les besoins de l'enfant qui déclenchent l'attribution des aides et non la situation de revenus des familles) ;
- la déhiérarchisation du supplément familial de traitement et sa revalorisation à hauteur de 500 F pour le premier enfant ;
- la revalorisation substantielle des bourses de scolarité, ce qui permettrait de réorienter les fonds sociaux pour répondre à l'urgence ;
- un statut du jeune en formation.

Amendement proposé :

remplacer la fin du 1^{er} tiret du 4.1 par :
«... l'attribution des aides qui sont à moduler en fonction des revenus de la famille »

Présenté par le syndicat du Rhône.

Avis défavorable du conseil fédéral.

P
C
A



L'esplanade François Mitterrand

Res
P 24.83 77,96
C 291 8,82
A 421 13,12

- une visite médicale obligatoire tous les deux ans pour tous les personnels ;
- la création de postes de médecins de prévention ;
- le développement des pratiques d'information, de dépistage et de soins préventifs.

2.3 - Handicap

Le Sgen-CFDT revendique :

- le respect des obligations de l'État de recruter des fonctionnaires handicapés avec recours à la possibilité existante de recrutement par voie contractuelle de fonctionnaires titulaires et non par concours seulement ;
- l'aide à l'insertion des personnels au poste de travail.

2.4 - Réadaptation

Le Sgen-CFDT demande :

- une négociation et la création d'un dispositif efficace de reclassement ;

26

5 - Vieillesse

5.1 - Le Sgen-CFDT s'inscrit dans le choix réaffirmé par la CFDT (congrès de Lille - 1998) d'un système de retraites fondé sur la répartition.

5.2 - La solidarité intergénérationnelle sur laquelle se fonde la répartition doit garantir aux retraités :

- le maintien de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans ;
- un taux de remplacement de 75 % du salaire de référence pour une carrière complète de 37,5 ans ;
- un minimum de pension équivalent à 75 % au minimum de traitement Fonction publique revendiqué par le Sgen-CFDT (équivalent à l'indice 310 majoré)
- l'abandon de la règle des 15 ans de services effectifs pour bénéficier du droit à pension civile.

5.3 - Pour le calcul des droits à pension, le Sgen-CFDT revendique :

- des bonifications d'ancienneté prenant en compte la pénibilité de certains métiers ou l'exercice d'un métier dans des situations difficiles ;
- la possibilité de cotiser à taux plein pour les périodes de travail à temps partiel ;
- la possibilité de valider des périodes de formation initiale longues ;
- la prise en compte du congé parental et du congé de présence parentale.

5.4 - Le Sgen-CFDT revendique :

- l'aménagement de la fin de carrière, notamment pour les travailleurs handicapés ;
- la pérennisation du congé de fin d'activité.

5.5 - Réversion

Les règles d'attribution des pensions de réversion doivent être revues. Le Sgen-CFDT revendique :

- l'égalité des droits entre hommes et femmes ;
- une modulation du montant de la pension de réversion en fonction des revenus du conjoint survivant.

6 - Action sociale

6.1 - L'action sociale est un droit visant à réduire les inégalités mais elle est trop souvent vécue en terme d'assistance à travers les secours et les prêts.

6.2 - Le Sgen-CFDT revendique :

- une action sociale ambitieuse pour tous les per-

sonnels actifs ou retraités quel que soit leur statut (fonctionnaires, non titulaires ou salariés de droit privé) ;

- une information de tous les agents et plus particulièrement des retraités ;
- la généralisation des services inter-universitaires de l'action sociale.

6.3 - Les crédits de l'action sociale doivent être abondés à hauteur de 3 % de la masse salariale.

6.4 - La composition des CDOS et CAOS chargés de la gestion des fonds à l'Éducation nationale doit être revue en lien avec la refonte des règles de représentativité syndicale revendiquée par la CFDT.



Les galeries de la médiathèque

6.5 - Pour le service social des personnels, le Sgen-CFDT revendique des emplois d'assistants de service social et de secrétariat.

7 - Financement

7.1 - Le financement d'une partie de la Sécurité Sociale dont le risque maladie par la Contribution Sociale Généralisée (CSG) était une amélioration et une mesure d'équité. Dans la réso 1 adoptée à Brest (1998), le Sgen-CFDT avec l'ensemble de la CFDT (congrès de Montpellier, 1995) réclamait une progressivité des cotisations sociales par un abattement à la base.

27



14-18 mai 2001

7^e congrès
fédéral

Libourne
SGEN CFDT



7.2 - Le Sgen-CFDT ne refuse pas a priori une modification des taux des prélèvements obligatoires, l'harmonisation des taux de cotisation entre les différents régimes n'est pas écartée. Mais la garantie d'un niveau de prestation conforme à nos exigences "ne peut trouver de réponse dans la seule augmentation des cotisations. Le financement des droits non contributifs doit être assuré par l'ensemble des revenus" (congrès confédéral de Paris, 1992).

7.3 - Au congrès de Lille (1999, § 3426) la CFDT a retenu le principe de "prendre comme base de calcul des cotisations et des pensions tous les éléments du salaire y compris les primes". Le Sgen-CFDT affirme en revanche que les cotisations retenues sur les heures complémentaires et supplémentaires d'enseignement n'ouvrent pas droit à pension individuelle. Cette prise en compte serait incitative à accumuler les heures supplémentaires, contraire aux revendications de la fédération et à notre priorité à l'emploi.

Projet adopté par le conseil fédéral de mars 2001 par 41 pour, 1 contre et 8 abstentions.

Renforcer la place et la présence du Sgen-CFDT

1 - La syndicalisation : enjeu pour la fédération

1.1 - Faire vivre et aboutir le projet du Sgen-CFDT implique que celui-ci soit porté par des adhérents plus nombreux, acteurs du changement, participant davantage à la vie syndicale.

1.2 - L'accueil et la place de l'adhérent dans les structures syndicales (section, syndicat) doit être la préoccupation constante de l'ensemble de l'organisation. Ceci inclut une réflexion sur les transformations des formes du militantisme.

1.3 - La notion de syndicalisme de proximité est l'un des fondements de la syndicalisation. Elle se traduit par une présence effective et active sur les lieux de travail, les centres de formation ; par des rencontres d'adhérents ; par l'organisation de débats, colloques. Des déplacements de membres du secrétariat fédéral et la réalisation d'outils spécifiques de syndicalisation viendront en appui de ces actions.

1.4 - Les importants départs en retraite attendus dans les années à venir et l'arrivée massive de nouveaux recrutés impliquent pour la fédération un investissement fort sur la syndicalisation et entraînent des interrogations sur le fonctionnement et sur le renouvellement des équipes syndicales à tous les niveaux. Un travail spécifique pour une prise de conscience à tous les niveaux de l'organisation est nécessaire.

2 - Une politique de syndicalisation basée sur des priorités

2.1 - La politique de syndicalisation concerne l'ensemble des champs professionnels couverts par la fédération, sous des formes spécifiques pour chacun d'entre eux et selon des priorités fédérales.

2.2 - Le congrès maintient les quatre priorités définies ou réaffirmées au congrès de Brest (1998) : nouveaux recrutés, personnels Atoss, Ile-de-France et premier degré, et les précise :

2.2.1 - La priorité numéro un concerne les nouveaux recrutés.

2.2.1.1 - Cette priorité s'adresse non seulement aux stagiaires IUFM mais aussi aux autres personnels recrutés, et s'étend à tous les débutants, pendant les trois ou quatre premières années de leur carrière.

2.2.1.2 - Les IUFM

L'objectif d'un contrat de développement par UPR devra être atteint au cours du mandat.

Les contrats tels qu'ils ont été mis en œuvre ne suffisent pas. Une remise en cause de nos modes d'intervention en direction des stagiaires est certainement nécessaire.

2.2.1.3 - Les autres centres de formation

Pour les autres centres de formation concernant les personnels Atoss, COP, de l'EAP ou de Jeunesse et Sports, les personnels administratifs, de direction et d'inspection, une politique fédérale sera déterminée en lien avec les UPR dans lesquelles se trouvent des centres de formation. Cette politique fera l'objet d'une contractualisation.

2.2.1.4 - Le travail engagé dans le cadre de l'action "Jeunes et syndicalisme" doit être poursuivi et amplifié.

2.2.1.5 - Un bilan sera effectué régulièrement.

2.2.2 - Les emplois jeunes

2.2.2.1 - La constitution des conseils académiques des aides éducateurs implique désormais une dimension de formation syndicale de ces élu-e-s et, d'une manière plus large, des militant-e-s. Elle implique aussi l'entrée d'aides-éducateurs dans les équipes syndicales.

