

SYNDICALISME UNIVERSITAIRE  
Bimestriel, décembre 1988, 12 F

# EDITO

## Dossier reconsidération : quel projet ?

**L**e ministre de l'Education nationale vient d'ouvrir l'important dossier « reconsidération des métiers de l'éducation » (1). Erreur ! Il s'agit, nous dit-il, du dossier « revalorisation de la condition matérielle et morale des enseignants ». Simple question de mots ? Pas seulement ! Pour l'instant, les personnels d'éducation et d'orientation sont exclus du champ des discussions. Idem pour les personnels ATOSS pour lesquels le SGEN-CFDT demande une négociation spécifique. Que voulons-nous ? La fixation de perspectives à long terme.

Pour le SGEN-CFDT, c'est d'abord le corps unique des enseignants de la maternelle à la terminale. C'est aussi l'articulation de mesures immédiates avec cet objectif. Notre projet ? C'est la réduction des inégalités entre catégories. Celles-ci sont scandaleuses. Chacun sait par exemple que la différence de charge de travail (2) entre les corps des collèges, lycées, lycées professionnels ne peut se justifier. C'est aussi la lutte contre l'échec scolaire et universitaire. La transformation du métier d'enseignant, avec prise en compte dans les services de tâches telles que le suivi individualisé des élèves et la concertation dans le cadre des équipes pédagogiques n'est pas étrangère au dossier reconsidération.

Le ministre compte-t-il adopter ce projet ? Rien n'est évident. Nous lui disons que « corps unique » ne signifie pas « uniformité ». L'existence de rémunérations identiques, d'une même charge de travail à terme ne signifie ni un même contenu de formation, ni une même organisation du service.

Nous avons été écoutés. Le ministre reconnaît que le scepticisme, l'impatience, voire le ras-le-bol des personnels, est important. Mais il n'a émis aucune proposition de départ.

La suite aura lieu en décembre. Il faudra sortir du flou, Monsieur le Ministre ! N'oubliez pas... la motivation des personnels dépend aussi des perspectives que vous fixerez. Nous les voulons ambitieuses.

Jean-Michel BOULLIER

(1) Le SGEN-CFDT a été reçu par L. Jospin le 15 novembre.

(2) A ne pas confondre avec le nombre d'heures de cours.



## Le SGEN chez Jospin QUELLE RECONSIDERATION

Le SGEN a rencontré le ministre le 15 novembre dans le cadre des discussions ouvertes sur la revalorisation des personnels. Au cours de cette première rencontre, le ministre a précisé le champ des discussions et les procédures (cf. Edito).

**L**es discussions portent sur la revalorisation de l'ensemble des enseignants (primaire - secondaire - supérieur). Elles concernent les traitements et carrières, la formation initiale et continue. Le parlement sera par ailleurs saisi d'une loi d'orientation permettant de débattre de quelques grands choix sur l'évolution du système éducatif.

Le SGEN a fait part au ministre du mécontentement, voire du découragement des personnels et du risque qu'il y aurait à décevoir leur attente. Il a développé ses revendications sur la reconsidération du métier.

Celle-ci passe par une revalorisation des traitements et des carrières mais elle exige aussi respect et reconnaissance de la responsabilité des personnes dans tous les aspects de leur travail.

Il faut cesser de considérer les personnels comme des pions, de les payer avec six mois de retard quand ils ont effectué des tâches particulières (examen par exemple).

### Le corps unique

Il faut solliciter leur avis, favoriser leur initiative et leur responsabilité dans l'organisation de leur travail, améliorer les conditions de travail,

les modes de gestion et de nomination. La transformation du système éducatif ne se fera pas sans l'adhésion des personnels. Cette adhésion dépendra aussi des propositions sur l'avenir du métier.

Accueillir tous les élèves tels qu'ils sont, élever le niveau de formation de tous rend nécessaire une évolution du métier, l'intégration de fonctions nouvelles (suivi individualisé - aide méthodologique - concertation - animation d'équipes - coordination). Ces fonctions déjà exercées par certains doivent être reconnues et à terme intégrées dans le service.

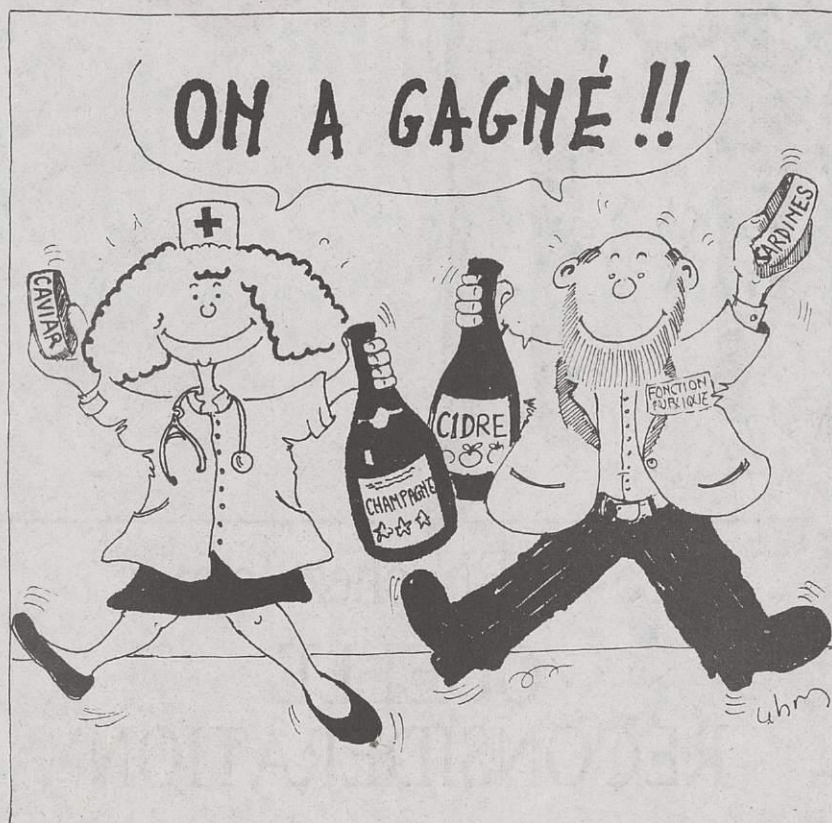
Suite page 3



## SALAIRES 88 - 89

A l'heure où ces lignes sont écrites il ne s'agit encore que d'un projet d'accord, les syndicats devant ou non donner leur signature le 17 novembre. L'UFFA-CFDT a décidé aujourd'hui de signer l'accord salarial 88-89 dans la Fonction publique.

Le conseil fédéral du SGEN, après consultation des syndicats, a donné un avis négatif à cette signature. Le prochain SU reviendra sur la question. Voici, en attendant les principales dispositions du projet.



### 1 Mesures générales

Deux points d'indice au 1<sup>er</sup> octobre 1988  
Un point d'indice au 1<sup>er</sup> février 1989

1 % au 1<sup>er</sup> mars 1989  
1,2 % au 1<sup>er</sup> septembre 1989

Rappel des mesures déjà obtenues : 1 % au 1<sup>er</sup> mars 1988  
1 % au 1<sup>er</sup> septembre 1988

### 2 Mesures bas et moyens salaires

400 Millions de francs pour les personnels de catégorie C et D  
150 Millions de francs pour les personnels de catégorie B  
50 Millions de francs pour la

revalorisation de la prime spéciale d'installation : elle passe de 6 750 à 10 000 francs.

Un groupe de travail formulera des propositions concrètes d'application avant le 31 décembre 1988.

### 3 Clause de sauvegarde

Les parties signataires du présent relevé de conclusions portant sur la période 1988-1989 conviennent de se réunir au début de l'année 1990 dès lors que l'évolution des prix à la consommation sera connue. Elles examineront alors la situation économique générale afin de définir les mesures d'ajustement de la base hiérarchique. (Cette dernière formulation exclut que le rattrapage éventuel puisse se faire en primes).

### 4 Autres mesures

Le gouvernement proposera d'ici la fin de l'année au Parlement de prolonger la cessation progressive d'activité. (C'est-à-dire la possibilité de travailler à mi-temps les 5 dernières années tout en percevant 80 % du traitement).

Rappel des mesures déjà obtenues : Revalorisation du supplément familial de traitement au 1<sup>er</sup> mars 1988.

L'ensemble des mesures représente — hors G.V.T. et catégoriel ministériel — une augmentation en masse de 5,15 % pour une augmentation des prix prévue de 5 %.

Michel REDOUTEY

## EN TROIS MOTS

## ECHEC À L'ECHEC

Le SGEN a rencontré la fédération CFDT Justice. Nos camarades de la Justice sont vivement intéressés par la campagne « Echec à l'échec », en particulier en ce qui concerne le secteur de l'éducation surveillée. Des initiatives communes seront prises au plan local.

## BRÉSIL

Le SGEN a été sollicité par la CUT (Centrale unitaire des travailleurs du Brésil) pour soutenir une campagne lancée par cette organisation pour la défense de l'école publique et de la qualité de l'enseignement au Brésil.

Le SGEN a décidé de soutenir politiquement et financièrement cette initiative qui vise à lutter contre l'analphabétisme, contre les inégalités et pour la démocratie.

### PERSONNELS DE DIRECTION LE 15 DÉCEMBRE PROCHAIN, VOUS VOTEREZ SGEN-CFDT

Le matériel de vote pour élire vos représentants aux CAPN ne saurait tarder à vous parvenir. Professions de foi en main, vous jugerez et choisirez entre les discours hyper-corporatifs des uns et l'absence de propositions des autres. Le SGEN est clair : il a un projet d'école, fondé sur un projet de société, qui induit une conception de l'organisation des établissements où chacun, personnels et usagers, doit pouvoir agir en acteur responsable. C'est en cohérence avec ces orientations qu'il défend une conception de la fonction de direction privilégiant le rôle d'animation, d'impulsion des projets éducatifs, de concertation au rôle, traditionnel et aujourd'hui dépassé, de contrôle hiérarchique. C'est pourquoi nous militons pour la définition concertée d'un profil de chef d'établissement répondant aux exigences d'évolution et de rénovation du système éducatif. Nous nous sommes donc, en toute logique, opposés à un statut privilégiant les aspects administratifs et hiérarchiques dévolus au « représentant de l'Etat ». Ce statut, de plus, instaure une coupure avec les corps d'origine particulièrement nocive au moment où précisément, se développe le travail en équipe, sans pour autant apporter d'améliorations fondamentales à la catégorie.

## LE S.G.E.N. C.F.D.T. EN DEUIL

Robert Saby, militant SGEN du département du Rhône de la première heure, nous a quitté. Tous ceux qui l'ont connu savent le dévouement dont il a fait preuve lorsqu'il gérait les dossiers de défense du personnel. Il fut le premier élu SGEN à la CAPD des instituteurs du Rhône, membre du Bureau académique de Lyon, élu au Comité national du SGEN après son départ en retraite, il fut élu administrateur de la Caisse d'Allocations Familiales de Lyon. Il était également un membre actif de la section Retraités du SGEN Rhône dans laquelle son dynamisme, sa rigueur d'analyse, sa lucidité étaient particulièrement appréciés et sa disparition y sera douloureusement ressentie. A sa famille, à son entourage le SGEN adresse ses sincères condoléances et les assure de sa fraternelle amitié.



Suite de la page 1

Enfin, la réduction des inégalités entre les catégories, qu'il s'agisse des traitements ou des charges de travail est pour le SGEN un impératif. A terme, le SGEN revendique la mise en place d'un corps unique de la maternelle au lycée, avec une formation initiale de même durée pour tous (5 ans) mais diversifiée en fonction des niveaux d'enseignement, une rémunération sur la base de la grille des certifiés revalorisée (indices 420 à 725 soit un traitement net de 8 275 F à 14 458 F) et des charges de travail égales.

Ce corps unique doit faciliter la mobilité des enseignants entre les différents niveaux d'enseignement et les différentes fonctions moyennant bien sûr des compléments de formation. Les passages vers le supérieur, notamment les 1<sup>er</sup> cycles, doivent aussi être favorisés.

### Amélioration des carrières

Cette revendication dont nous n'ignorons pas le coût demande une programmation qui permettra une revalorisation de toutes les catégories. Elle devra se faire à des rythmes différenciés afin de réduire progressivement les inégalités.

Dans l'immédiat, le SGEN demande

- une amélioration des carrières des différents corps, plus forte pour les moins rémunérés ;
- l'arrêt du recrutement des PLPI ;

- l'abaissement des maxima de service les plus lourds (pas plus de 18 heures de cours dans tous les corps).

Des heures de suivi, de concertation intégrées dans le service en fonction de projets.

Des heures de décharge pour l'animation d'équipes, le suivi des projets.

Une augmentation des postes budgétaires pour assurer l'accueil et diminuer les effectifs des classes.

Une dotation des établissements et écoles qui permette l'attribution de moyens affectés aux initiatives pédagogiques en fonction de projets.

La réalisation de ces revendications suppose une programmation pluri-annuelle des moyens.