2.2.2.2 - L'approche interprofessionnelle de ce dossier devra être confortée.

2.2.3 - Les personnels Atoss

2.2.3.1 - Le groupe actuel "Développeurs Atoss" est relativement stable. Il doit désormais s'étoffer pour atteindre l'objectif d'un développeur par UPR.

2.2.3.2 - Pour les UPR qui n'ont pas actuellement de développeur, des déplacements de secrétaires fédéraux, d'autres développeurs volontaires (incluant des

P	2692	81,82%
C	72	2,19%
A	526	15,99%

29



14-18 mai 2001
7^e congrès
fédéral

Libourne
SGEN CFDT

Renforcer la place et la présence du Sgen-CFDT



réunions d'heures mensuelles d'information syndicale, des rencontres avec les personnels) et des formations syndicales seront organisés.

2.2.3.3 - Les liens entre développeur - UPR et fédération seront renforcés (évaluation plus collective du dispositif, réunions avec les responsables des UPR, ...).

2.2.3.4 - Un bilan du dispositif sera présenté au CF à mi-mandat.

2.2.4 - L'Ile-de-France

2.2.4.1 - L'enjeu que représente l'Ile-de-France pour la fédération (un peu plus de 40% des enseignants du second degré débutent leur carrière en Ile-de-France) nécessite d'accroître en commun les efforts déjà entrepris. Passer à la vitesse supérieure implique d'accentuer l'investissement politique des syndicats, des trois UPR et de la fédération.

2.2.4.2 - Cet effort commun - syndicats et fédération - se concrétisera en termes d'augmentation des moyens financiers et de décharge sur des objectifs de syndicalisation ciblés.

2.2.4.3 - Les discussions récemment entamées entre des Sgen franciliens, la fédération et l'union régionale Ile-de-France ont pour objet le développement du Sgen en Ile-de-France. La mise en œuvre de cette priorité fera l'objet de bilans réguliers au CF.

2.2.5 - Le premier degré

2.2.5.1 - La situation du premier degré est préoccupante, aussi dans le cadre général des formations d'équipes et du suivi de la syndicalisation, une attention particulière sera portée sur ce champ.

2.2.5.2 - Un travail de réflexion et de propositions assorties de moyens sera effectué sur :

- les identifiants du premier degré ;
- l'information et la communication en direction des adhérents, des personnels ;
- les différents lieux (infra-départemental, départemental, régional) de l'action syndicale.

2.2.5.3 - Le CF se prononcera dans cette perspective au plus tard un an après le congrès.

3.1.2 - Les contrats seront conclus entre la fédération et l'UPR à partir d'un état des lieux établi collectivement, sur une grille préparée par la fédération. Ils concerneront, selon les cas, tous les syndicats de l'UPR, une aire géographique et/ou des publics ciblés dans le cadre des priorités fédérales.

3.1.3 - Ces contrats font l'objet d'une évaluation annuelle avec le GAPS et de réorientations possibles.

3.1.4 - En cas de dysfonctionnement ou de non résultats, le CF, sur avis du GAPS et de la COF, pourra suspendre voire annuler un contrat.

3.1.5 - Les contractualisations avec les UD, les URI et la confédération seront à amplifier.

3.2 - Chaque UPR désignera un responsable Syndicalisation au sein d'une équipe chargée de la mise en œuvre de la politique de développement de l'UPR.

3.2.1 - Son rôle sera d'assurer un suivi de la syndicalisation, de mettre en place des relais dans les syndicats et de contribuer à la définition de la politique de développement au sein des UPR.

3.2.2 - L'échange d'informations, d'initiatives et de pratiques syndicales sera organisé entre les responsables Syndicalisation et la fédération en lien avec le GAPS.

3.3 - Une démarche de rencontres de militants sur la syndicalisation au niveau des UPR ou regroupements d'UPR sera impulsée par la fédération en lien avec le GAPS. Elle visera à faire partager plus largement des pratiques syndicales favorisant la syndicalisation.

3.4 - Dans le cadre du plan de formation fédéral, des sessions d'équipes des syndicats, des UPR seront développées. Il est indispensable qu'elles prennent en compte la dimension du renouvellement des militants et le travail entrepris sur le syndicalisme et les jeunes.

3.5 - Il ne peut y avoir de politique de syndicalisation efficace sans une amélioration de notre politique d'information.

Projet adopté par le conseil fédéral de mars 2001 par 43 pour, 1 contre et 2 abstentions.

3 - Des moyens au service de la politique de syndicalisation

3.1 - Le contrat de développement est la modalité essentielle pour la mise en œuvre des priorités.

3.1.1 - Il reposera sur les dimensions : développement - organisation - formation.

58 18 JEU 9
101 5 SY 2
100 21 212 A

P 2542
C 117
A 631

77,25%
3,58%
19,18%

Vers une nécessaire évolution des structures

1 - Constats et perspectives

1.1 - Les évolutions au sein de l'Éducation nationale - dont la déconcentration vers les rectorats - ainsi que le rôle croissant des régions sont de plus en plus perceptibles dans la pratique syndicale des militants des syndicats et des UPR.

1.2 - Cet affaiblissement du niveau administratif départemental conduit à un renforcement plus au moins marqué selon les secteurs du niveau académique rejoignant l'existant d'autres secteurs de notre champ professionnel : Enseignement Agricole Public, Jeunesse et Sports.

1.3 - Les dossiers de dimension académique et régionale sont prégnants : IUFM, carte scolaire, formation professionnelle et technologique (dont les plans régionaux de formation), formation continue, aides-éducateurs, ...

De plus la politique départementale tend à être définie au rectorat.

Le suivi des mutations et des carrières des adhérents s'est accentué (déconcentration de la gestion des personnels second degré, ...).

1.4 - Les champs administratifs des écoles et des collèges, la réalité géographique de certaines académies et le souci d'un fonctionnement démocratique nécessitent d'assurer une représentation syndicale dans chaque département.

1.5 - Les bilans effectués, au cours du mandat, auprès des syndicats et des UPR indiquent la nécessité du renforcement du niveau académique de nos structures syndicales à la fois par volonté politique et face à l'accroissement des tâches que doivent assurer les équipes des syndicats et ce dans un contexte de renouvellement militant difficile.

1.6 - Le congrès de Brest (1998) s'est nettement prononcé pour un syndicalisme de proximité fondé sur une articulation cohérente entre les adhérents et les structures pour le bon fonctionnement démocratique de l'organisation.

1.7 - Au regard de ces constats et de l'état de nos forces, la question de notre efficacité syndicale est donc bien posée.

1.8 - La mutualisation de moyens a déjà été mise en œuvre par quelques syndicats ou UPR pour répondre aux modifications ou limites de leurs champs d'intervention. Les structures fédérales devront prendre en compte les évolutions que connaîtront les années à venir.

1.9 - Une réflexion sur une nouvelle répartition des moyens financiers au sein des UPR et des décharges au plan national devra permettre d'offrir des garanties aux équipes souhaitant faire évoluer leurs structures locales.

1.10 - Face aux enjeux à venir, tous les niveaux de l'organisation sont concernés.

2 - Les syndicats Les UPR

2.1 - Quel devenir pour les UPR ?

Depuis le congrès de Créteil (1994), le socle de compétence et la charte de complémentarité ont renforcé de façon inégale le rôle des UPR. Mais cela reste insuffisant. Renforcer le niveau académique de nos structures peut permettre de revitaliser notre organisation. C'est permettre à chaque niveau de l'organisation de mieux assurer son rôle d'élaboration politique, son rôle revendicatif, son rôle de développement.

31





2.2 - La question de l'aire géographique de nos syndicats peut dès lors se poser. N'y a-t-il pas désormais nécessité d'aller vers des syndicats académiques ?

UPR et syndicats doivent rechercher conjointement des formes d'organisation souples permettant d'assurer les différentes fonctions syndicales.

La pertinence des niveaux est à définir en fonction des branches, des dossiers et des situations.

sition, la représentation et le fonctionnement des instances fédérales (dont l'organe directeur de la fédération).

4.2 - Pour l'immédiat, le congrès mandate le conseil fédéral pour mener une réflexion conduisant à l'amélioration du secrétariat fédéral.

5 - Quelle évolution de nos structures ?

5.1 - Le congrès mandate en conséquence le conseil fédéral pour qu'il envisage, au cours du mandat, les solutions les plus pertinentes et qu'il propose des changements structurels, éventuellement dans le cadre d'un congrès extraordinaire. Ces changements devront à la fois prendre en compte le fonctionnement démocratique de toutes les structures fédérales et la recherche d'une plus grande efficacité de notre action syndicale.

Projet adopté par le conseil fédéral de mars 2001 par 40 pour, 2 contre et 9 abstentions.

Amendement proposé :

remplacer la 2^e phrase du 2.2 par :

« N'y a-t-il pas nécessité d'aller vers d'autres structures académiques : syndicats académiques, interdépartementaux, syndicats départementaux avec UPR renforcée ? »

Présenté par le syndicat de la Meurthe-et-Moselle.

Avis favorable du conseil fédéral.

2.2.1 - Dans le cadre des réorganisations entre plusieurs syndicats, une aide en terme de formation doit être proposée aux nouvelles structures.

3 - Les branches professionnelles

3.1 - Le fonctionnement actuel des branches professionnelles : assemblées générales, résolutions actions intégrées à la résolution générale, conseils de branche, commissions des conseils de branche est-il toujours pertinent ? Ce fonctionnement est, à bien des égards, le reflet du fonctionnement général. N'en résulte-t-il pas de fait, une double légitimité ?

3.2 - Le souci de fonctionnement démocratique qui a présidé à cette structuration et que le congrès de Créteil a maintenu ne conduit-il pas parfois à une certaine paralysie ? Ce type de structuration pourra être revu et/ou déboucher sur des propositions de modifications statutaires.

4 - Les instances fédérales

4.1 - La modification éventuelle de l'aire géographique de nos syndicats et du rôle des branches entraînera de fait une modification dans la compo-

~~2449~~
P 2734 / 83,61%
C 302 / 9,24%
A 234 / 7,16%

P. 89,91%
C. 5,29%
A. 13,80%

P 74,89%
C 10,73
A 14,37%

32

Charte financière fédérale

0 - Préambule

0.1 - Dans le respect de la charte financière confédérale, des statuts et du règlement intérieur de la fédération, cette charte financière fédérale a pour objet de définir les obligations financières, dans l'intérêt des adhérents, des syndicats et de la fédération qui bénéficient d'une partie de la cotisation versée par les adhérents.

0.2 - Les dispositions de cette charte financière doivent permettre de trouver un équilibre entre :

- l'autonomie des syndicats qui doivent disposer des moyens nécessaires pour assumer l'ensemble de leurs responsabilités,
- la nécessité d'une présence régionale importante (UPR) pour une grande partie de notre champ professionnel,
- le maintien d'une activité nationale forte compte tenu de certains aspects centralisés de notre champ professionnel,
- l'adaptation de la charte aux spécificités des syndicats de la recherche.

Cette charte financière, adoptée par les syndicats au congrès de Libourne en mai 2001 est annexée aux statuts de la fédération et prendra effet au 1^{er} janvier 2002.

1- Les objectifs politiques

1.1 - Affiliés à la CFDT, regroupés au sein de leur fédération professionnelle, les syndicats Sgen de l'Éducation nationale et de la Recherche publique ont l'obligation de permettre aux instances nationales et régionales (interprofessionnelles et professionnelles) d'assumer toutes leurs responsabilités vis-à-vis de l'ensemble des adhérents, dans le respect des règles arrêtées par les syndicats confédérés lors des congrès confédéraux et inscrites dans la charte financière confédérale.

1.2 - Les objectifs d'une organisation syndicale comme la Fédération des Syndicats Généraux de l'Éducation Nationale et de la Recherche Publique - impulsion et conduite de l'action, défense collective et individuelle des adhérents, développement grâce à une syndicalisation accrue, une organisation efficace, et une information de qualité des structures et des adhérents - nécessitent des moyens financiers importants. Dans le respect des statuts fédéraux, ces objectifs sont réalisés par les syndicats, les unions professionnelles régionales et la fédération. Les moyens financiers sont fournis pour l'essentiel par les cotisations des adhérents.

1.3 - La mobilisation de ces moyens dépend directement de la volonté des adhérents et des militants de faire face à ces exigences, en acceptant une cotisation suffisante pour assurer les activités interprofessionnelles et professionnelles. Le syndicat, élément de base de la fédération, assume des responsabilités essentielles. Il a la responsabilité majeure de fixer le taux des cotisations dans le respect de la charte financière confédérale et de la charte financière fédérale, et de veiller à son application par les adhérents.

1.4 - La présente charte financière fédérale affirme la volonté de permettre à chacun des syndicats de disposer des moyens matériels et financiers indispensables à l'exercice de ses responsabilités politiques. Elle affirme également que chaque syndicat doit permettre à l'UPR dont il fait partie de financer les responsabilités qu'il lui a déléguées, socle de compétences et éventuellement charte de complémentarité, conformément aux statuts fédéraux.

1.5 - Cependant, les aspects centralisés de notre champ professionnel nécessitent une présence forte de l'organisation au plan national et la production d'outils à la demande des syndicats. Cela demande la mobilisation de moyens importants au plan national tant sur le plan de l'organisation et du développement que de l'information. La participation des syndicats aux dépenses nationales est donc nécessaire, elle s'exerce aussi à travers un fonds fédéral d'organisation et de développement et un fonds fédéral d'information définis ci-après.

33



14-18 mai 2001
7^e congrès
fédéral

Libourne
SGEN CFDT



2 - Les dispositions réglementaires

2.1 - La cotisation syndicale

2.1.1 - Organisations confédérées au sein de la CFDT, les syndicats Sgen appliquent dans l'Éducation nationale et la Recherche publique la charte financière confédérale. Les dispositions particulières prévues par la charte financière confédérale s'appliquent pour la cotisation des retraités.

2.1.2 - Le syndicat perçoit auprès des adhérents une cotisation calculée en pourcentage de salaire imposable comprenant donc les rémunérations annexes. Le congrès du syndicat, ou le conseil syndical fixe pour chaque année le taux de la cotisation payée par ses adhérents au moins égal à 0,75 %.

2.1.3 - Le bulletin de paye servant de base au calcul est celui de la dernière paye perçue à la reprise des cartes. Pour le calcul de la cotisation mensuelle, l'adhérent divisera le montant imposable de l'année de ce bulletin de paye par le nombre de mois écoulés.

2.1.4 - Le syndicat a la responsabilité de fournir chaque année à chaque adhérent les informations qui lui permettent de calculer le montant de sa cotisation. Il doit aussi inviter tous les adhérents au PAC à réviser annuellement le montant des prélèvements. En l'absence de réponse, le syndicat a la responsabilité de revaloriser chaque année le montant des prélèvements au minimum du taux de l'augmentation des salaires dans les fonctions publiques. Dans ce cas, il avise les adhérents concernés avant le premier prélèvement.

2.1.5 - La commission organisation-finances (COF) est chargée de veiller à la bonne application des règles décidées en congrès et établit un dialogue avec les syndicats qui auraient du mal à mettre en œuvre les règles de la charte financière, elle propose des solutions au conseil fédéral.

À la fin de chaque exercice, la fédération fera parvenir aux syndicats un état des cotisations globales et moyennes ainsi que le nombre d'adhérents de tous les syndicats.

2.2 - La répartition des différentes parts de la cotisation

2.2.1 - Le syndicat doit verser régulièrement au SCPVC les différentes parts des cotisations des adhérents actifs conformément aux dispositions et

aux pourcentages définis par la charte financière confédérale.

2.2.2 - Pour les adhérents retraités, le syndicat doit reverser régulièrement, au minimum tous les trois mois, à la fédération le montant des parts fixes interprofessionnelles définies dans la charte financière confédérale et de la part fédérale. La part fédérale est une part proportionnelle fixée à 52 % du solde de la cotisation, une fois prélevées les parts interprofessionnelles. La fédération reverse régulièrement, au moins tous les trois mois, au SCPVC le montant des parts interprofessionnelles versé par ses syndicats.

2.3 - Le financement de la politique régionale

La mise en place du socle de compétences et éventuellement de la charte de complémentarité, définis dans les statuts fédéraux nécessite que les syndicats assurent le fonctionnement de l'UPR à laquelle ils appartiennent par un financement approprié.

2.4 - Le fonds fédéral d'organisation et de développement

2.4.1 - Le fonds fédéral d'organisation et de développement a pour objet de compléter le financement propre à la fédération, nécessaire à l'organisation et aux actions de soutien et de développement (cf. 1.5).

2.4.2 - Le fonds fédéral d'organisation et de développement est financé par les syndicats bénéficiant de "l'effet plafond" induit par la charte financière confédérale.