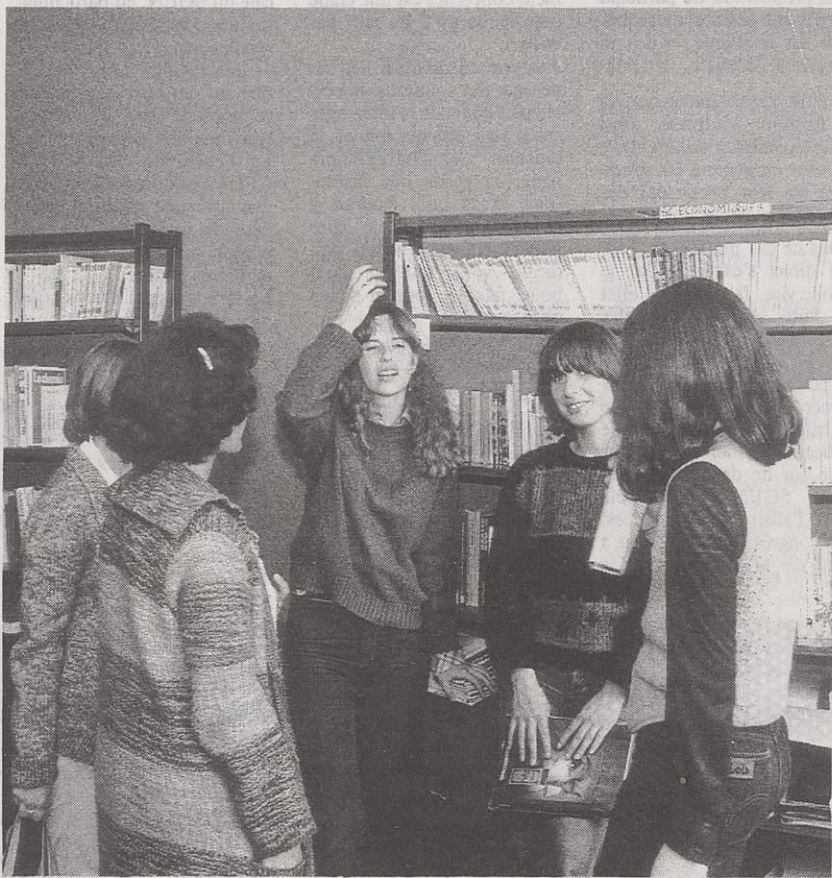
Le ministre a écouté notre plaidoirie. Il est maintenant nécessaire de populariser nos revendications et de faire débattre les personnels, de poursuivre les actions déjà entreprises (pétition LP actions locales).

Hélène GOUX

## Documentation

# CAPES OR NOT CAPES

C'est dans l'air, le projet d'un CAPES documentation a conduit le SGEN à faire le point sur le sujet : deux réunions, en juin et en octobre, ont permis aux documentalistes représentants leurs académies de confronter leurs positions.



le CDI, un lieu de l'innovation pédagogique

Les points d'accord portent :

- sur les exigences de professionnalisation et les difficultés de fonctionnement,

- sur la complexité de la gestion des personnels et des postes,

- sur la nécessité d'une sensibilisation au rôle du CDI et une formation aux techniques documentaires auprès de tous les futurs enseignants.

Pour les uns la reconsidération indispensable du métier s'inscrit dans le projet global du SGEN de formation initiale des enseignants et dans la perspective du corps unique. La création d'un CAPES recrutant dans le vivier étudiant accentuerait la distance d'avec le milieu enseignant, au moment où le CDI apparaît souvent comme un lieu important de l'innovation pédagogique fondée sur

le travail en équipe. Il faut que le documentaliste ait une expérience d'enseignant.

Pour les autres, qui ne remettent pas en cause les positions fondamentales du SGEN, le CAPES validerait une formation universitaire fondée sur la maîtrise à la fois d'un champ disciplinaire et des techniques de documentation et de communication, ce serait une véritable garantie de professionnalisme pour les personnels qui les mettrait à égalité avec les enseignants.

La majorité des participants se prononce pour le maintien des positions définies en congrès : le (la) documentaliste est un(e) enseignant(e) exerçant une fonction spécifique fondée sur une formation aux techniques de la documentation et de la communication qui doit être solide.

Par ailleurs la diversité et la

complexité des situations des personnels en poste est telle que ce projet ne serait même pas envisageable s'il n'était précédé par un plan d'intégration de tous les personnels en poste dans le corps des certifiés de leur discipline (dans la logique de notre revendication de corps unique des personnels d'enseignement, d'éducation, de documentation). Alors, compte tenu du nombre de postes existants et du potentiel de créations, le recrutement par un CAPES offrirait un nombre limité de postes. Cependant les arguments avancés pour la création d'un CAPES n'ont pas été rejetés en bloc et sans nuance. Pour continuer la réflexion des bibliothécaires documentalistes du SGEN souhaitent pouvoir se revoir régulièrement.

Liliane CAMPENS



## FORMATION SYNDICALE

## Session des réponses à l'échec

O n a pu lire dans SU du mois de novembre une proposition de participation à une session de recherche sur le thème : « des réponses à l'échec ».

Il n'est pas habituel que la Fédération s'adresse ainsi directement aux adhérents et ce sont en général les syndicats qui leur proposent des formations syndicales.

Dans ce cas particulier, l'appel direct s'explique par le public visé. Il s'agit en effet de faire se confronter des personnels, adhérents du SGEN et responsables syndicaux, qui ont une expérience des démarches de transformation du système éducatif. Il ne s'agit pas bien sûr de définir les positions SGEN-CFDT : cela c'est l'affaire des instances, des congrès. Mais une mise à plat de la situation et la

construction de propositions par des personnels directement concernés est une étape importante qu'il ne faut pas brûler.

Analyser ce qu'on a fait, en dégager des solutions de portée plus générale, s'interroger sur la place des disciplines, la fonction de l'interdisciplinaire, le poids des institutions et ce qu'il faudrait y changer, comment le faire notamment par l'action syndicale, voilà tout ce qu'il nous faudra aborder dans cette session.

Pour tous ceux qui veulent s'y inscrire, il faut donc s'adresser à son syndicat SGEN — le délai initial du 14.11.1988 est repoussé (grèves postales obligent) — mais il faut le faire vite de façon à ce que celui-ci puisse transmettre la demande à la fédération avant le 5 décembre 1988.

## « L'héritage »

Un livre qui décrit les mœurs et les événements de la première moitié du 20<sup>ème</sup> siècle. Banal ! direz-vous. Ce qui l'est moins c'est qu'il a été écrit par 48 auteurs. Et ce qui l'est encore moins c'est que ces auteurs sont des élèves de LP, de 3<sup>ème</sup> techno, et de 1<sup>ère</sup> année de BEP. C'est à l'occasion d'un PAE que ces jeunes, aidés de leurs professeurs de lettres-histoire, ont abouti à ce résultat. Ils ont dû en compiler des documents, des livres, des journaux..., pensez-vous. Eh non ! Ils ont rencontré, tout simplement, les « étudiants » de l'université du 3<sup>ème</sup> âge de Caen. Ils se sont retrouvés souvent. Les premières appréhensions passées, les langues se sont déliées, le dialogue est né et a donné un livre. Chaque chapitre, écrit par un groupe différent, a son propre style d'écriture. Tout cela fait un livre très vivant, abondamment illustré de documents d'époque. Les aspects de la vie quotidienne, la grande et la petite histoire sont abordés. Regarder l'autre, dialoguer avec lui, apprendre ce qu'il sait, savoir d'où il vient, c'est la leçon de tolérance que nous donne ces jeunes qui terminent leur livre par un chapitre intitulé : « et si l'on rêvait ?... ». D'accord.

\* des élèves du LP Camille Clandet avec Claudie Richard et Jean-Claude Messier - Editions Charles Corlet, 14110 Condé-sur-Maire. 267 pages, 49 F.

## RECHERCHE-FORMATION

## Abonnez-vous

La revue Recherche-Formation qu'édite le SGEN-CFDT a plusieurs objectifs :

— nourrir les débats actuels par une information approfondie et ouverte sur les sujets traités sans se limiter aux strictes positions de la Fédération.

— fournir aux abonnés des dossiers plus importants que ne le permet la presse syndicale du SGEN, en particulier sur des réalisations de notre syndicalisme.

— diffuser des notes de lecture sur des ouvrages récents et nous le souhaitons des réactions des lecteurs.

La Fédération des SGEN-CFDT s'est donné les moyens d'assurer une parution régulière de cette revue, ce qui n'avait pu être réalisé ces dernières années.

La série à laquelle nous vous proposons de vous abonner

pour l'année 1988-1989 comprendra :

— un numéro spécial « Actes du Colloque du Cinquantenaire du SGEN-CFDT ».

— un numéro « résultats des élections professionnelles 87-88 » et analyse de ces résultats.

— trois autres numéros dont les dossiers essentiels puiseront leur contenu parmi les thèmes suivants : Formation, Qualification, Emploi, Travail ; Métiers de la Formation ; Contenus, pratiques pédagogiques, évaluation des pratiques.

Des informations sur la Campagne « Echec à l'Echec » du SGEN auront également une bonne place dans ces divers numéros.

Vous pouvez également commander à l'unité les numéros de la dernière série :

N° 0/1 Textes de congrès

— D'Andernos (80) à la Rochelle (83) en passant par Forges les Eaux (82).

N° 2 Le Niveau baisse — Travailler, pourquoi pas ? Pour qui ?

— Genèses et conséquences de l'échec scolaire.

N°3/4 Les élections professionnelles de 1984.

N°5 Les droites et l'Ecole — Quel syndicalisme aujourd'hui ?

N°6 Textes du Congrès d'Annecy.

N°7 La recomposition syndicale — Des repères historiques pour le Cinquantenaire du SGEN-CFDT.

N°8 Les coûts de l'éducation — le SGEN-CFDT face aux rapports Chalendar, Lesourne, Andrieu.

Le montant de l'abonnement est de 100 F, le prix du numéro à l'unité 25 F.

## BULLETIN À RENVoyer À

SGEN-CFDT Recherche-Formation

5, rue Mayran — 75442 PARIS CEDEX 09.

NOM : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : ..... Bureau distributeur : .....

— Abonnement(s) à 100 F :

— Numéros à 25 F (préciser les numéros) :

TOTAL :

Chèque à l'ordre du SGEN-CFDT SU Service — C.C.P. 21.919.49J PARIS

Pierre Héritier

Nouvelle croissance et emploi », éd. Syros-Alternatives

Le fait de vivre depuis plusieurs années avec en permanence plus de 2 millions de chômeurs conduit, si l'on n'y prend garde, à une sorte d'accoutumance qui n'est pas loin du renoncement. D'un côté, il y a cette France utile, productive, compétitive mais fermée sur elle-même. De l'autre une France inutile, sureffectif désespéré et abandonné de la France utile. Comment empêcher cette déchirure ? Comment éviter que des salariés en nombre toujours plus important rejoignent cet « angle mort » de la vie sociale qu'est le chômage.

Le livre de Pierre Héritier a le mérite d'apporter, non pas la solution (qui peut d'ailleurs y prétendre ?), mais une série de propositions très concrètes qui relient entre elles, dessinent une perspective, une ouverture vers un nouveau type de développement.

Un mot revient sans cesse : croissance. Mais il est question d'une croissance renouvelée, non de la répétition de la croissance « glorieuse » des années qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale. Les mois eux-mêmes n'ont d'ailleurs plus tout à fait le même sens, tant les conditions de la production et de la consommation ont changé. S'il est courant de dire que nous vivons une mutation sans précédent, il est moins évident de percevoir ce qui est vraiment en train de naître ou ce qui pourrait se développer. Ainsi par exemple des besoins nés de l'évolution économique, sociale culturelle jusqu'alors non satisfaits pourraient être à l'origine d'un gisement d'emplois importants. Pierre Héritier fait de cette « nouvelle demande », qui ne s'apparente pas à une conception marginale avec des activités au rabais, un axe significatif de développement de l'emploi dans les prochaines années. Des exemples concrets dans l'habitat, l'énergie, la communication, le tourisme, etc. donnent la mesure de cet espace qui ne demande qu'à croître.

« Nouvelle croissance et emploi » est avant tout le livre d'un syndicaliste pour qui le social ne saurait être un sous-produit de l'économie. A sa place, avec ses valeurs, sa volonté d'adaptation, de transformation, un certain syndicalisme se révèle, par ses propositions et ses interventions, un acteur essentiel. A la fois concret et ambitieux, tel doit être selon l'auteur l'avenir du syndicalisme.

Pierre Héritier — 51 ans, syndicaliste secrétaire national de la CFDT, responsable du secteur action économique-emploi.

## BON DE COMMANDE

A retourner à Vivre Livre, 26 rue de Montholon, 75009 Paris

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Code postal ..... Ville .....

Commande.....exemplaire(s) du guide : « Nouvelle croissance et emploi »  
(Pierre Héritier) à 59 F l'exemplaire franco (au-delà de 10 exemplaires nous consulter)

Le règlement doit accompagner la commande.



## SERVICES

DÉCONCENTRATION :  
LE CONTENTIEUX

**P**lusieurs textes réglementaires permettent désormais au ministre de l'Éducation nationale de déléguer aux Recteurs et aux Inspecteurs d'Académie tout ou partie de ses pouvoirs en matière de contentieux administratif et de gestion des personnels titulaires et stagiaires.