Les syndicats concernés verseront à ce fonds un pourcentage de la partie de la cotisation mensuelle moyenne située au-dessus du plafond défini chaque année par la confédération, conformément à la charte financière confédérale, multiplié par le nombre de cotisations mensuelles versées par leurs adhérents.

Ce pourcentage est égal à la somme des pourcentages de toutes les parts autres que celle du syndicat, définie par la charte financière confédérale.

2.4.3 - La participation des syndicats au fonds fédéral d'organisation et de développement est définie en fonction de la valeur de la cotisation mensuelle moyenne déclarée et du nombre de cotisations moyennes versées l'année en cours par le syndicat au SCPVC.

2.4.4 - Les versements provisionnels au fonds fédéral d'organisation et de développement s'ef-

fectuent régulièrement (tous les deux ou trois mois au choix du syndicat), par prélèvement automatique, en fonction des résultats enregistrés par le syndicat lors du dernier exercice clos.

Le montant de ces versements provisionnels est défini à chaque début d'année d'un commun accord entre le syndicat et la fédération.

2.4.5 - La participation définitive du syndicat à ce fonds est calculée à la clôture de l'exercice concerné, en fonction des indications fournies par le SCPVC. Selon le résultat, le solde est prélevé sur le compte du syndicat ou lui est restitué.

2.5 - Le fonds fédéral d'information

2.5.1 - Le fonds fédéral d'information a pour objet exclusif de compléter le financement propre à la fédération nécessaire à une information nationale régulière aux adhérents (cf. 1.5). Il est financé par l'ensemble des syndicats en fonction du nombre de leurs adhérents.

2.5.2 - Les versements au fonds fédéral d'information s'effectuent régulièrement (tous les deux ou trois mois au choix du syndicat), par prélèvement automatique, en fonction du nombre d'adhérents inscrits au FNA (fichier national des adhérents), au 31 janvier de l'année en cours, multiplié par le prix d'un abonnement forfaitaire à la presse.

2.5.3 - Le prix de l'abonnement forfaitaire à la presse est défini par le congrès fédéral réuni conformément aux statuts fédéraux. La proposition de prix faite par le conseil fédéral après avis de la commission organisation-finances doit parvenir aux syndicats six semaines au moins avant le début du congrès. Ceux-ci disposent d'un délai de quatre semaines pour proposer des amendements à cette proposition. Ces amendements sont portés à la connaissance des syndicats. Le conseil fédéral fait connaître aux syndicats ses propositions définitives et les éléments du débat en début de congrès.

2.5.4 - Entre deux congrès, le conseil fédéral peut modifier le prix de l'abonnement forfaitaire chaque année. Si cette modification est à la hausse son pourcentage ne peut être supérieur à celui de la hausse de l'indice officiel des prix des douze derniers mois.

2.5.5 - En cas de problèmes liés à une augmentation importante du prix de revient de la presse, le conseil fédéral peut proposer à l'assemblée générale des syndicats réunie entre deux congrès de procéder à une augmentation provisoire, supérieure à celle définie au paragraphe précédent. Cette augmentation devra être réexaminée par le congrès suivant.

2.6 - Utilisation des fonds fédéraux

2.6.1 - Le conseil fédéral définit chaque année, après avis de la commission organisation-finance, l'utilisation par la fédération du fonds fédéral d'organisation et de développement et du fonds fédéral d'information, conformément aux articles 2.4 et 2.5 ci-dessus.

2.6.2 - Un bilan précis sur l'utilisation de ces fonds au cours des trois derniers exercices clos sera fourni aux syndicats pour la préparation de chaque congrès.

2.7 - La situation particulière des syndicats de la recherche

2.7.1 - Pour tenir compte de l'histoire et des spécificités des syndicats constituant le secteur fédéral recherche (syndicats régionaux CNRS, syndicat de l'INSERM, STREM), ceux-ci sont dispensés de la participation au fonds fédéral d'organisation et de développement.

2.7.2 - En contre partie, ces syndicats doivent assurer les frais de fonctionnement nationaux et la totalité des charges dues au service de l'adhérent. Néanmoins, la fédération assure aux adhérents de ces syndicats le service de la presse fédérale et finance trois réunions par an du secteur fédéral de la recherche.

2.8 - Assemblées générales et congrès

Pour les congrès et les assemblées générales, il y aura péréquation des frais de transport des délégués des syndicats ainsi que des représentants des UPR. La participation de tous les syndicats à cette péréquation est obligatoire pour la poursuite du système de répartition égale de ces frais de transport.

Projet adopté par le conseil fédéral de mars 2001 par 38 pour, 1 contre et 3 abstentions.

35



14-18 mai 2001

7^e congrès fédéral

Libourne

Sgen-CFDT

Tribune des syndicats

Syndicat du Bas-Rhin

Reconstruction ? Osons !

Proposer de reconstruire le Sgen-CFDT pourra surprendre ou paraître inconvenant. Et pourtant...

Un Sgen-CFDT fragilisé

Le congrès de Libourne se déroule à un moment difficile pour le Sgen-CFDT. Les élections professionnelles marquent une perte d'audience rapide qui ne permet plus à la fédération de peser ni de porter les revendications des adhérents. Après des résultats décevants depuis plusieurs années, les élections aides-éducateurs constituent un signal d'alarme cruel. Jusqu'où nous marginaliserons-nous ?

À l'autre bout de notre vie syndicale, il y a une crise de renouvellement de responsables nationaux dans la plupart des branches professionnelles. Il ne s'agit pas uniquement de trouver des noms, c'est un mode d'organisation qui est en jeu. On ne compte plus les militants nationaux de qualité qui abandonnent ou renoncent, autant par l'absence de perspective syndicale du Sgen-CFDT que par les difficultés quotidiennes de fonctionnement. Les tensions internes à Bolivar - siège de la fédération - sont un sujet tabou, mais ne doivent plus être dissimulées. Elles ne résultent pas uniquement des questions d'incompatibilité de caractères, elles révèlent les limites d'une organisation où le pouvoir prend le pas sur la compétence, où le statu quo interne mine toute dynamique, où

chaque difficulté paralyse le fonctionnement par voie hiérarchique descendante.

Un fonctionnement à analyser lucidement

Sur quoi repose aujourd'hui le fonctionnement du Sgen-CFDT ? Essentiellement sur l'héritage d'un réseau de militants rompus à 3 décennies de syndicalisme, trempés d'une culture syndicale qui a pris naissance au temps des lendemains qu'on pensait voir encore chanter et assise sur des structures qu'elle a mises en place et contrôlé encore largement. Le triptyque "position - revendication - manifestation" s'est transformé en "position - revendication - communiqué de presse", faute de combattants.

Les structures et les textes de congrès fonctionnent comme une série de références internes, égotiques pour la grande majorité des adhérents, mais aussi des militants de niveau départemental ou académique.

Cette culture syndicale ne se confond pas avec une génération humaine, mais avec une conception du syndicalisme liée à une génération et qui a peu évolué. Si ses dépositaires occupent bien des lieux de pouvoir aujourd'hui au Sgen-CFDT, ils sont en décalage non seulement avec le milieu professionnel, mais avec la majorité des adhérents du Sgen.

Un ancrage professionnel à retrouver

C'est certainement dans le déficit d'ancrage professionnel d'un appareil coupé de la réalité quotidienne des personnels qu'il faut chercher l'une

37





des causes essentielles de la perte d'audience du Sgen-CFDT.

Le travail des branches professionnelles, au plus près de la réalité des adhérents, ne doit plus continuer à passer systématiquement sous les fourches caudines d'un syndicalisme qui n'a plus de général que le grade.

On a trop vu - sous le ministère Allègre en particulier - le Sgen-CFDT analyser les orientations ministérielles à l'aune de leur corrélation avec nos positions, sans tenir compte de leurs conditions de mise en œuvre ni de leur appropriation par les personnels.

Un syndicalisme d'adhérents ne peut fonctionner à partir de l'infaillibilité des dogmes révélés en congrès.

Une organisation syndicale qui prône le travail en équipe, le projet, l'autonomie des acteurs, doit se donner les moyens d'intégrer ce qui émane des milieux professionnels dans son dialogue avec le ministère comme dans ses orientations d'action revendicative.

L'organisation des instances de décision ne le permet pas aujourd'hui au Sgen-CFDT.

Le recul d'audience et l'inertie interne laissent hélas peu de doute sur la possibilité d'inverser la tendance pour le Sgen.