Nous publions aujourd'hui les dispositions relatives à la déconcentration de certains contentieux au niveau de l'Éducation nationale. Le principe qui est à la base de la déconcentration de la représentation en défense de l'État dans le Contentieux de première instance (Tribunal Administratif) est que l'autorité à qui il revient de prendre une décision en assure également la défense devant la juridiction administrative. Cette compétence s'étend au contentieux né à l'occasion de décisions prises par les Recteurs et les Inspecteurs d'Académie ainsi que les décisions prises par leurs subordonnés dans le cadre de délégations de pouvoir.

Il en résulte que les Recteurs et Inspecteurs d'Académie ont compétence pour assurer la défense de l'État dans les recours pour excès de pouvoir et à fins de sursis à exécution mais aussi les recours qui tendent à obtenir la condamnation de l'État au paiement d'une somme d'argent et ceci à la suite d'un rejet explicite ou implicite d'un recours préalable.

Le ministre de l'Éducation nationale reste compétent pour assurer la défense de l'État dans le contentieux de première instance dans la mesure où il est signataire de l'acte contesté, même si celui-ci est notifié au destinataire par le Recteur ou l'Inspecteur.

Robert CHABIN

## RETRAITES

**L**a neuvième édition remise à jour en septembre 1988 de « *La retraite se prépare dès l'entrée en fonction* » est parue. Cette brochure réalisée par André Choquet, orfèvre en la matière, est un document essentiel pour, comme le précise le titre, préparer sa retraite le plus tôt possible. A commander à la fédération ou dans son syndicat.

## PETITES ANNONCES

**J**ura : Loue Chalet sem., quinz. ou ms. Ttes saïs à Boujailles pr Forêt Joux, 840 m alt. à qq kms des pistes de fonds. 6/8 pers., 3 ch. + canap. Garage. Tt cft. Cadre reposant (Px intér. hors vac. et aux C.E.).

Tél. : 81.80.46.97.

+ Loue appt tt cft 3 ch. 6/8 pers. m adresse.

Tél. : 81.49.38.88.

Syndicalisme Universitaire N° 899 du 22 novembre 1988

La décentralisation...  
SIX QUESTIONS  
SI IMPORTANTES !

L'assouplissement de la carte scolaire, l'autonomie des établissements, les rapports écoles/établissements et collectivités locales, la place des personnels ATOSS, les schémas prévisionnels des formations, les langues et cultures régionales... six questions importantes ! Si importantes, que le SGEN leur a consacré une bonne partie de son Assemblée Générale annuelle de syndicats des 9 et 10 juin 1988.

**I**l était normal que l'organisation syndicale qui avait le plus milité pour des lieux de décision plus proches des personnels et usagers, à travers la décentralisation, fasse le point après deux ans et demi de décentralisation (1).

Le point sur ce qui devait être l'âme de ce transfert de pouvoir vers le bas : des réalités locales prises en compte ; des politiques régionales culturelles, sociales, économiques pour lutter contre l'échec scolaire, favoriser les relations Formation-Emploi ; des politiques portées par les personnels, les usagers, les élus, les forces sociales et économiques.

Hélas, on se retrouve encore trop souvent avec un simple transfert de pouvoir au profit de notables ; avec des réunions de CDEN, CAEN (2) réduites à des tribunes parlementaristes inefficaces. D'autre part, l'éclatement des responsabilités d'investissements (3) entre régions, départements, communes, nuit à une politique cohérente. Or, le SGEN, la CFDT, avaient souhaité que la région soit un des niveaux clés de la décentralisation ! Essentiellement parce que cette entité constitue un ensemble assez important pour qu'une politique éducative cohérente, efficace, disposant d'une grande marge d'autonomie, puisse y être menée. Démocratie, cohérence, efficacité... du chemin reste à faire, même si des points positifs existent déjà comme le travail fait dans des CESR (4). Et c'est pour étendre ce champ du positif qu'à l'issue des travaux de l'Assemblée Générale, les instances nationales du SGEN-CFDT ont retenu un certain nombre de revendications, d'exigences pour la période. Nous en citerons quelques-unes...

L'assouplissement de la carte scolaire :

Il doit se faire au sein de bassins offrant un éventail large de formations. L'État veille au respect de garde-fous : entre autres, priorité d'affectation aux élèves de la zone d'habitation où recrute l'établissement ; contrôle et transparence sur les critères pour changer d'établissements ; détermination d'effectifs maximum, pour éviter l'accroissement démesuré d'établissements ; dotation-plancher, pour chaque établissement, correspondant à une capacité d'effectifs minimum ; moyens spécifiques pour les projets des établissements qui se dépeuplent, afin de les aider à réagir.

**Les établissements :**

La Dotation horaire globale qui leur est affectée pour les heures d'enseignement et les effectifs, doit aussi répondre aux besoins liés aux projets, à la situation des établissements (collège rural, ZEP, options, langues).

Les rôles du chef d'établissement, représentant de l'État, et du président du Conseil d'administration, qui doit être élu par celui-ci, n'ont pas à être confondus. Formation, décharges horaires sont nécessaires aux élus des CA afin qu'ils remplissent leur mandat dans des conditions satisfaisantes.

**Les personnels ATOSS :**

Ils demeurent maintenus dans la Fonction publique d'État. Une réflexion est à mener sur leur rôle éducatif, et des postes sont à attribuer pour combler le déficit actuel et permettre d'assurer de nouvelles missions. Besoins et missions sont discutés entre État et régions.

**Les schémas prévisionnels des formations :**

En ce qui concerne leur élaboration, l'État doit être attentif aux sollicitations et propositions des régions, faire appliquer par celles-ci les objectifs nationaux de lutte contre les inégalités. Le

Plan national, les contrats de plan « État-région » jouent un rôle fondamental dans ce processus.

**Les Langues et cultures régionales :**

Leur situation implique que l'État dise où il en est de ses engagements. Et qu'il crée, dans le secondaire, des diplômes par corps pour leur enseignement.

Sections, syndicats, UPR (5) auront à mener l'action sur ces revendications, ces exigences, à en être porteurs auprès des différents niveaux de décision que sont les échelons de l'administration et les assemblées d'élus.

La fédération, pour sa part, s'en fera l'écho, agira et interviendra autant que nécessaire auprès des différents ministères (6), pour obtenir bilans et engagements.

Enfin, une raison d'être optimiste pour l'avenir ? L'annonce par L. Jospin, fin septembre, d'une mesure allant dans le sens d'un renforcement de l'importance du niveau régional : la mise en place de schémas régionaux de développement concerté des formations post-baccalauréat. Dans cette logique, le SGEN demande la création d'instances consultatives régionales de l'enseignement supérieur et de la recherche, prévues initialement dans la loi Savary, puis supprimées !

Arnold BAC

(1) Entrée en vigueur en janvier 1986.  
(2) Conseil Départemental de l'Éducation Nationale, Conseil Académique de l'Éducation Nationale.

(3) Construction et entretien des lycées par les régions, des collèges par les départements, des écoles par les communes.

(4) Comités Economiques et Sociaux Régionaux.

(5) Unions Professionnelles Régionales de syndicats SGEN.

(6) Éducation Nationale et ses Secrétariats d'État ; Agriculture.



## Général

BO n° 34 du 13.10.1988  
 - Information des élèves sur les risques d'agression exercés par des adultes : Lettre du 3 octobre 1988  
 - Comités techniques paritaires académiques et départementaux. Renouvellement -Appréciation de la représentation des organisations syndicales : Note de service n° 88-252 du 29.09.88  
 - Programmes d'actions dans les Zones d'Education Prioritaires : Lettre du 8 juillet 1988  
 - Fonds d'aide à l'innovation dans les écoles, collèges et lycées : Lettre du 6 juillet 1988  
 BO n° 35  
 - Calendrier des jours de congés de l'année scolaire 1988-1989 : Circulaire FP/1 n° 1705 du 26 septembre 1988  
 BO n° 36  
 - Mesures d'amnistie -Application : Note de service n° 88-269 du 14-10-1988  
 - Dossiers de la prévention routière année 1988-1989 : Note de service n° 88-277 du 28-10-1988

## 1<sup>er</sup> degré

BO n° 37  
 - Heures supplémentaires Taux de rémunération aux personnels enseignants pour le compte et à la demande des collectivités locales : Note de service n° 88-268 du 14-10-1988

## 2<sup>nd</sup> degré

- Prolongation de l'ouverture des registres d'inscription au concours de recrutement CE et PLP jusqu'au 22 novembre : BO n° 34 du 13-10-1988  
 - Elections aux CAPN chefs d'établissement : BO n° 36 du 27-10-1988  
 - CAPES externe physique : Epreuve orale physique chimie : BO n° 36  
 - Concours de recrutement des profs d'EPS, dispositions sur les prestations physiques : BO n° 37 du 3-11-1988  
 - Programmes et modalités des épreuves des agrégations internes : BO n° 36 et BO n° 37  
 MUTATIONS :

- Toutes les circulaires concernant le mouvement des personnels : BO n° 35 du 20-10-1988  
 - Programme des classes de 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> techno : BO n° 34  
 - Programmes des classes de maths, maths-biologie, maths techniques et des classes de technologie, spéciales et supérieures : BO n° 34 et 35  
 - Déconcentration des autorisations de sortie et voyages collectifs : BO n° 34  
 - Bac A3 - Programme de l'épreuve écrite théâtre et expression dramatique : BO n° 35  
 - Liste des sections de TS et classes préparatoires aux études comptables et financières : BO n° 36

## ATOSS

BO n° 35  
 - Nombre de jours de travail dus par les personnels de service et de laboratoire au cours des congés scolaires : Circulaire n° 88-259 du 10-10-1988  
 - Globalisation et optimi-

sation des moyens en emplois : Circulaire n° 88-266 du 14-10-1988

## Supérieur

Revalorisation des heures complémentaires : JO du 20 octobre 1988  
 Troisième cycle des études de pharmacie : JO du 21 octobre 1988.

Directeur de la publication : Jean-Michel BOULLIER  
 Rédacteur en chef : Jean-Michel LEBRUN  
 Maquettiste : Maria LAGO  
 Comité de rédaction : Philippe ANTOINE - Franck BONNERIC - Jean-Michel BOULLIER - Yves DERMENJIAN - Joël FEYDEL - Hélène GOUX - Françoise LACEPEDE - Pierre TEDESCO  
 Imprimerie ETC  
 38, rue des Chouquettes, 76290 YVETOT  
 CPPAP n° 440D73 29.06.73  
 ISSN 0337-7725  
 Papier recyclé  
 Composition CADET PHOTO  
 9, rue Cadet, 75009 PARIS  
 Fédération des Syndicats Généraux de l'Education nationale et de la Recherche publique. (SGEN-CFDT)  
 5, rue Mayran, 75442 Paris Cedex 09  
 Tél. : 16 (1) 42.47.74.01

# SOMMAIRE

## ÉDITO

Quelle reconsidération p. 1

## NOUS-VOUS

Le SGEN chez Jospin p. 1  
 Négociations salariales p. 2  
 CAPES de doc ? p. 3  
 La décentralisation p. 5

## ZOOM

Echec à l'échec : Résultats de l'enquête interne p. 7

## DIRECT

Les nouveaux instits p. 11  
 Carte scolaire p. 12  
 Contrôle continu p. 13  
 Doctorat et habilitation p. 14  
 CROUS en conflit p. 15

## L'INVITÉ

La Fédération CFDT santé p. 16

La pensée du moà :

Qui trop embrasse... mal éteint !  
 proverbe chinois

## LE DEMENAGEMENT OUTRE-MER

# AGS

AGS assure : • à destination des DOM-TOM et du monde entier : l'emballage spécial maritime, les formalités de douane et de transit, le transport maritime et aérien par conteneurs plombés, la livraison à domicile, le remontage du mobilier, • toute la France par camion capitonné • le garde-meubles • AGS, des spécialistes à votre service qui s'occupent de tout, partout.  
 • LES RÉGLEMENTS A NOTRE SOCIÉTÉ N'INTERVIENDRONT QU'APRÈS REMBOURSEMENT PAR VOTRE ADMINISTRATION\*.

\* Pour les fonctionnaires mutés dans les DOM-TOM et à l'étranger.

**NUMERO VERT 05 43 01 01**

APPEL GRATUIT

Pour toute la Métropole

PARIS. 161, rue de Rome. 75017. Tél. : 05 43 01 01.  
 MARSEILLE. 9, rue Horace-Bertin. 13005. Tél. : 05 43 01 01.  
 Télex : 441 508.  
 MARMANDE. 59, boulevard Ulysse-Casse. 47200. Tél. : 53 64 13 46.  
 Télex : 572 349.  
 GUADELOUPE. Baie Mahault. Bd Marquisat 2, Houelbourg. Z.I. Jarry. 97122. Baie Mahault. Tél. : (590) 26 72 71 et 26 60 54. Télex : 919 193.  
 Basse Terre. Galerie Marchande Desmarais n° 36.  
 97100 Basse Terre. Tél. : (590) 81 74 98.  
 GUYANE. Z.I. Dégrad des Cannes. B.P. 512. 97332. Cayenne Cedex.  
 Tél. : (594) 35 41 60. Télex : 910 417.  
 LA REUNION. Le Port. Z.I. n° 2. 97420. Le Port. Tél. : (262) 43 71 72 et 43 41 77. Télex : 916 612.  
 Saint-Pierre. 1, rue du Port. 97410. Saint-Pierre. Tél. : (262) 25 82 07.  
 MARTINIQUE. Z.I. La Jambette. 97232. Le Lamentin.  
 Tél. : (596) 50 05 15 et 50 05 16. Télex : 912 786.  
 MAYOTTE. 4, rue Mahabou. 97600. Mamoudzou.  
 Tél. : (269) 61 17 17 et 61 17 29. Télex : 915 839.  
 NOUVELLE CALEDONIE. Immeuble Le Verdun.  
 B.P. 562 Nouméa. Tél. : (687) 28 23 70 et 28 12 46.  
 Télex : 070 600/3835.  
 TAHITI. Immeuble ia Ora. 3<sup>e</sup> étage. Avenue Georges Clemenceau.  
 B.P. 4637. Papeete. Tél. : (689) 43 39 55. Télex : 07 02 00/436 +.  
 AGENTS A DJIBOUTI ET ST-PIERRE-ET-MIQUELON.

DEVIS GRATUIT



# ÉCHEC À L'ÉCHEC

**L**e SGEN a réussi son pari de distribuer un million d'exemplaires du questionnaire et de la brochure aux usagers. Les distributions sont aujourd'hui terminées et déjà les réponses remontent à la fédération et dans les syndicats. L'estimation d'un retour d'au moins trente mille exemplaires sera sans doute réalisée au vu de ce que nous recevons. Parallèlement à cette opération, le dépouillement de l'enquête interne aux adhérents est aujourd'hui terminé. L'objet de ce dossier est d'en donner l'essentiel (1).

(1) Le dossier complet du bilan a été envoyé à tous les syndicats ; on pourra donc s'adresser à eux pour consultation.

## Enquête interne La parole aux adhérents

**L'**exploitation a été un exercice périlleux, et ce pour plusieurs raisons : la représentativité de l'échantillon d'écoles et d'établissements n'est pas absolue, les réponses sont individuelles ou collectives, certaines questions ont pu apparaître ambiguës ou confuses.

De ces résultats sortent tout de même des réponses lourdes qui leur donnent indéniablement un sens. Le thème de l'échec scolaire demeure très sensible dans le SGEN.

Sur les redoublements, les avis sont partagés. Dans le primaire et au collège, une moitié des réponses le considère plutôt négativement. Un tiers l'assortissent de conditions, dont notamment l'accord de l'élève et de la famille, le fait qu'il soit lié à un projet personnel. Par contre en lycée, le redoublement apparaît souvent comme la seule possibilité à offrir aux élèves.

L'élément le plus déterminant dans l'échec est la distance culturelle entre la famille et l'institution scolaire, surtout dans le primaire, collège et LP. Pourtant, malgré un contexte difficile, la morosité ne semble pas de mise dans les réponses. Mais en est-il de même chez tous les adhérents et dans le milieu ? Un pourcentage important des réponses fait état d'un travail en équipe, mais qui peut recouvrir des réalités très différentes (deux profs dans un PAE ou toute une équipe sur des objectifs à atteindre pour les élèves d'une classe sont décrits sur le même plan).

Les trois mesures qui arrivent en tête pour enclencher un processus de réduction de l'échec scolaire sont l'abaissement des effectifs, le suivi individualisé et l'aménagement des rythmes scolaires (incluant la réorganisation de la structure classe). Si la première n'est pas surprenante, les deux autres indiquent une prise de conscience des dysfonctionnements du système. Ces remarques valent pour le primaire comme pour le second degré. Cependant, les réponses apportées dans les collèges montrent qu'ils ont eu à affronter le problème depuis plus longtemps et que la transformation — même partielle — des collèges a permis une réflexion et des expérimentations.

De même dans le LP, la nécessité de faire face aux difficultés des élèves a amené les enseignants dans la recherche de solutions.

Après le primaire et les collèges, les lycées sont à leur tour confrontés aux classes d'âge les plus nombreuses, d'autant plus que le passage en lycée s'est fortement accentué. Les lycées n'ont pas encore trouvé les moyens de s'adapter aux nouvel-

Les 922 questionnaires parvenus à la Fédération le 13 juillet dernier ont été dépouillés.

Autant sont arrivés depuis.

Nous livrons ici les résultats d'une première exploitation de ce dépouillement par type d'établissement, ainsi que l'analyse du Conseil fédéral.



D.R.

### débattre de l'échec scolaire

les populations scolaires. On peut se demander si la description assez noire faite du lycée ne s'explique pas par le sentiment de dégradation de la situation et ne reflète pas le propre malaise des profs face à des jeunes ressentis comme étrangers. La diminution des effectifs est une mesure urgente, notamment en lycée et dans certaines sections de LP pour amorcer des solutions à l'échec. Il apparaît aussi de plus en plus nécessaire de susciter la confiance des personnels par une reconnaissance de ce qu'ils font et de favoriser la souplesse des

structures et l'initiative des équipes. La démarche de projet avec des objectifs clairs doit être affirmée par le ministère et assortie de moyens logistiques indispensables : création de postes pour réduire les effectifs, prise en compte des initiatives dans la dotation des écoles et établissements, formation des personnels, temps réservé à la concertation. Le palliatif des H.S. a fait son temps comme unique moyen de reconnaissance des initiatives.

Jean-Michel LEBRUN



# Écoles : Plus de justice

**L**a plupart des réponses proviennent d'écoles (250 sur 297) se répartissant ainsi : 179 écoles élémentaires et 71 maternelles. Tous les types d'écoles ont répondu : de 18 classes uniques à 50 écoles de 10 classes et plus.

## Analyse des réponses :

Il ne s'agit pas d'une enquête scientifique : le nombre de réponses exploitées rapporté au nombre d'écoles (58 000) apparaît très faible. Le questionnaire n'a été diffusé ni dans toutes les écoles, ni à tous les adhérents ou sympathisants. L'image globale est donc partielle.

### 1 - Les éléments déterminants de l'échec :

Sur 297 questions : 82 % (1) incriminent d'une façon ou d'une autre le milieu familial (surtout dans la composante « distance culturelle entre la famille et l'école » citée 158 fois) ; 45 % (1) accusent l'enfant lui-même (manque de motivation, de curiosité, non maîtrise de la langue : 50 fois et manque de maturité, de confiance en soi 41 fois) ; 30 % responsabilisent l'école (effectifs 23, rythmes 23, trop grande importance de la lecture et des contenus 30).

La plupart donnent plusieurs réponses ce qui donne un total supérieur à 100.

### 2 - Le redoublement :

205 réponses portent un jugement : 119 : négatif (avec souvent un vocabulaire très fort : inutile, dangereux, nuisible, malaise, échec différencié...), 15 : positif (deuxième chance quand il s'agit d'un manque de maturité, maintien en maternelle), 71 sont d'un avis nuancé (le redoublement peut « réussir » avec l'accord de l'élève et de la famille).

### 3 - Les facteurs sur lesquels peuvent agir les ensei-

gnants :

Les deux cités le plus souvent sont l'amélioration des relations avec l'élève et la transformation de l'organisation et du fonctionnement pédagogique de l'école.

### 4 - Exemples d'échecs à l'échec :

156 réponses exploitables donnant par thèmes :  
— changer le fonctionnement pédagogique et/ou les structures de l'école (104 réponses),  
— améliorer les relations avec l'élève (79 réponses).

### 5 - Le travail en équipe :

Sur 250 réponses, 117 en font état (42 en maternelle, soit 60 % des réponses et 75 en élémentaire, soit 41,5 %) et 133 disent qu'il ne se pratique pas. Le nombre de personnes concernées est rarement indiqué.

### 6 - Les projets :

Sur 210 réponses : 70 disent oui et 140 non. Pour les PAE : 49 oui et 156 non. L'existence de plusieurs projets ou PAE est parfois signalée.

### 7 - Les décisions de redoublement :

C'est l'instituteur qui prend la décision dans 68 % des cas et la famille dans 18 %. Il porte essentiellement sur le niveau en lecture et (ou) sur l'âge (maturité) et le comportement.

### 8 - Les mesures à prendre :

La plupart des questionnaires ont cité trois mesures. Celle qui vient largement en tête est la réorganisation des rythmes à l'école (62 %), puis vient le suivi personnalisé des élèves (50 %) et la baisse des effectifs (47 %).

Quels enseignements en tirer ?

Avancer des conclusions est un exercice périlleux

Nous avons traité environ trois cents questionnaires arrivés avant le 13 juillet et qui provenaient de 53 départements couvrant la plupart des régions

dû à plusieurs facteurs :

— un échantillon d'écoles dont la représentativité est contestable,

— l'ambiguïté de certaines questions,

— des réponses confuses dans la 1<sup>re</sup> partie (les propositions d'actions et les réalisations sont souvent mêlées).

Malgré cela des tendances lourdes ressortent de l'enquête :

a/ Le thème de l'échec demeure un sujet très sensible chez nos adhérents.

b/ Le réalisme affiché : si très majoritairement le refus du redoublement est prôné comme principe, dans la pratique, au contact des cas individuels, 35 % des réponses sont très nuancées.

c/ L'élément le plus déterminant de l'échec est la distance culturelle entre la famille et l'école. Mais cette notion (préférable à celle de handicap) est mise au passif de la famille, non à l'école.

d/ Malgré un contexte socio-économique difficile, la morosité ne semble pas de mise, ce qui est plutôt bon signe. L'aspect massif de l'échec scolaire, le côté « inéluctable », la difficulté d'apporter des réponses globales efficaces et rapides n'ont pas trop entamé le moral des troupes ; nombre de réponses font état d'actions locales, peu spectaculaires et mal connues au-delà de l'école ou du quartier, mais on sent le désir profond de lutter pour plus de justice.

Jacky LESTIENNE

(1) Les réponses indiquent souvent plusieurs éléments donnant ainsi un total dépassant 100

## Collèges : Remotiver les élèves

« **P**lus grande est la distance entre l'école et les parents et plus il est difficile à l'élève de s'insérer dans le monde du collège. »

C'est ainsi qu'est défini le poids du milieu des professeurs qui ont répondu au questionnaire interne. L'environnement socio-économique, familial et culturel est considéré comme le facteur essentiel d'échec scolaire (33 % des réponses). Mais les enseignants ne se défont pas pour autant de toute responsabilité : 22 % des réponses impliquent directement l'école ; il lui est d'abord reproché de ne pas assurer à tous une bonne maîtrise de la langue écrite et parlée, et surtout de ne pas offrir, comme alternative, que le redoublement. Celui-ci est considéré comme profitable par 24 % de ceux qui se prononcent, mais 46 % le jugent négativement. L'accord est encore plus large pour estimer qu'il est très mal vécu par les élèves, plus souvent comme un drame que comme une chance, et les profs le disent avec des mots très forts « injustice, vengeance, calvaire, fatalité »... Par ailleurs, ils s'interrogent : faut-il imputer à l'élève son manque de travail et sa passivité ou bien est-ce l'école qui engendre ces comportements ? Ce qui leur apparaît clairement, c'est que le cumul des causes sociales, familiales, scolaires, génère un rejet de l'école plus souvent caractérisé par la résignation que par la révolte.

Pour remotiver les élèves, les enseignants avancent un certain nombre de priorités parmi les idées déjà appliquées dans les collèges engagés à des degrés divers dans la rénovation. Sur les 333 réponses analysées, 63 % font état de travail en équipe et de concertation, 64 % de l'existence de projet d'établissement et 70 % de PAE.

Ils souhaitent rompre le déroulement uniforme du cursus de la 6<sup>ème</sup> vers la 3<sup>ème</sup>, briser le cadre unique de la classe, aller vers le travail par groupe de composition et de niveau variables, selon les disciplines ou les périodes de l'année, diversifier les méthodes d'apprentissage et adapter les rythmes scolaires.

Ils veulent assurer le suivi personnalisé, l'aide méthodologique et aller vers une pédagogie différenciée, au plus près des besoins individuels. Toutes pratiques incompatibles avec les classes surchargées et l'insuffisance des moyens qu'ils dénoncent avec force.

Ils ont conscience qu'une redéfinition des contenus inadaptés des programmes irréalistes passe par une clarification des objectifs assignés au collège ; objectifs qu'il faut définir en terme de savoir-faire et de développement des compétences.

Liliane CAMPENS



remplir le questionnaire



# Lycées : Sombre portrait

« **C**omment se construire une personnalité sur le dégoût de soi ? »

Le portrait du lycéen(ne), au travers des quelque 300 réponses des professeurs de lycée est assez sombre. Un véritable « mal-être » qui va du repli sur soi à la délinquance et l'auto destruction en passant par la désinvolture. Peu d'agressivité en fait, plutôt une « absence » générale : le lycée, peu agréable à vivre, est un lieu de passage où l'on vient tout de même, quand on a réussi à franchir le parcours d'obstacles préalable pour tenter de décrocher son bac, mais on y reste le moins possible. Les difficultés (niveau, compréhension, capacité et organisation du travail) sont largement imputées au vécu scolaire antérieur, aux orientations successives qui conduisent à des sections non choisies ou hors de portée des capacités des élèves. Les redoublements ont rarement permis de combler les lacunes. Ceux qui seront proposés à partir de la seconde sont des pis-aller, pire, certains d'entre eux conduiront certains élèves à devenir prématurément des voyageurs sans paysage et sans papier. Ils sont utiles dans l'exacte mesure où ils sont liés au projet de l'élève : décrocher enfin son

bac, obtenir la section désirée, compenser le temps perdu pour raisons de santé, familiales, personnelles...