Que la crise le réduise rapidement au rang d'accessoire sympathique et pathétique du syndicalisme, ou qu'une lente érosion maintienne encore quelques temps l'illusion d'un poids et d'une utilité, il n'y a aucun signe porteur d'une perspective nouvelle pour le Sgen-CFDT.

Aucune issue ne s'ouvrira sans une remise en question complète de l'existant.

Reconstruction – dynamique - rassemblement

Le Sgen-CFDT a deux atouts majeurs. D'une part la qualité de ceux qui, sur leur lieu de travail, portent, chaque jour, à leur manière, une petite part des valeurs proclamées. Et ce vivier dépasse largement nos rangs. D'autre part l'appartenance à une confédération ouvrière, non seulement parce qu'elle abaisse le seuil de viabilité de notre fédération, mais surtout parce qu'il y a là une richesse tant sur les analyses que sur les dynamiques militantes. Ceci n'a rien à voir avec un positionnement pour ou contre les orientations actuelles de la confédération, c'est une manière d'être syndicaliste à l'Éducation nationale.

Partir de ces deux atouts permet d'envisager de reconstruire un syndicalisme de l'Éducation à la CFDT sur des bases nouvelles. Nouvelle fédération, nouvelle organisation, nouvelle dynamique militante.

Avec un effet d'ouverture, d'autres - individus ou organisations - pourraient envisager sous un autre jour l'inéluctable redistribution des cartes syndicales des partisans de la transformation de l'école. Reconstruction – dynamique – rassemblement. La perspective est réelle et peut se révéler mobilisatrice pour les exclus actuels de la fracture syndicale interne comme pour ceux qui jouent un rôle majeur. Et le risque de tout perdre pour une aventure incertaine ? Il est faible, il restera bientôt si peu à perdre ! Et de toute manière, on aboutira à une issue de ce type, sous une forme ou une autre. Il serait souhaitable et utile, pour ceux qui auront la charge de cette reconstruction, que la dynamique se mette en place au plus tôt, car chaque année perdue est hélas, un affaiblissement supplémentaire.

C'est pourquoi, le Sgen-CFDT du Bas-Rhin propose au congrès d'engager immédiatement une réflexion sur l'avenir à moyen terme de notre fédération, non pas par un replâtrage, mais en envisageant une démarche qui vise à repenser complètement notre organisation pour la reconstruire.

Aucun projet pré-établi n'existe derrière ce point de vue, aucune ambition de pouvoir non plus. Il est un moment où les choses doivent être dites, avant qu'il ne soit trop tard. Puisse-t-on nous tromper complètement...

NB : Qu'il soit bien clair que la franchise de ce texte marque notre profond attachement au Sgen-CFDT. Nous continuerons, comme tout le monde, à travailler sur le terrain avec nos adhérents, à défendre notre audience et... à rêver.

Syndicat de l'Essonne

La formation en question

Le préambule de l'avant-projet de résolution "le Sgen-CFDT : un syndicalisme de transformation" présente celle-ci comme une "profession de foi, un message identitaire", rappelant un ensemble de principes déjà largement acquis dans notre organisation, concernant la transformation de l'école. Nous pensons que ce rappel identitaire reste trop figé en référence au modèle du système de formation qui a prévalu jusqu'aujourd'hui, et que les perspectives qui y sont tracées n'intègrent pas les profondes transformations de la formation en cours dans notre pays. Transformer l'école pour lutter contre l'échec scolaire demeure certes une nécessité, mais les enjeux actuels de la formation en France ne sont pas circonscrits à la lutte pour une démocratisation effective de la formation initiale. Pour définir son rôle et son action, le Sgen-CFDT doit aussi mieux tenir compte de l'impact des transformations économiques actuelles sur l'ensemble du système de formation national, initial et continu. Le bouleversement actuel de l'organisation de la production et du travail transforme la définition des qualifications, compétences, métiers. La carrière professionnelle n'est plus linéaire : les salariés sont conduits à changer d'emplois, de métier, de secteur d'activité, plusieurs fois pendant leur vie professionnelle. Le niveau de formation initiale atteint reste encore une clef essentielle de la réussite professionnelle et sociale, mais il n'a plus la primauté absolue ; l'exigence de formation récurrente, continue, comme clef de la mobilité, est plus forte et le centre de gravité du système de formation français est donc amené à se déplacer progressivement, relativisant la place de la formation initiale dans un ensemble plus large de formation "tout au long de la vie" qui reste à organiser. Le système de formation français doit se redéployer. Le décroisement, la coopération des différents segments de la formation initiale et continue doivent permettre de construire une offre sociale globale cohérente de formation ainsi que des passerelles permettant des allées et venues entre ses composantes. Cette réorganisation du système de formation doit aussi redéfinir le droit d'accès à la formation. Non plus simplement une "deuxième chance", mais bien un "droit de tirage social" permanent attribué à chacun comme le propose la CFDT, dans le débat actuel sur la réforme de la formation professionnelle, mais dont la logique peut être étendue à la formation initiale. Le Sgen, comme la CFDT doi-

vent être des acteurs qui comptent de cette nouvelle "grande transformation" de la formation, pour construire l'éducation permanente qu'ils appellent de leurs vœux depuis longtemps, quelque peu perdue de vue pendant les temps de crise que nous venons de vivre. Si notre fédération prétend maintenir son rôle, quatre axes de travail se présentent à elle :

- Les structures de la formation initiale, qu'elle soit générale, technologique ou professionnelle, doivent être redéfinies pour s'intégrer dans l'ensemble de la formation tout au long de la vie : La polyvalence, les unités capitalisables, le contrôle continu en cours de formation, la modularité des enseignements doivent être développés, dans l'esprit du projet de "cycle terminal polyvalent modulaire" pour le lycée, adopté par le congrès de Marseille du Sgen en 1989.
- Les métiers de la formation initiale doivent être aussi redéfinis en lien avec l'évolution des structures. Il faut décroiser enseignement en formation initiale et en Gréta, élaborer une nouvelle ingénierie formative et éducative où l'acte pédagogique à géométrie variable incorporé dans le service de base, ne sera plus défini par le face à face intangible avec un groupe classe constitué fixe.
- La formation initiale doit mieux s'articuler avec les autres voies de formation. Dans cette perspective, le Sgen doit renforcer sa collaboration avec les autres fédérations CFDT en charge des autres composantes du système de formation : FEP, fédérations gestionnaires de dispositifs par alternance de branche, etc.
- Le Sgen doit rechercher à nouer des alliances avec les autres organisations partageant sa conception de l'éducation permanente. Le dernier congrès de la FEN rebaptisée Unsa-Education est intéressant à cet égard : le projet débattu en décembre par cette organisation se situe clairement dans le cadre d'une "société éducative" et d'une formation tout au long de la vie. Un débat sur l'enseignement modulaire pluridisciplinaire ressemblant fort à notre projet de Cycle terminal s'y est tenu.

Il y a là, semble-t-il, de réelles et importantes convergences de vues, qui mériteraient mieux que l'attitude évasive qui est celle de la fédération, immobile derrière son Appel au regroupement dont elle ne tire pas les conséquences.

Si l'on en croit son dernier congrès tenu en janvier, la FSU s'en tient à une vision encore traditionnelle de primauté de la formation initiale (niveau bac pour tous, études maximales pour chacun), à même sans doute d'assurer l'avenir de la corporation enseignante, mais dans l'incapacité

39



14-18 mai 2001

7^e congrès
fédéral

Libourne

SGEN CFDT



constitutive apparente d'offrir des perspectives plus larges répondant aux considérables attentes de formation permanente évoquées plus haut.

Pour conclure, le Sgen-CFDT, pour déterminer son action, ne peut se limiter à rappeler ses valeurs identitaires, constituées depuis longtemps, ni même les objectifs qui font déjà l'unanimité. La nouvelle période historique, sociale et économique, qui s'engage nous impose de regarder, enfin, vraiment devant.

40

NOTES DE LECTURE

COLLÈGE UNIQUE

Dans cet ouvrage, plusieurs intervenants, des enseignants, des administratifs, des historiens, des sociologues, des chercheurs, pour confronter leur vues sur le collège, non pas pour faire un énième état des savoirs au collège, mais pour se focaliser sur un certain nombre de problèmes spécifiques. Il s'agit ici de retracer la rencontre très difficile entre une culture intellectualiste et la démocratisation, celle de l'égalité des chances.

Cet ouvrage collectif met l'accent sur la contradiction entre la rigidité du système, sous couvert de l'égalité des chances et la réalité très disparate des collèges.