La pratique pédagogique reste traditionnelle : moins de la moitié des réponses signalent le travail en équipe, un tiers un projet d'établissement, cependant, 68 % font état d'un PAE. L'examen apparaît comme une formidable contrainte : dans 82 % des cas cités, la moyenne des notes est jugée déterminante pour le redoublement ou l'exclusion d'un élève alors que son projet personnel n'intervient que dans 36 % des cas. Les propositions des enseignants concernent essentiellement le problème des effectifs — ce qui ne surprendra personne — et une relative individualisation de l'enseignement : groupe de travail, suivi personnalisé, cycle seconde/première, ou première/terminale en 3 ans. Ce sont des idées largement médiatisées.

Le malaise des professeurs procède d'un profond sentiment d'impuissance : structures et méthodes sont rigides, leur inadaptation devient flagrante face à des jeunes de plus en plus différents, avec lesquels le dialogue est, pour toutes sortes de raisons, difficile.

Enfin pèse, sur les enseignants, une demande sociale, par nature confuse : la plupart des familles souhaitent que leurs enfants entrent en seconde car chacun fait le lien entre diplôme et chômage, mais personne ne sait très clairement ce qu'on peut attendre du lycée en matière de formation. Il est donc logique de constater le besoin d'une rapide et sérieuse clarification des objectifs (33 % des réponses) en même temps que d'un autre aménagement des rythmes et de l'organisation de l'enseignement (40 % des réponses).

Les professeurs des lycées et collèges établissent un bon diagnostic des maux dont souffre l'école, supportent de moins en moins le gâchis humain qu'ils engendrent, et discernent les pistes déjà explorées et dont beaucoup leur paraissent devoir être généralisées.

Ce qu'il leur faut, ce ne sont pas des directives administratives mais une volonté politique affirmée, garantie par des moyens à la mesure des nécessités et des ambitions de ce pays pour sa jeunesse.

L.C.

## Lycées professionnels : La spirale et l'échec

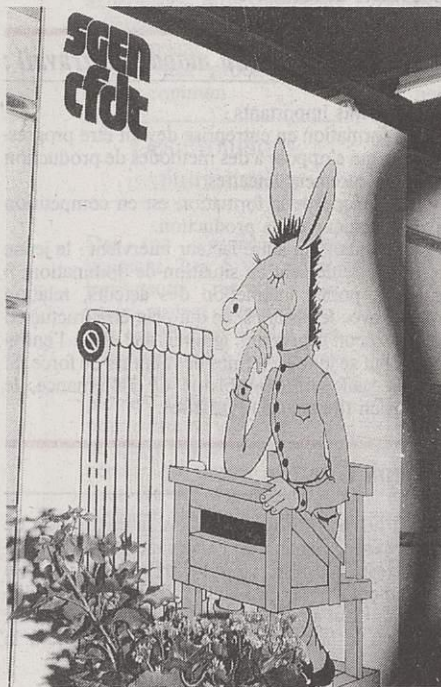
Origine  
de l'échec scolaire :  
des réponses  
prévisibles !

**L**es PLP qui ont répondu reportent majoritairement l'origine de l'échec scolaire sur le milieu social des élèves. Dans plus de 50 % des réponses on trouve l'environnement socio culturel et familial des élèves ou les conséquences de cet environnement (vécu antérieur, attitude des parents vis-à-vis de l'école, problèmes familiaux...). La « dimension individuelle » de l'élève, ses difficultés propres à rentrer dans un processus d'apprentissage sont, selon les PLP, à mettre au second plan dans les origines de l'échec scolaire.

En revanche, lorsqu'il s'agit de préciser ce qui, à leur sens, conforte l'échec scolaire, les PLP n'hésitent pas à incriminer le fonctionnement des lycées professionnels et de l'école en général. Leurs principales critiques portent sur les programmes, les rythmes, les méthodes, l'orientation des élèves. Les nombreux descriptifs détaillés des situations des jeunes en échec démontrent bien la spirale de l'échec dans laquelle ils sont embarqués. Ils démarrent avec un handicap social important, accumulent les lacunes, se découragent et finalement plongent dans l'ennui et la passivité ou l'agressivité et la délinquance.

C'est donc tout naturellement que les PLP, lorsqu'ils sont interrogés sur les mesures à adopter pour lutter contre cet échec, privilégient l'aide personnelle et le suivi individualisé. Ils visent trois objectifs : leur redonner confiance, leur donner des méthodes de travail et les soutenir dans leurs efforts.

Ces mesures devront nécessairement se traduire par des modifications des méthodes d'enseignement, des relations entre le jeune et son environnement et une amélioration des conditions de travail des personnels (effectifs, services, rythmes scolaires, objectifs d'enseignement, contenus...).



Les Lycées Professionnels étant les établissements de la dernière chance, dans l'immédiat le redoublement est souvent pris comme une solution parmi d'autres pour éviter la fuite d'élèves vers l'inconnu ! 35 % des PLP le jugent négativement mais dans ce lot, seuls 10 % d'entre eux ne le jugent jamais profitable.

Stéphane DUCREST

## UNIVERS AGITÉ

**L**a femme qui vient de parler de sa fille de onze ans a beaucoup de mal à maîtriser son émotion. C'est à Chalon-sur-Saône, un soir d'octobre, à l'invitation du SGEN, une cinquantaine de personnes sont venues parler d'échec scolaire, de celui de leurs enfants ou de leurs élèves. Il s'agit pourtant d'une situation rien moins que tragique : une fillette venue d'une école rurale et qui peine, s'acharne, pleure parce que le passage au collège est difficile, parce que les contrôles s'accumulent en cette veille de Toussaint, parce que la somme de travail exigée (deux heures tous les soirs...) ajoutée à la fatigue des transports rendent plus douloureuse la rupture. Le sentiment de quitter un monde à votre mesure pour entrer dans un univers agité dont les impératifs bousculent votre rythme de vie, avec en plus, pour la fille et la mère, l'angoisse de ne pas répondre aux attentes, d'être incapable, de ne pas mériter une bonne orientation et en filigrane, déjà la peur de ne pas avoir le bac. Personne n'a trouvé que le portrait était outré.

Souvent les choses s'arrangent, les élèves en grandissant s'ajustent au système. Mais bon nombre d'entre eux resteront incapables de dépasser cet échec à l'arrivée ; et si le milieu familial n'est pas en mesure d'assumer le choc, les chances de l'élève seront bien minces.

Ce n'est qu'un des nombreux visages de l'échec, mais ne pose-t-il pas la question de fond : faut-il que l'enfant s'adapte à l'école, ou l'école ne doit-elle pas l'aider à affronter le monde et si possible, pas dans la douleur.

Liliane CAMPENS



# Et maintenant, le débat !

**B**onne affluence — pour un samedi — au forum « 4 heures contre l'échec scolaire » organisé à la MJC de Bron par le SGEN-CFDT du Rhône avec une large participation de l'UD-CFDT. De nombreux intervenants animent les débats, l'objectif de déclarations des droits des parents, des jeunes, des professionnels de l'Education nationale, va être atteint.

## Jeanne Lechêne (CSF). Les parents se sentent souvent exclus du système éducatif, ou confiné dans des instances institutionnelles sans grand pouvoir, qu'en pensez-vous ?

Historiquement, l'école visait à isoler les enfants d'une culture familiale néfaste (religieuse). Il reste quelque chose de cette conception de l'école laïque dans ces conflits entre parents et enseignants qui provoquent la négation de la co-éducation. Nous parents, nous revendiquons le droit à la formation, à l'information, et le droit de proposition dans la vie scolaire de nos enfants. Une des réponses à l'échec scolaire, n'est-elle pas dans la reconnaissance de la culture familiale ? Nos enfants, les élèves, ne peuvent plus être ignorés. Le droit de proposition et de discussion qu'ils ont dans leur famille, dans la société, est le plus souvent nié par l'institution scolaire.

## Jacques (élève de lycée). Comment vivez-vous l'école ?

Un lieu qui nous prive de notre temps pour vivre. Des semaines de 35 heures, voire 40, sans compter le travail à la maison nous conduisent à des choix dramatiques : devoirs ou sports ? devoirs ou loisirs ? On dirait que l'école veut nous interdire d'apprendre en dehors d'elle. Pourtant la culture des jeunes existe, différente, nous ne voulons pas en être privés, elle fait partie intégrante de cette éducation. Pour ce qui concerne les études, nous voulons connaître les programmes, savoir ce que l'on attend de nous. L'objectif du « bachotage » est non seulement démotivant, mais surtout stressant pour la plupart d'entre nous. Dans la vie scolaire, de toute façon, nous n'arrivons pas à prendre la parole pour exprimer nos aspirations. Les conseils (de classe, d'administration, ...) dans lesquels nous siégeons, nous les ressentons comme des tribunaux au lieu d'être des lieux de dialogue.

## Joseph Guettaz (secrétaire sortant de l'UD-CFDT) :

Est-ce que ce n'est pas à l'école d'apprendre aux élèves à prendre la parole ?

## Philippe Meirieu (Sciences de l'Éducation, animateur du forum) :

En général on fait faire des exposés à ceux qui savent déjà parler, ça gagne du temps ! La formation à la prise de parole par les élèves n'est pas faite (Chevenement, disait même que les enseignants qui donnaient la parole aux élèves étaient des démagogues). C'est un des points sur lesquels l'école échoue le plus, comme l'initiation à être un citoyen culturel (créativité, imagination, ...). Je voudrais revenir sur le temps de vivre, qui pose la question des rythmes scolaires. Le nombre d'heures de cours n'a cessé d'augmenter depuis 50 ans au détriment des heures d'études. Où se situe le temps pour apprendre ? La définition de l'apprentissage ne peut se faire sans les élèves, c'est un des piliers de nos rapports avec eux, sans abdiquer sur les objectifs. Mais le déterminant pour arriver à ces objectifs, en dernière instance, c'est eux. Pour être complet, il ne faut pas oublier l'articulation théorie-pratique, et surtout l'absence d'outils qui la permettent. L'entreprise peut être un moyen d'acquisition des savoirs scolaires et de finalisation des savoirs, si nous arrivons à trouver des outils pour cette démarche.

## Un représentant du monde du travail :

Deux points importants :  
— La formation en entreprise devrait être progressive, ce qui s'oppose à des méthodes de production qui sont rarement linéaires.  
— La logique de la formation est en compétition avec la logique de la production.  
— Cependant un autre facteur intervient : le jeune n'est pas seulement en situation de domination, il y a des ponts, interaction des acteurs, relation sociale avec les salariés, ce qui peut être fructueux. On ne peut cependant ignorer que dans l'entreprise tout se joue en termes de rapports de force. Si on est naïf sur le problème de l'alternance, le patron en tirera tout le bénéfice.

## Joseph Guettaz :

La CFDT a été trop naïve dans sa conception de l'alternance, parce que l'alternance dans l'entreprise reste soumise, pour l'entreprise, à son rôle fondamental : la production. Cette contradiction-là, il faut savoir la gérer, pas l'ignorer, comme on a pu le faire pendant toute une période à la CFDT.

## Christian (professeur de lettres dans un Collège). Et les personnels de l'Éducation nationale comment vous situez-vous ?

Les questions, et leurs réponses, s'adressent surtout à un système éducatif qui se trouve confronté

Le SGEN Rhône avait organisé le 22 octobre une rencontre afin de faire débattre ensemble des parents, des grands élèves, des militants et enseignants sur l'évolution souhaitée de la politique éducative. SU est allé recueillir quelques échos des réflexions des uns et des autres.

au problème de l'évolution de la société. Celle-ci s'accélère de plus en plus, ce qui requiert un autre type de formation initiale, une autre conception de la formation continue. Cela suppose un aménagement différent de la fonction enseignante, une refonte de ses obligations qui permette à l'enseignant d'exercer pleinement son rôle (cours, formation, dialogue dans et hors de l'établissement, élaboration de l'action éducative, recherche personnelle, ...). C'est une nécessité si nous voulons que la fonction soit attractive pour les jeunes. Attraction qui passe également par une revalorisation conséquente de nos rémunérations, et des perspectives de carrière. Le fait essentiel, c'est peut-être l'évolution dans la conception de la mission éducative. L'enseignement est perçu comme un acte collectif et non plus individuel. Cela suppose donc un projet collectif, discuté, qui ouvre la porte aux parents, aux élèves, aux collectivités locales. Situation de dialogue dans laquelle la CFDT avec ses structures locales, départementales, et son caractère interprofessionnel aura un rôle important à jouer. Il n'en reste pas moins vrai qu'une priorité immédiate concerne la réduction des effectifs dans les classes.

## M. Delay, ancien principal de Collège :

Si on fait la classe à 20 élèves comme on la fait à 35, autant la faire à 35, car on rentre dans le cycle des moyens pour des moyens. Tout est dans l'utilisation des moyens par la communauté éducative qu'est un établissement. Il ne faut pas non plus oublier qu'on dit aux enseignants que ce qu'ils ont fait depuis des années est mauvais, qu'il faut changer, sans les aider beaucoup. Ce n'est pas facile pour eux. Pour reprendre l'idée d'enseignement en tant qu'acte collectif, même si peu de choses se sont passées en Collège depuis la rénovation, on a au moins appris à travailler ensemble, ce qui est peut-être l'essentiel dans la construction d'un projet. D'autre part, il ne faut pas avoir peur d'abandonner un projet pour un autre. Il y a là aussi des évolutions. Le projet précédent a préparé le suivant, très naturellement, en laissant vivre l'expérience. Méfions-nous des évaluations trop rapides. En Collège, on a plus évolué en 5 ans qu'en 50 ans.

## Ce forum ?

Lieu du dialogue ouvert qui fait défaut dans les établissements scolaires. Les instances institutionnelles existent, mais chacun, prisonnier de sa représentativité élective, s'efforce de préserver ses acquis, son pouvoir. Il faut apprendre à se parler librement, à se reconnaître si nous voulons lutter ensemble contre l'échec scolaire.

Propos recueillis par  
Bernard LALANNE



PROJET DE CIRCULAIRE  
DE RENTRÉE

Nous avons eu communication du traditionnel projet de circulaire de rentrée. Courte et claire celle-ci développe un certain nombre de thèmes de façon positive : missions de l'école élémentaire, continuité des apprentissages, place des parents, définition du projet de l'école, rôle de la formation continue. Elle comporte aussi des insuffisances : pas d'avancée sur le temps de concertation des enseignants, priorité à la préscolarisation des enfants de trois ans non réaffirmée, conception étiquée de l'organisation d'activités décloisonnées dans l'école. Enfin, sans postes nouveaux pour accompagner les hausses d'effectifs, les meilleures intentions risquent de n'être que des vœux pieux. Le ministre a annoncé la possibilité d'ouvrir des postes supplémentaires à ceux prévus au budget. Nous jugerons sur les actes et non sur les discours.

ACTION DES PERSONNELS  
COMMUNAUX

Plusieurs dizaines de milliers d'agents communaux travaillent dans les écoles maternelles et primaires. Ce sont des ASEM (Agents spécialisés d'écoles maternelles), des femmes de service (en maternelle et primaire) et des agents de cantine ou des différents lieux d'accueil périscolaires (avant et après la classe, le mercredi, voire les vacances). La CFDT organise une action nationale de ces personnels le 1<sup>er</sup> décembre pour faire avancer ses revendications : reconnaissance des qualifications, classifications tenant compte de celles-ci et donnant des possibilités de déroulement de carrière, formation, participation à l'équipe éducative pour les ASEM.

## CAPSAIS

Les stages de formation des instituteurs spécialisés restent organisés selon les formes mises en place en 1987 : préparation à un examen national. Dans plusieurs centres les stagiaires ont engagé des actions contre cet examen. Ils ont le soutien du SGEN-CFDT qui est intervenu à plusieurs reprises au ministère à ce sujet ces dernières semaines. Le ministère refuse de remettre en cause l'examen mais accepte d'étudier comment pourrait être pris en compte un contrôle continu de la formation. Des discussions vont avoir lieu à ce sujet.

(1) Les cinq centres dépendent des universités d'Aix-Marseille I, Besançon, Bordeaux II, Grenoble et Paris V.

## ERRATUM

Une coquille s'est glissée dans l'article du précédent numéro de Su en ce qui concerne le montant de l'indemnité qui sera versée aux instituteurs exerçant en EREA et ERPD. Il fallait lire 625 francs par mois et non 750 francs.

Venus d'ailleurs  
LES NOUVEAUX INSTITS

Le recrutement des instituteurs a beaucoup évolué ces dernières années. Les élèves-instituteurs qui entrent aujourd'hui dans les écoles normales ont des origines très diverses. C'est peut-être une chance pour le métier.

Danièle, 21 ans, a obtenu l'an passé un DEUG de lettres modernes. Valérie, 35 ans, a travaillé comme secrétaire administrative pendant six ans dans une préfecture puis a choisi d'interrompre ses activités professionnelles pour s'occuper de ses deux jeunes enfants. Rémi, 33 ans, après ses études médicales, a exercé notamment pendant deux ans les fonctions de médecin scolaire. Colette, 26 ans, travaillait l'an passé dans une crèche comme éducatrice de jeunes enfants. Tous les quatre sont entrés à l'école normale cette année. Ils ont chacun des motivations, une formation, des expériences professionnelles différentes mais vont se former pendant deux ans pour exercer leur probable futur métier commun.

Des évolutions  
institutionnelles

Des cas d'espèces ? Pas vraiment. Les 5 500 élèves-instituteurs recrutés l'an passé avaient des origines, des expériences et des âges très divers. 38,6 % sont titulaires d'un DEUG, le diplôme « classique » requis pour entrer à l'EN, mais plus du quart ont un diplôme supérieur au niveau exigé et trois sur dix ont obtenu un diplôme de l'enseignement technologique (BTS ou DUT) ou un autre diplôme équivalent au DEUG (1). Si tous les normaliens ont suivi des études à l'université ou dans un établissement de formation technologique supérieure, une petite moitié d'entre eux seulement étaient encore étudiants au moment de leur recrutement ; les autres exerçaient une activité professionnelle ou étaient au chômage ou encore « sans profession ». Bien sûr, la pyramide des âges des élèves-instituteurs reflète ces par-

cours variés : si près des deux tiers ont moins de 25 ans, la proportion des plus de 30 ans avoisine les 15 %.

La diversité des instituteurs traduit des évolutions institutionnelles (recrutement niveau DEUG alors qu'il y a à peine 15 ans on recrutait encore des normaliens à l'issue de la classe de 3<sup>ème</sup>) mais aussi des évolutions socio-économiques, positives (élévation du niveau de formation) ou négatives (situation de l'emploi).

Elle contribue à changer la réalité de notre profession. L'Education nationale saura-t-elle tirer parti de cette évolution ou son gigantisme et sa force d'inertie contribueront-ils à étouffer les potentialités de changement dans la pratique du métier que représente le recrutement de ces nouveaux instituteurs ? C'est, là aussi, un enjeu des discussions qui s'ouvrent sur la reconsidération du métier d'enseignant. Car sans changement profond, c'est la seconde hypothèse qui est la plus probable pour quatre raisons.

## Entrée détestable

La formation professionnelle à l'école normale est inadaptee. Programme et horaires nationaux contraignants ne permettent pas une individualisation de la formation à partir de contrats négociés prenant en compte les acquis de chacun. Le ministère a mis un peu d'huile dans les rouages cette année, cela ne le dispensera pas d'une réforme plus profonde.

L'entrée dans le métier se fait dans des conditions détestables : le remplacement est le purgatoire obligé d'une grande majorité des débutants, parfois pour de longues années. Une récente étude de l'INRP (2) montre que c'est une des difficultés majeures de la prise de fonc-

tion. Elle provoque un sentiment de dévalorisation voire de rejet par la profession elle-même. Bien des capacités d'innovation et d'initiatives sont ainsi dilapidées.

Si les quatre collègues avec lesquels nous avons ouvert cet article semblent avoir fait un choix d'orientation professionnelle, beaucoup aussi passent le concours d'entrée à l'EN « faute d'avoir trouvé mieux ». Sans revalorisation, sans amélioration des conditions de travail et de déroulement de carrière des instituteurs, le risque est donc grand que les écoles normales deviennent, pour une part, un sas vers d'autres cieux plus étoilés.

Inversement, l'évolution du recrutement s'inscrit dans une augmentation de la mobilité professionnelle (des personnes qui exerçaient une autre activité deviennent instituteurs). Celle-ci doit être possible dans les deux sens. Les possibilités de changement de profession par le biais du droit individuel à la formation doivent être développées, ainsi qu'un droit à exercer provisoirement une autre activité accompagné de garanties statutaires. L'unification des niveaux de formation et de rémunération des enseignants renforcerait aussi de telles perspectives.

Philippe ANTOINE

(1) 21,5 % seulement des candidats admis au concours bénéficient d'une dispense de diplôme. Il s'agit pour l'essentiel de mères de trois enfants. Ce nombre n'a aucune mesure avec ce qui peut se dire ou s'écrire ici ou là sur le recrutement de mères de famille sans formation. Cette mesure en faveur des mères de trois enfants n'est pas spécifique au recrutement d'élèves-instituteurs mais s'applique à l'ensemble des concours de la Fonction publique.

(2) Recherche sur les instituteurs débutants en France. Andrée Louvet. Recherche et Formation n° 3 - 1988.



## VEUT-ON FOUETTER LES MOLLETS OU COUPER LES JARRETS...

... A demandé Lionel Jospin aux personnels lors du débat budgétaire à l'Assemblée. Effectivement, il aura fallu attendre le 20 octobre pour que le ministre annonce l'ouverture de discussions et le 8 novembre pour la promesse d'une éventuelle rallonge en postes pour 1989.

Dans les lycées et collèges le mécontentement, d'abord limité, a gagné de proche en proche. Les causes de ce ras-le-bol sont bien connues : les conditions de travail - effectifs surchargés, horaires excessifs - les salaires et les inégalités entre catégories. Deux attitudes sont alors apparues, une grogne individuelle passant par des solutions individuelles ou une volonté d'agir collectivement passant par autre chose que la « rituelle » grève de 24 h.

### La grève des 4 mardis

A la rentrée, oh surprise, le SNES découvre les actions effectives-emplois, si décriées lorsqu'elles émanaient du SGEN ! Suite au 20 octobre le SNES propose un dispositif d'action sur un mois : des grèves par groupes de disciplines et des journées d'action catégorielles suivies par une manifestation nationale. Est-ce vraiment le meilleur moyen de rassembler les personnels ? Cela correspond plutôt à une stratégie corporatiste. Il propose aussi la grève administrative qui séduit plus les personnels. Il

recherche l'unité... avec les syndicats de la FEN déjà engagés avec lui ! C'est oublier les luttes des établissements menées bien souvent en intersyndicale SGEN-SNES.

### La réponse « coordinations »

A l'appel de non-syndiqués, de militants politiques, ou même d'adhérents SGEN apparaissent ici et là des coordinations. Point commun : méfiance vis-à-vis des syndicats. Malgré une implantation syndicale supérieure à la moyenne, la perte d'influence est nette et beaucoup d'adhérents, surtout en collège, sont isolés. Faut-il rejeter a priori les coordinations ? Elles permettent d'élargir l'action à un plus grand nombre ainsi que la confrontation entre les positions syndicales et les attentes des personnels. Ça n'est pas facile à gérer mais jouer l'autruche non plus.

### La réponse du SGEN

Etre capable de débattre, de proposer et d'agir. Les syn-

dicats ne pourront peser dans les discussions que si les personnels montrent leur détermination et le SGEN souhaite voir aboutir les dossiers suivants :  
- le corps unique : à travail égal, salaire égal, charge de travail égale. Dans l'immédiat, pas plus de 18 h en présence d'élèves pour tous, à échéance de cinq ans mise en place d'un corps unique ;  
- conditions de travail : moins d'heures de cours, des classes moins chargées, la possibilité de mettre en place l'aide individualisée et le suivi.  
Pour 1989 nous refuserons le redéploiement des postes de collège en lycée et les effectifs intolérables, nous exigeons des postes supplémentaires et une programmation pluri-annuelle.  
Dans Syndicalisme-Hebdo du 2.11., Edmond Maire déclare : « (...) le manque de tonus de la vie sociale et le déséquilibre des forces en présence ont entravé l'efficacité de l'action syndicale. Le regain de l'action collective est bien nécessaire ». Alors, on fouette les mollets ?

M. DAUPHIN

## TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LA CARTE SCOLAIRE

Il est encore trop tôt pour avoir des prévisions en matière de carte scolaire, mais le ministère envisage d'ores et déjà un redéploiement des collèges vers les lycées : 1 000, 2 000 postes ? en tout cas moins que l'an dernier ! Le SGEN luttera résolument contre : il revendique 2 000 postes supplémentaires pour les lycées et 1 000 pour les LP.

Après un an d'application de la déconcentration complète de la réaffectation après mesure de carte scolaire (MCS) au niveau rectoral... le ministère a accepté le bien-fondé de remarques formulées dès septembre 87, et a donc élargi les possibilités de participation au mouvement national avec barème prioritaire, lorsque la personne (enseignant ou C.E. et C.P.E.) n'est pas satisfaite de la réaffectation rectorale. Vous êtes menacé par la suppression ou le transfert de votre poste. Prenez contact avec votre section syndicale et votre syndicat. Consultez la note de service 88 262 du 12/10/1988 (B.O. 35 du 20/10/1988).

### Quel poste sera supprimé ?

La question doit être examinée par le conseil d'administration. Elle se pose avec plus d'acuité en collège où coexistent deux types de postes : type lycée et PEGC. Les textes sont muets !! Le SGEN défendra l'intérêt des personnels en refusant les rivalités catégorielles stériles, et en prenant en compte les difficultés de réaffectation des PEGC... qui ne peuvent aller en lycée, là où sont créés massivement les postes !