L'ouvrage aborde le

problème de l'orientation, processus central et paradoxal, l'assouplissement des rapports entre l'État et l'École avec sa complexification due à la composition sociale du public scolaire, la résistance au changement, les problèmes d'hétérogénéité, les parcours diversifiés... Il pose plusieurs problèmes dont ceux de la fracture ethnique, de la démocratie, des enjeux sociaux à travers les enjeux scolaires, de la diversité et similarité des modes d'organisation en Europe... Une multitude de questions et des réponses. Un ouvrage qui dit, qui dérange, qui raconte, qui propose.

Collèges sous tension
édition INRP
collection Perspectives documentaires en éducation n° 50/51 - 2000
222 pages 120 F

PÉDAGOGIE DIFFÉRENCIÉE

Jean-Michel Zakhartchouk, enseignant dans un collège en Zep, dans l'Oise, formateur à l'IUFM d'Amiens et membre de la rédaction des *Cahiers pédagogiques*, est l'auteur de ce livre qui souligne ce qui fait problème pour de nombreux établissements.

Il met en évidence la ghettoïsation qui conduit à l'homogénéité des publics élèves, les privant de l'hétérogénéité, source d'enrichissement. Dans la première partie du livre "Au risque

de la pédagogie différenciée", l'auteur retrace l'histoire de la pédagogie différenciée, notion très française, héritage de l'éducation nouvelle et d'un contexte sociopolitique bien français.

La deuxième partie porte sur les interpellations que suscite la pédagogie différenciée. Lors de la présentation de l'ouvrage à l'INRP l'auteur a montré que certaines accusations cachaient des procès d'intention, ce que l'on retrouve dans l'ouvrage: *Peut-on faire des différences en suivant les mêmes objectifs? La pédagogie serait-elle dangereuse? Ne met-elle pas en évidence l'individualisme?*

N'est-ce pas le culte de l'enfant-roi? Est-ce une idéologie post-soixante-huitarde? N'est-ce pas mettre les savoirs au rabais au profit de la pédagogie de socialisation?

La troisième et dernière partie est consacrée aux obstacles que rencontre la mise en place de la pédagogie différenciée: résistance d'une bonne partie des enseignants, absence de formation à une telle pratique, manque de volontarisme, pesanteurs administratives. Dans la quatrième partie l'auteur répond aux questions d'enseignants.

À lire pour s'informer et s'armer.

Au risque de la pédagogie différenciée
J-M. Zakhartchouk
édition INRP collection Enseignants et chercheurs 120 pages 80 F 12,20 Euros

PETITES ANNONCES

Annonces gratuites pour les adhérents (joindre la bande-*adresse de Profession Education*), payantes pour les autres : 40 francs la ligne de 30 signes.

Locations

01- Izieu ferme rénovée village Bugey cour fermée grande cuisine chem séj 3 ch ttconf juillet/août 1 500 F/sem 2 600 F/quinz -20% hors période Tél: 04 72 07 95 50 04 77 51 57 37

29- 10 km Concarneau mobil home 5/6 pers ds camping forestier pisc toboggan 7 km mer juin à sept chq vac acceptés Tél: 02 98 94 74 69

12- Salles Curan 1 km lac Pareloup T3-75 m2 8 couch 1 500/ 1 800 F/sem dégressif selon durée Tél 05 65 67 38 93

67-Strasbourg centre studio 2/3 pers 2 000 F/sem juin à septembre Tél: 03 89 42 68 28

05- Les Orres studio 4 pers montagne lac 1 500 F/sem Tél: 04 95 35 30 06 ou 06 08 30 52 44

09- Bastide du Salat calme nature face aux Pyrénées Pte maison 3/4 pers 40 m² tt conf jard clos 500 m² WE 500 F sem 1 500/1750F Tél/ fax 05 61 96 64 59

85-Ile d'Yeu gîte grand terrain quinz/3 500 F Tél: 04 95 35 30 06 ou 06 08 30 52 44

NL- Vélo aux Pays-Bas de 25-55 km/jour, péniche-hôtel, à partir de 2 700 F tc. inscr.indiv ou cabine dble Tél : 05 59 68 93 43

20-Cap Corse grande maison mer montagne Tél: 04 95 35 30 06 ou 06 08 30 52 44

74-Anancy F4 calme verdurex lac mont loc juil/août sem/quinz/mois Tél 04 50 27 64 13 soir WE

SP- loc 2 appart un en Espagne prox mer l'autre en Avignon (prox festival) Tél: 04 90 85 62 20 06 12 39 28 83 ou 00 34 93 895 42 41

07-appt tt conf 4/5 pers pâques juillet / aout 1250 F/sem 2 400 F quinz Tél: 04 75 35 56 34 04 75 93 06 25

Divers

75- Vd partitions chant piano mélodies oratorios chanson jazzdisques vinyls class opéras mélodies ;salle à manger basque; tableaux modernes livres timbres Tél: 01 42 40 46 88 06 80 95 12 33

IT-vend mais rurale de famille alt 600 m; 2 appart source pré bois 240 000 F Tél: 04 94 90 05 60

PARC NATIONAL DE LA VANOISE

Au CIS Maison de la montagne
Séjours découverte de 130 à 198 F/j
Doc + cdrom + dossier pédagogique
73480 Lanslebourg Tél : 04 79 05 92 30

ACTION CONCIERGES: ERRATUM

Des coquilles se sont glissées dans la brève du PE n° 105 p. 6 ; la référence annuelle est 1677 h pour tous les personnels ouvriers et non 1622 h. En poste double, les heures supplémentaires se décomptent de 39 à 57 h soit 18 h hebdo supplémentaires, 609 heures par an.

Une coquille aussi était survenue dans la dépêche annonçant la victoire du Sgen. L'Unatoss qui veut récupérer la mise ne l'a pas vu et demande à ses adhérents de réclamer le paiement des "509 heures". Le dépassement est de 609 heures.

MISSIONS DES ÉCOLES

TROUBLES DU LANGAGE

Plan d'action pour les enfants atteints d'un trouble spécifique du langage: les ministères concernés entendent œuvrer de concert pour mieux détecter et traiter des affections qui touchent une fraction de la population scolaire.

Jack Lang, Bernard Kouchner et Dominique Gillot ont présenté le mercredi 21 mars leur plan d'action pour les enfants atteints d'un trouble spécifique du langage. Ce plan vise à mieux repérer et prendre en charge les enfants porteurs de troubles, par une coopération accrue entre professionnels de santé et d'enseignement. Pour ce qui est du champ de l'Éducation nationale, diverses actions sont annoncées :

- inciter à une différenciation pédagogique dans le cadre des nouveaux programmes;
- élaborer des outils d'évaluation du langage aux niveaux grande section/CP;
- développer des Clis spécifiques "troubles du langage;"
- aménager les conditions de passation des examens;
- introduire des modules "troubles du langage" dans les formations des enseignants;
- renforcer la recherche et la création d'outils.



On ne peut que souscrire à l'objectif d'une meilleure

prise en charge des troubles du langage : cela répond à la fois à un besoin pour les enfants concernés dont certains, faute de réponses adaptées, s'ins-



Chambre noire

Les déficits langagiers ne doivent plus laisser des enfants à la porte de l'accès aux savoirs.

tallent dans des situations d'échec et de souffrance. Cela répond aussi à un besoin des enseignants, souvent désorientés face à des difficultés auxquelles ils ne savent pas répondre.

Reste à mettre en œuvre des actions qui, pour la plupart, nécessiteront des moyens spécifiques :

- des outils pour les élèves et les enseignants;
- des moyens en emplois et financement pour la formation;
- des postes pour les classes spécialisées,

les réseaux d'aides et les commissions d'éducation spéciale;

- des emplois de médecins et infirmiers scolaires;
- des enveloppes budgétaires accrues pour les frais de déplacement.

C'est toute l'école et tous les enfants qui pourraient tirer bénéfice de ce plan, si l'effort porté sur la prise en charge de ces troubles conduit à favoriser des stratégies pédagogiques au plus près des besoins de chaque enfant.

TROUBLES SPÉCIFIQUES DU LANGAGE: DÉFINITION

On entend par troubles spécifiques du langage des troubles indépendants de toute notion d'intelligence, qui sont déterminés génétiquement ou sont liés à une atteinte fonctionnelle. Ils peuvent porter sur le langage écrit (dyslexie) ou oral (dysphasie). On peut compenser les troubles, les contourner, mais pas les supprimer. Leur gravité est très variable,

de la dyslexie bénigne à la dysphasie entrant dans le champ du handicap. Ces troubles peuvent être associés à d'autres difficultés ou handicaps ou générer d'autres difficultés ou handicaps. Les trois ministres estiment de 4 à 5% le pourcentage d'enfants concernés par l'ensemble de ces troubles, dont 1% présentant des troubles sévères.

ÉLÈVES HANDICAPÉS

Unités pédagogiques d'intégration

Une nouvelle circulaire Unités pédagogiques d'intégration (UPI) est parue au BO n° 9 du 1^{er} mars 2001.

Elle vise à étendre les UPI à tous les élèves handicapés du second degré, avec une distinction faite entre UPI pour élèves présentant des déficiences sensorielles ou motrices, et UPI pour des élèves présentant des troubles importants des fonctions cognitives.

Les UPI pour élèves présentant des troubles importants des fonctions cognitives sont, globalement, le recadrage des actuelles UPI (réservées jusque là aux élèves présentant des déficiences intellectuelles).

Le même fonctionnement est prévu, avec un enseignant titulaire du Capsais option D, pour une classe limitée à 10 élèves. Il est par ailleurs recommandé de ne regrouper que des élèves dont les besoins sont suffisamment proches. Les nouvelles UPI, pour élèves présentant un handicap sensoriel ou moteur, sont des structures ouvertes (elles sont comparables dans leur fonctionnement à un regroupement d'adaptation). Des enseignants spécialisés du 1^{er} degré pourront y intervenir ponctuellement, ils seront soit sur des postes de soutien à l'intégration, soit rattachés à un établissement de soin.

DROIT ADMINISTRATIF

Mesures d'ordre intérieur

Le juge administratif français ne veut pas régler toutes les querelles. Lorsque l'enjeu n'est pas suffisamment important de son point de vue, il qualifie de "mesure d'ordre intérieur" la décision qui lui est déférée. Il estime dès lors qu'il n'a pas à en connaître.

Ainsi en est-il de la décision par laquelle le chef d'établissement, responsable de l'organisation pédagogique, fixe le service de classe de chacun des professeurs. Le juge rejette le recours dirigé contre le refus d'un proviseur de confier à un professeur, pour une année, un enseignement en classe terminale (TA de Fort de France, M. Daunar, n° 184/87, 29.06.90)

Autre exemple :

Sachant que les professeurs peuvent retirer la clef juste avant le cours et la restituer ensuite à l'administration, en prévoyant que les enseignants et les autres personnels de l'établissement pourraient, sous réserve du dépôt d'une caution de 100 Francs, disposer à titre personnel et permanent, des clefs de certaines salles de classe pourvues d'équipement coûteux, le Conseil d'administration s'est borné à prendre une "mesure d'ordre intérieur". (Conseil d'État, 09.06.95, n°149674)

En droit romain un adage traditionnel indiquait : "des affaires insignifiantes le prêteur n'a cure".

DÉCONCENTRATION

ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL

RÔLE DES CO-P

La déconcentration en jugement

Le Conseil d'État vient d'annuler, sur recours de la société des agrégés, l'arrêté et la note de service du 7-12-98, organisant le mouvement 1999. Le jugement porte sur la forme et non sur le fond : le ministère s'était, en juin 1998, contenté de changer dans les décrets statutaires ce qui concernait l'affectation interacadémique. De ce fait, les statuts ne font aucune mention du sort réservé aux collègues à l'intra. Le Conseil d'État avait alors considéré qu'il n'y avait pas besoin d'un décret puisque la loi sur le statut de la fonction publique d'État (n° 84-16 du 11 janvier 1984) en son article 60 (1), fixe les règles de mutation des fonctionnaires.

Il juge aujourd'hui que le ministère a outrepassé son pouvoir en écrivant, dans une simple note de service, que les titulaires mutés à l'inter devraient accepter une affectation en extension, si le recteur ne pouvait les nommer dans leurs vœux. Selon les juges, il devait ou bien tout inscrire dans le décret ou bien ne rien écrire et appliquer l'article 60 de la loi. La décision ne concerne formellement que les agrégés, parce que la société des agrégés n'est habilitée à agir que pour cette catégorie. Quelles conséquences a cet arrêt ? Tout agrégé titulaire, nommé en extension en 99 peut demander une indemnisation au

tribunal administratif. Il ne semble pas qu'il puisse obtenir une annulation de son affectation, sauf s'il a fait un recours dans les deux mois suivant son arrêté. Tout agrégé titulaire, nommé en extension en 2000 peut tenter la même opération, en faisant d'abord constater que la note de service 2000 est identique à celle de 99. Le sort des agrégés mutant cette année dépend de la réaction du ministère.

Celui-ci annonce deux mesures, d'abord une modification rapide de la note de service 2001 pour la mettre en conformité avec le jugement, ensuite une modification des décrets statutaires, soumise au Comité technique paritaire ministériel dans les prochaines semaines. Le Sgen-CFDT a demandé au ministère de prendre toute disposition pour que le mouvement 2001 se déroule dans la légalité; il veillera à ce que les polémiques et débats qui ne vont pas manquer de se développer, n'occulent pas la réflexion sur les nécessaires améliorations à apporter au mouvement déconcentré pour garantir les droits des personnels et assurer son efficacité.

(1) Article 60 : "L'autorité compétente procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires (...). Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille..."

Orientation positive ?

L'orientation positive vers l'enseignement professionnel ou la gestion optimisée des structures ? L'amélioration de l'orientation vers l'enseignement professionnel a été le sujet de plusieurs tables rondes auxquelles le Sgen-CFDT a participé. Les participants, d'accord sur l'objectif, ont fait de nombreuses propositions allant dans le sens d'un travail approfondi aux différents niveaux du collège, une meilleure connaissance du monde économique et professionnel ; ces propositions passent par la formation des acteurs de l'orientation (enseignants, conseillers d'orientation-psychologues, parents...) dans ces domaines.

Pour certains (Sgen-CFDT, SE-Unsa, FCPE) une refonte des contenus de l'enseignement en collège est indispensable, ceci afin de donner la possibilité à chaque élève de découvrir ses capacités au travers d'activités, tant intellectuelles que technologiques ou manuelles.

Que retient le ministère aujourd'hui de cette réflexion ? Il propose la mise en place du traitement informatique des affectations en Seconde professionnelle.

Dans toutes les acadé-

mies, la pré-affectation des élèves sera connue avant même la tenue des conseils de classe du 3^{ème} trimestre.

On se doute bien comment cette information va influencer les décisions, et dans quel sens.

Presque partout s'ouvrent en lycée professionnel des Troisièmes d'appellations diverses dont l'objectif affiché est la préparation à l'entrée en BEP. Cette orientation se fait "à la demande des familles et des jeunes" (sic) On sait bien à quels élèves et à quelles familles cette orientation va être proposée. On comprend même, qu'en l'absence d'une réforme complète de l'enseignement en collège, elle soit souhaitée par les intéressés. Mais on ne peut que dénoncer ces dispositions qui permettent de faire l'économie d'adapter l'enseignement aux besoins des élèves ; elles n'ont pour but que d'influencer les choix des élèves pour qu'ils se conforment aux structures notamment de L.P..

M. Mélenchon, en bon gestionnaire, remplira peut-être les lycées professionnels à la rentrée prochaine; pour autant parviendra-t-il à susciter l'adhésion des usagers à destination des LP?

Quid des non-titulaires ?

Aides-éducateurs, (AE): comment préparer la sortie... Les premiers contrats approchent de leur terme, le ministère, si prompt à les recruter, se préoccupe de les voir trouver un emploi hors de l'Éducation nationale. Les conseillers d'orientation-psychologues sont fortement sollicités à voir les "récalcitrants" qui n'auraient toujours pas fait de projet de formation "réaliste" (il faut entendre par là formation professionnalisante, et non universitaire... par exemple). Les CO-P ont réclamé des moyens pour assumer cette mission auprès de ce nouveau public. Avec les AE comme pour les autres publics, si élaborer un projet de formation fait bien partie de leurs missions, il ne saurait s'agir de les positionner sur les contrats négociés par le ministère avec diverses entreprises.

Contractuels

Les contractuels recrutés pour assurer les remplacements dans les CIO se sont vus proposer des contrats ne respectant pas les textes réglementaires (catégories, indices). Avec l'appui du Sgen-CFDT à Aix-Marseille, Lyon, leurs droits ont été reconnus et leurs contrats modifiés. Mais aujourd'hui, au prétexte que les crédits manquent, ce sont des contrats de vacation qui sont proposés, contrats là encore illégaux et inadaptés aux personnels d'orientation. La défense des personnels précaires reste, malheureusement, toujours d'actualité!