### Qui sera touché ?

Aucun changement fondamental :  
- Plusieurs agents sont volontaires : celui qui a le barème fixe le plus élevé, et en cas d'égalité, celui qui a le plus d'enfants est touché par la MCS.  
- Aucun agent n'est volontaire : celui qui a le barème fixe le moins élevé, et en cas d'égalité, qui a le moins d'enfants est touché.  
Barème fixe : échelon + valeur professionnelle + bonification liée au corps + ancienneté dans le poste. Ancienneté dans le poste,

des précisions :  
- un agent a été affecté dans l'établissement à la suite d'une MCS, elle est décomptée à partir de son installation dans son ancien poste ;  
- il a changé de corps ou de grade, il cumule l'ancienneté acquise dans l'ancien corps et celle obtenue dans le nouveau corps (§ C 22 du barème) ;  
- un PLP a suivi un stage de reconversion, il cumule l'ancienneté dans l'ancienne et dans la nouvelle discipline

### Comment sera-t-il réaffecté au niveau rectoral ?

D'abord sur un établissement de même nature dans la commune, puis sur tout établissement de la commune ; ensuite, on procède par extension progressive aux communes limitrophes, au département... voire à l'académie.  
- Pas de réaffectation sur les postes relevant d'un mouvement particulier ;  
- Réaffectation uniquement sur demande expresse ou avec accord de l'intéressé :  
- dans les EREA et les CPPN pour les PLP,  
- dans les collèges pour les formateurs de centre PEGC.  
- Les agrégés sont prioritaires pour quitter un collège lorsqu'ils souhaitent être réaffectés en lycée.

### Participation au mouvement national avec barème prioritaire ?

- Obligatoire en cas de réaffectation impossible rectoralement.  
Formuler les vœux suivants :  
1) ancien établissement ;  
2) ancienne commune ;  
3) tout poste dans le département ;  
4) tout poste dans l'académie.  
Possible sur demande de l'intéressé.  
Vous avez un barème prioritaire

sur les vœux formulés comme indiqué dans le tableau ci-dessous. Vous pouvez formuler ensuite d'autres vœux pour lesquels vous n'aurez pas de barème prioritaire.  
Attention ! si vous avez formulé une première demande avant le 1<sup>er</sup> décembre 1988, celle-ci sera annulée.

Si vous aviez déposé une demande avant le 1<sup>er</sup> décembre, vous avez deux possibilités :  
- annuler totalement la 1<sup>re</sup> demande avant le 15 mars 1989 pour être sûr de conserver le poste de réaffectation ;  
- déposer une autre demande en ne conservant que

les vœux qui vous intéressent davantage que la réaffectation.  
Dans tous ces cas, consultez les élus en CAPA ou en CAPN, avant la CAPA de réaffectation et après.

Odile NAVE

LIEU DE RÉAFFECTATION RECTORALE	TYPE DE DEMANDE	
	Convenance personnelle	Rapprochement de conjoint autorité parentale unique
Commune de l'ancien établissement	1. ancien établissement	2. commune de l'ancien établissement
Département de l'ancien établissement, hors commune	1. ancien établissement 2. commune	2. commune de l'ancien établissement
Autre département de l'académie	1. ancien établissement 2. commune 3. département	1. commune 2. département

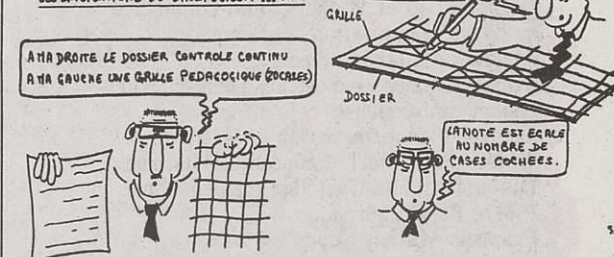
### Déclaration commune du SNETAA-FEN et du SGEN-CFDT

Le SNETAA-FEN et le SGEN-CFDT se sont rencontrés le 3 novembre 1988 pour faire le point sur la mobilisation en cours dans les LP, SES et EREA. Ils ont constaté que :  
- La campagne engagée par les organisations syndicales représentatives des PLP pour obtenir l'ouverture de négociations sur le statut des PLP et prioritairement sur :  
● l'arrêt du recrutement des PLP1, l'instauration d'un prérecrutement de PLP2 et l'intégration des PLP1 dans le 2<sup>ème</sup> grade,  
● l'alignement des conditions de service des PLP sur celles des autres enseignants de lycée à savoir 18 heures pour tous,  
● la revalorisation des traitements de tous les personnels de LP alignés sur ceux des autres personnels de lycée,  
recevait un écho très favorable de la part des personnels.  
- Les lettres-pétitions, adressées au Ministre de l'Education nationale, dont un exemplaire a été envoyé par chaque organisation, bénéficiaient d'une réelle prise en charge unitaire au niveau de chaque LP, SES et EREA. Déjà des lettres-pétitions commencent à remonter.  
Ils appellent tous les PLP à renforcer l'action en signant et en faisant massivement signer les lettres-pétitions. Ils demandent à leurs sections syndicales de faire parvenir un exemplaire de ces lettres-pétitions dans les plus brefs délais à chaque organisation. Seul un véritable rapport de forces permettra de faire aboutir les revendications des LP.

## Contrôle continu CONTINUE LE BRICOLAGE

Il y a quatre mois, le ministère s'engageait devant les organisations syndicales à revoir certaines dispositions des textes réglementant le contrôle continu (cf. SU n° 898).

COMMENT NOTER DE 0 A 20  
LES DOSSIERS CONTROLE CONTINU DES ELEVES ?  
LES EXPLICATIONS DE L'INSPECTEUR REPETE



A ce jour aucune modification n'a été proposée, les provinciaux ont été informés que le « dispositif actuel ne saurait demeurer figé » et ont été invités à transmettre à la Direction des lycées et collèges les « observations recueillies ».

### Peut-on vraiment discuter ?

Le Contrôle continu perd de son crédit de jour en jour. Les PLP vivent de plus en plus mal les conditions imposées par les décrets CAP et BEP ainsi que par les arrêtés d'application de janvier 88. Invité à présenter les orientations du ministère devant l'Assemblée Générale des représentants LP des UPR, le 8 novembre 1988, Alain Elie a pu mesurer l'étendue des dégâts. Il est vrai que sur cette question l'administration plaide coupable et se présente ouverte à toute modification, mais existe-t-il un espace de discussion ? On peut en douter lorsque l'essentiel des orientations du ministère repose sur deux points fermes :  
- Le contrôle continu est irrévocablement officialisé. Il ne peut donc plus revenir à une situation d'expérimentation. Il doit respecter les règlements des CAP et BEP et notamment le calcul d'une moyenne des notes des épreuves affectées des coefficients définis par les règlements.

- Le contrôle continu doit se développer... quelle que soit l'attitude des personnels à son égard, et si nécessaire en commençant par les domaines professionnels (économies d'examen obligent). Ces orientations sont radicalement opposées aux positions que nous développons depuis le début de l'expérimentation du contrôle continu : elles imposent la notation des épreuves, dénaturant en grande partie le travail des équipes engagées dans l'évaluation formative, et donnent aux disciplines des poids différents. Elles remettent en cause le volontariat et divisent inutilement les équipes pédagogiques.

### Du bricolage... au désespoir

Il est à craindre que toute tentative d'ajustement des textes actuels en vue de répondre aux attentes des personnels sera du domaine du bricolage, avec le risque évident de pousser les équipes à inventer leur propre système de fonctionnement pour échapper au sabotage du ministère. C'est d'ailleurs ce qui s'est pratiqué dans les LP à la session 88. Le ministère aura démontré dans cette affaire qu'il était capable de donner des armes aux tenants de l'immobilisme, et finalement de dégoûter les personnels de l'innovation.

Stéphane DUCREST

### TECHNOLOGIE

Le 4 novembre, le SGEN a rencontré l'association des enseignants d'activités technologiques (AEAT). D'accord pour trouver positifs les efforts du ministère pour donner toute sa place à la technologie, nous avons aussi constaté que beaucoup d'inquiétudes subsistent ; les moyens ne sont pas à la hauteur des ambitions, un redéploiement prévisible de postes de collèges vers les lycées pèsera lourdement sur l'horaire et les postes de technologie. Autres dossiers difficiles : le recrutement et la formation. Marginale, méconnue et pourtant essentielle dans la rénovation, la technologie doit faire l'objet d'une campagne d'information du ministère.

### AGRÉGATION INTERNE (officieux)

Inscriptions prévues du 4 janvier au 17 février 1989.  
Ecrit : prévu les 30-31 août et 1<sup>er</sup> septembre 1989, et oral pendant les vacances de la Toussaint.



ENSEIGNEMENT  
SUPERIEUR

DIRECT

**L**es 75 universités ont maintenant des statuts qui devraient être conformes à la loi Savary de 1984.

Première bizarrerie de cette mise en conformité : les statuts de l'université de Nantes prévoient au Conseil d'administration deux représentants des organisations syndicales de salariés.

C'est très bien, mais un point nous chagrine : les statuts précisent qu'ils doivent être nommés par FO et la CGC. Certains diront que nous râtons toujours.

Chargés de mission nommés par L. Jospin :

**André Miquel** : bibliothèques universitaires

**François Guy et Michel Cantal-Dupart**,

architectes : rénovation des campus et

intégration à la vie urbaine

**Michel Crozier** : indicateurs d'efficacité du système universitaire

**Jacques Pomontin**, ancien président de l'INA : audiovisuel et éducation nationale

**Didier Dacunha-Castelle** : mathématiques

**Pierre Bergé** : physique

**François Mathey** : chimie

**Nicole Le Douarin** : biologie

**Philippe Joutard**, Aix-Marseille I : histoire

**Edmond Malivaud** : économie.

Enfin, **François Gros et Pierre Bourdieu** ont une mission transversale sur la cohérence des contenus et des projets.

# LE DOCTORAT ET L'HABILITATION NOUVEAUX SONT ARRIVÉS

Deux arrêtés viennent de fixer les règles s'appliquant aux diplômes nationaux essentiels que sont le doctorat et l'habilitation à délivrer les recherches. Ils donnent largement satisfaction au SGEN-CFDT. Pourquoi cette réforme ?



permettre d'augmenter le nombre de docteurs et d'habilités

ph Szmulewicz

**E**n juillet 1984, le gouvernement, appliquant la loi Savary, avait remplacé la multiplicité des doctorats jusqu'alors en vigueur par un doctorat unique, disposition que le SGEN-CFDT revendiquait depuis 1976, et avait créé, notamment pour l'accès au corps des professeurs d'université, l'habilitation à diriger des recherches. La droite n'avait pas supporté cette modernisation et cette simplification. Par des arrêtés parus peu avant les élections, en mars et avril 1988, et aussitôt attaqués en Conseil d'Etat par le SGEN-CFDT, elle avait organisé sur de multiples points un retour en arrière, montrant le peu de cas qu'elle faisait de la nécessaire stabilité du nouveau cadre d'études aussi difficiles et des niveaux de référence internationaux auxquels se situent doctorat et l'habilitation. La disparition de ces textes et leur remplacement par des dispositions se situant dans la continuité de celles de 1984 figuraient donc dans le tout petit nombre de mesures d'urgences sur l'enseignement supérieur que le SGEN-CFDT a demandées au nouveau gouvernement. Précédée par une large concertation (ce qui n'avait pas été le cas pour les textes de mars-avril), la parution de ces arrêtés fait donc figure d'événement.

## Quelles dispositions ?

Sur le doctorat, les points essentiels sont le rétablissement d'un doctorat unique et le retour à une durée de préparation raisonnable : un an pour le diplôme d'études approfondies, « une durée normale de préparation du doctorat de deux à quatre ans ». Durée normale signifie, comme dans le texte de 1984, que les candidats au doctorat qui sont en même temps enseignants du second degré ou ingénieurs peuvent disposer de délais plus longs. Un article de l'arrêté stipule que les candidats inscrits à un des doctorats précédents gardent le bénéfice des textes antérieurs.

Sur l'habilitation, le principe d'une habilitation unique, commune à toutes les disciplines, est remis en vigueur, avec des modalités souples qui permettront aussi bien aux disciplines de lui imprimer leur marque qu'aux projets interdisciplinaires de se réaliser. Comme nous l'avions demandé, le dossier de candidature comprend « soit un ou plusieurs ouvrages publiés ou dactylographiés, soit un dossier de travaux accompagné d'une synthèse de l'activité scientifique du candidat permettant de faire apparaître son expérience dans l'animation d'une recherche », et l'existence d'un directeur de re-

cherche n'est qu'optionnelle, les candidats, à ce niveau d'expérience, devant pouvoir être libres de conduire leurs travaux. Nous avons accepté, par souci de ramener le calme, une disposition dérogatoire pour le droit et les sciences-éco : « l'autorisation d'inscription peut être accordée à titre exceptionnel, par le président ou le directeur de l'établissement, sur proposition du directeur de thèse ou de travaux, aux candidats inscrits à la préparation du doctorat. » Enfin les dispositions libérales (et correctes) de 1984 sur les équivalences aux titres académiques nécessaires pour candidater sont rétablies, et les docteurs d'Etat sont automatiquement habilités.