Pour plus d'infos et donner votre avis <http://www>.



Clara Halter

Le Mur pour la Paix érigé sur le Champ de Mars depuis mars 2000 a fait découvrir à beaucoup l'artiste. Qui êtes-vous et pourquoi cette oeuvre?

Le Mur a été inauguré le 30 mars 2000 par le Président de la République en compagnie du maire de Paris. C'est une œuvre qui a demandé deux ans de travaux préparatoires. L'architecte Jean-Michel Wilmotte en a conçu la mise en espace et de nombreuses équipes: maîtres d'œuvre, graveurs, verriers, aciéristes, etc... y ont collaboré. J'ai moi-même travaillé plus d'un an à la concevoir, l'élaborer et l'améliorer.

Le ministère de la Culture et la Mairie de Paris m'ont apporté leur appui financier ainsi que de nombreux sponsors du domaine privé.

Pourquoi dédier ce travail à la paix ? Outre la déclaration de l'année 2000, année de la Culture de la Paix par l'ONU et l'Unesco, j'avais pour ma modeste part de bonnes raisons personnelles de m'attacher au combat pour la paix.

En 1967, à l'occasion de la deuxième grande guerre israélo-arabe je me suis engagée avec plusieurs amis pour la paix au Proche-Orient. Nous avons créé une revue *Éléments* dont j'avais la charge éditoriale. Je suis allée sur le terrain en Israël, dans les territoires occupés, au Liban, en Egypte, etc. J'ai rencontré beaucoup des protagonistes de ce conflit endémique et recueilli de nombreuses interviews. En 1974, au lendemain de la guerre de Kippour, j'ai fait paraître un livre *Les Palestiniens du silence* aux éditions Belfond.

En 1999, au moment où je travaillais à l'élaboration de ce qui deviendra le Mur pour la Paix, la paix au Proche-Orient semblait être à portée de main. Aujourd'hui, à entendre les différents protagonistes j'ai l'impression d'être retournée 30 ans en arrière. Toujours est-il qu'en 1999 bien d'autres conflits latents avaient éclaté: Rwanda, Kosovo, Afrique. De sorte qu'en pensant à ce monde en implosion, l'idée d'écrire

Clara Halter dirige la revue *Éléments*, consacrée à la recherche de la paix au Proche-Orient.

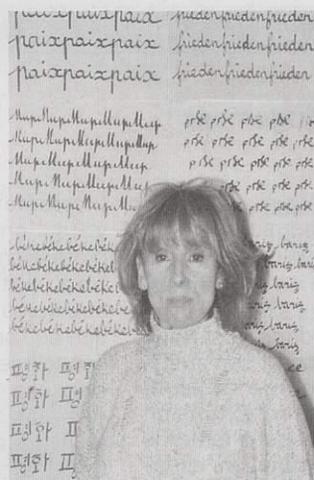
Dans ses oeuvres, elle ne cesse d'utiliser les lettres.

Ses modules microscopiques et répétitifs, travaillés à la loupe, n'ont d'autre contenu que l'écriture elle-même.

le mot "paix" en autant de langues vivantes que le permettaient les dimensions de l'œuvre m'a paru évidente. Je voulais aussi que le Mur pour la Paix fut interactif, d'où les fentes destinées à recevoir les messages des passants. Mais une idée encore plus forte m'est venue : connecter le mur à Internet afin que des messages de paix rédigés par les internautes du monde entier puissent s'inscrire sur les écrans placés sur le Mur à cet effet. C'est ainsi que le mot "paix" écrit en 32 langues à travers 14 alphabets a pu être gravé sur deux grandes plaques de verre et en partie sur le mur en acier ainsi que sur les 32 colonnes qui entourent le Mur.

Un mur, c'est quelque chose qui se dresse, et qui peut séparer aussi. Votre œuvre a-t-elle un rapport avec le Mur de Berlin?

Oui, il est des murs qui isolent et séparent comme celui du ghetto de Varsovie, celui de Berlin, ou celui de Belfast. Ou encore comme celui qui coupait Jérusalem en deux avant 1967. Isoler, séparer pour protéger, illustre l'ambivalence qui existe en toutes choses. L'on a vu des murs qui parlent aussi. Celui de Berlin notamment avec ses dessins et ses graffitis, les murs de *dazibao* en Chine. Le mur des Lamentations dont je me suis librement inspirée en la circonstance est de cette nature-là. Chacun peut déposer dans ses anfractuosités le billet exprimant le souhait qu'il



Michel Debon

voudrait voir exaucer par qui de droit. Le Pape en a fait la démonstration lors de son passage à Jérusalem. Je pense aussi à cette tradition japonaise qui consiste à accrocher aux arbres des bandelettes blanches nouées en leur milieu, et portant l'inscription d'un vœu.

Votre démarche artistique ne s'apparente-t-elle pas à celle d'Internet, telle que vous la percevez: vous transformez vous aussi une lettre en image...?

J'aimerais revenir à Internet. Il convient de signaler que le Mur pour la Paix est la première œuvre, et la seule à ma connaissance, à avoir intégré Internet en son sein. Je voulais placer face à face l'écriture en tant que médium traditionnel de la pensée, de l'art et de la transmission et le nouveau médium Internet qui, à mon sens, risque bien d'affecter, puis d'effacer le texte au profit de l'image.

Pour avoir visité pas mal de sites, je me permets de dire que ceux qui sont composés principalement de textes ne passent pas l'écran. Et je défie quiconque de prétendre que l'on puisse lire avec plaisir un texte sur un écran comme on le fait dans un livre, hormis bien sûr les documents techniques ou des archives.

J'ajouterais qu'en prenant connaissance du langage utilisé par les porteurs de mobiles, on ne peut pas ne pas penser que c'est non seulement la langue écrite, mais également la langue parlée qui s'en va. Je pense que nous vivons un moment historique : le passage de la galaxie Gutenberg à celle de Mc Luhan. Nous assistons au moins depuis l'alunissage de 1969 à un changement de civilisation.

Dès sa conception le Mur pour la Paix devait me permettre, premièrement, d'exprimer le désir universel de paix, deuxièmement, de rendre possible la participation de tous, troisièmement, de mettre en scène cette idée qui m'accompagne depuis longtemps, d'une confrontation annoncée entre l'ancien et le nouveau mode de vie - au travers des nouvelles technologies dont Internet n'est que prolégomène. Il s'agissait donc pour moi, grâce au Mur pour la Paix, d'exposer concrètement ce constat.

Propos recueillis par Michel Debon et Catherine Hirschmuller



Michel Debon

Le Mur pour la Paix érigé sur le Champ de Mars au début de l'année 2000 a fait connaître Clara Halter dans le monde entier.

Depuis septembre 1997,
un service pour tous

Le Sgen-CFDT sur Internet

- ➔ L'actualité en direct
- ➔ Votre métier
- ➔ Des textes de référence
- ➔ Des renseignements pratiques

Donnez votre avis !

Le syndicalisme en direct

Un site : <http://www.sgen-cfdt.org>

Une adresse électronique : fede@sgen-cfdt.org

**Nous recréons votre univers dans le monde entier.
A quelques détails près.**



Changer de lieu d'habitation est toujours synonyme de profonds bouleversements des habitudes. D'autant plus quand cela s'accompagne d'un changement de contexte pour le moins significatif ! C'est pourquoi AGS prend en charge l'intégralité des démarches liées à votre déménagement, afin qu'aucun souci ne vienne perturber votre nouvelle vie. De l'acheminement de vos biens les plus précieux à la gestion de l'ensemble des formalités, tout est organisé pour vous permettre de vous sentir immédiatement chez vous, quelle que soit votre destination. Avec 68 filiales et un réseau de partenaires dans le monde entier, AGS vous offre l'expérience et la sécurité d'une logistique sans faille au service de ce qui prime par dessus tout : votre bien-être.



Déménagements internationaux et bien au-delà

AVEC LE SGEN-CFDT,
LES PERSONNELS

ATOSS

MEMBRES DE L'ÉQUIPE ÉDUCATIVE,



REVENDIQUENT

- la RTT créatrice d'emplois
- la fin de la précarité et la titularisation de tous
- la reconnaissance des compétences
- la revalorisation des bas salaires
- le maintien dans la fonction publique de l'État

www.sgen-cfdt.org

SGEN CFDT
Une dynamique solidaire