## Un bon bilan

Les deux arrêtés évitent les tentations élitistes propagées par certains mandarins et instaurent, pour l'ensemble des formations doctorales, un cadre moderne, souple, bien adapté à l'Europe. Ils doivent donc permettre d'augmenter le nombre de docteurs et d'habilités, augmentation dont l'économie, la recherche et l'enseignement ont besoin, tout en maintenant la qualité de nos formations doctorales.

Patrick FRIDENSON

36 14

ASTELL \* SGEN

Les heures de permanence...  
Les dates de réunion...  
Les décisions d'action...  
Les positions du syndicat...  
Tout cela, c'est sur minitel  
36 14 Code ASTEL \* SGEN.  
Bientôt du nouveau !



ASSISTANTES SOCIALES :  
QUEL RAPPORT DE FORCE

Les cheminots, les postiers, s'ils arrêtent le travail un jour, une semaine, un mois, le service rendu au public est suspendu : l'usager mesure directement l'absence de « service fait ». La gêne occasionnée et le mécontentement du « client » concrétisent le poids du rapport de force exercé. Pour les travailleurs sociaux, c'est différent. L'usager, élève ou personnel, est un acteur d'autant plus muet que dans le service public lui-même tout continue, tout peut fonctionner, du moins à court terme.

L'efficacité passe alors par un travail sur l'opinion publique.

En fait, à Nantes comme à Amiens, c'est la médiatisation qui a donné du poids à des conflits que d'aucuns pourraient juger catégoriels. A Nantes, ce sont les assistantes sociales scolaires qui n'ont plus les moyens ni l'autorisation administrative de circuler.

Dans la Somme, c'est la privatisation qui pointe son nez avec l'intervention d'une association privée d'éducateurs dans les établissements du second degré. Dans les deux cas, le SGEN-CFDT s'est largement mobilisé pour dénoncer ces situations inacceptables : demandes d'audiences, démarches diverses. Mais dans les deux cas aussi le SGEN-CFDT a choisi d'alerter l'opinion publique sur un dysfonctionnement de « son » service public. La presse régionale s'est fait l'écho des préoccupations des

personnels : à Nantes (Ouest-France et Presse-Océan), à Amiens (Courrier Picard). Il est indéniable que cette stratégie a été déterminante car elle a permis, en prenant à témoins les citoyens-électeurs, de sortir les conflits de la seule institution Education nationale et d'obliger les fonctionnaires responsables — recteurs et inspecteurs d'académie — à prendre des positions qui bien qu'administratives sur la forme n'en sont pas moins politiques sur le fond. Pour reprendre le cas d'Amiens, l'IA avait signé une convention avec un service privé, le recteur a exercé un recours hiérarchique à l'encontre de son inspecteur dans le but d'annuler une convention qui permettait la privatisation d'une mission du service public. A Nantes, l'opinion publique a pu mesurer combien le service social de l'Education nationale et son action étaient méprisés par l'administration elle-même au point de ne même plus rembourser les frais engagés par ses personnels, de là à dire que c'est aussi un mépris vis-à-vis des usagers eux-mêmes...

Toujours est-il qu'à Nantes le SGEN a obtenu une enveloppe financière supplémentaire du ministère pour les remboursements des frais de déplacement. Sans vouloir nier l'efficacité des démarches syndicales internes à l'EN, il est bel et bien nécessaire, dans le domaine de l'action sociale surtout, d'ouvrir le conflit sur l'extérieur, de faire connaître les problèmes, de sensibiliser les usagers et leurs représentants. N'hésitons pas à utiliser les médias pour alerter l'opinion publique, parions que les responsables politiques n'y seront pas indifférents !

Monique LAVALETTE

Personnels ouvriers des CROUS  
CONFLIT  
AU CROUS DE NANTES

Les personnels ouvriers d'un CROUS (Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires) assurent l'accueil, l'hébergement, la restauration des étudiants et l'entretien des bâtiments des cités et restaurants universitaires.



ph. Szamulewicz

assurer l'entretien des locaux...

En septembre et octobre 1988, un conflit a opposé la section locale SGEN-CFDT à la directrice du CROUS de Nantes. Pour situer le contexte de ce conflit, il faut rappeler que les personnes ouvrières des CROUS sont maintenant des contractuels de droit public et qu'ils sont assujettis à des « dispositions », parues le 20 août 1987, qui leur tiennent lieu de statut. Ceci constitue un progrès par rapport à la situation antérieure, mais l'objectif de leur titularisation est toujours, pour nous, d'actualité.

En attendant, des problèmes surgissent dans l'application de ces « dispositions », en particulier à Nantes.

Précisons ce qui a provoqué le conflit : autrefois, certains personnels avaient des contrats à durée déterminée de neuf mois. Cette forme de contrats devait disparaître, avec la mise en place des nouvelles dispositions, la directrice du CROUS de Nantes a imaginé de les faire travailler toujours pendant neuf mois, mais de répartir les salaires correspondants sur douze mois ! Cette mesure est tout à fait illégale, aussi bien du point de vue du droit public que du droit du travail.

Il n'existe que trois cas de figure :

— un agent travaille à temps

complet toute l'année, et il est payé à temps complet toute l'année ;

— un agent travaille à temps partiel toute l'année, et il est payé proportionnellement à son temps de travail ; mais le travail à temps partiel ne peut être imposé, il résulte d'une demande de l'intéressé ;

— un agent travaille à temps complet, il est payé de même, sauf à certaines périodes de l'année — en dehors des congés payés — où il ne travaille pas et ne reçoit aucune rémunération : il s'agit d'un congé sans solde qui ne peut résulter que d'une demande de l'intéressé lui-même.

Le système mis en place par le CROUS de Nantes consiste à imposer des périodes d'interruption complète trois mois sur douze, avec répartition du salaire sur l'année. Il ne respecte pas le principe selon lequel le salaire est dû en fonction de la présence du salarié accomplissant sa prestation. Il n'est pas possible de procéder au calcul d'une quelconque rémunération moyenne sur l'année. Un tel système consisterait d'ailleurs, pour un salarié, à faire crédit à son employeur !

Dans cette affaire, la directrice du CROUS de Nantes a cru pouvoir opposer la section locale et le syndicat SGEN-CFDT de Nantes à la branche nationale Tech.

-Sup./Crous ! En vain. Une série d'interventions ont visé les objectifs suivants :

— auprès du Centre national des œuvres, dénoncer la solution adoptée à Nantes et demander une intervention auprès de la directrice ;

— auprès de la directrice du CROUS de Nantes, faire valoir l'illégalité des mesures prises et l'inciter à ouvrir une négociation avec les représentants syndicaux ;

— auprès de la section locale du SGEN-CFDT, l'assurer de notre entière solidarité ;

— auprès de la presse régionale, effectuer une mise au point sous la forme d'un communiqué de presse.

Dans l'application des « dispositions », de nombreux autres problèmes se posent, comme par exemple :

— la forme et le contenu des contrats de travail ;

— l'ambiguïté de ces « dispositions » qui ne rejoignent pas, dans plusieurs domaines, la réglementation Fonction publique ;

— le flou qui persiste entre droit privé et droit public, malgré les déclarations rassurantes des responsables du Centre national.

En conclusion, à Nantes et ailleurs, il reste beaucoup à faire aux personnels ouvriers des CROUS, pour parvenir à un statut digne de ce nom.

Bernard ROMATET



## La Fédération CFDT Santé « TOUS SUR LE PONT »

Marie-Odile Sasso  
Marc Dupont  
et Jean-René Masson  
responsables de la Fédération

**A**près sa campagne « *Hop l'hôpital* » et ses efforts pour développer un syndicalisme reposant sur les adhérents, la fédération santé semblait bien armée pour être comme un poisson dans l'eau dans l'action des infirmières, cela ne semble pas avoir été le cas...

Notre campagne « *Hop l'hôpital* » et celle qui lui a fait suite « *On n'est pas des bêtes* », ont permis de développer 3 thèmes revendicatifs :

- l'amélioration des conditions de travail,
- l'amélioration des conditions d'accueil.

Ces revendications ont été au centre du conflit des infirmières. Ce mouvement est en partie la conséquence de nos campagnes. En quelque sorte, nous avons labouré le terrain. Nous avons parfaitement conscience des problèmes et des risques d'explosion. Les choses sont allées plus vite que prévu. Cependant, si nous avions nous-mêmes lancé un mot d'ordre de grève, il n'est pas sûr qu'il aurait été suivi.

Dans ce conflit, nous n'avons pas été déphasés sur les revendications, mis à part leur expression très corporatiste. Mais, nous avons mesuré la fragilité de notre tissu syndical malgré le travail de resyndicalisation en court depuis deux ans. Et puis, la spécificité parisienne a joué. La concentration hospitalière (environ 130 000 salariés uniquement dans le secteur public) a provoqué une expression plus forte du malaise des personnels dans la région parisienne. L'effet média a amplifié ce phénomène. A cela, il faut ajouter la faiblesse de l'implantation syndicale sur Paris, l'opposition systématique de la région CFDT-santé à la politique fédérale. La région n'a jamais pris en charge les campagnes fédérales. En revanche, elle s'est fortement investie dans les coordinations.

**SU : On a beaucoup parlé salaires pendant le conflit, la motivation des infirmières est-elle seulement salariale ?**

Le mécontentement s'est d'abord exprimé à travers les salaires. La reconnaissance professionnelle passe par les salaires. Mais, quand on avance 2 000 Frs par mois, toute proposition paraît dérisoire. On nage dans l'irrationnel.

Par la suite, la revendication du statut a été mise en avant alors que d'un point de vue réglementaire, la profession est définie.

En fait c'est l'exercice même du métier, les rapports avec le corps médical et les conditions de travail qui sont à la source du malaise.

La coordination en vient elle-même à dire que ce n'est pas le salaire seul qui importe. Les effectifs, les relations entre les personnels sont aussi déterminantes.

**SU : Le changement du travail et des qualifications ne concerne-t-il que les infirmières à l'hôpital ? Comment le syndicalisme peut-il prendre en charge l'ensemble des évolutions tout en évitant les cadres globalisants dans lesquels aucune catégorie ne se retrouve ? Éviter corporatisme et globalisation inefficace ?**

Notre campagne « *Hop l'hôpital* » nous a amené à démarrer une réflexion sur l'identité professionnelle, l'évolution des métiers et des qualifications. Nous avons mis en place deux groupes de travail : un groupe infirmières et un groupe aides soignants.

Des initiatives du type « *Carrefour des infirmières, des aides soignantes* » ont eu lieu. Elles ont permis d'exposer les problèmes du quotidien qu'on n'arrive pas à traduire par des revendications simples avec un plan d'action. Comment traduire un malaise en revendication ? C'est là qu'il y a nécessité « d'adapter ».

Les quelques exemples que nous avons montrés que l'organisation du travail est en cause. Ce sont des actions peu spectaculaires, sur le lieu du travail, qui permettent de trouver des solutions. C'est ce qui s'est passé notamment à l'hôpital de Cholet. Ces actions, dont l'enjeu est une nouvelle organisation du travail, concernent toutes les catégories de personnels et organisent une solidarité entre les professions.

Un exemple significatif : celui d'une clinique privée de St-Malo où le patron a proposé vingt-cinq points d'indice d'augmentation pour les seules infirmières. Celles-ci ont refusé, en arguant du fait que le bon fonctionnement de la clinique reposait sur toutes les catégories. Des négociations se sont engagées et ont abouti à une augmentation de dix points d'indice pour toutes les catégories ; 27 infirmières sur 28 ont approuvé cette solution.

**SU : La CFDT a signé les accords. Pourquoi ?**

La CFDT a signé parce qu'elle considère cet accord comme un accord d'étape. Il amène des améliorations substantielles pour les infirmières et prévoit un calendrier de discussions pour les autres catégories à la demande de la CFDT.

Pour les infirmières, les augmentations correspondent à un mois de salaire supplémentaire sur l'année.

L'ancienne grille les faisait démarrer à 6 000 Frs net et permettait d'atteindre 8 955 Frs après 25 ans de carrière. La nouvelle grille les fait débiter à 6 580 Frs, la durée de la carrière est raccourcie, elles gagnent 1 100 Frs environ par mois en milieu de carrière et pourront atteindre plus rapidement 10 000 Frs au moins en fin de carrière. Les sommes dégagées sont plus importantes, en une seule fois, que la totalité du plan de revalorisation des instituteurs. L'accord comprend aussi des mesures :

- sur la formation professionnelle permanente : obligation de cotisation de 1 % de la masse salariale, création d'un congé individuel formation ;
- sur les conditions de travail : obligation d'un plan annuel d'amélioration des conditions de travail avec une commission dans chaque établissement, le financement de formation pour des élus CHS-CT et une enveloppe pour 1 500 postes de remplacement, la prise en charge d'études avec l'ANACT (1) sur la charge de travail hospitalière ;
- sur l'obligation d'un bilan social pour les établissements hospitaliers ;
- sur une amélioration des promotions des agents de service hospitalier vers les aides soignants, des aides soignants vers les infirmières.

La signature de l'accord nous permet d'enregistrer les premiers résultats et de considérer ce conflit comme un levier pour poursuivre sur les autres catégories et le fonctionnement de l'hôpital.

**SU : Quelles perspectives d'action maintenant ?**

Elles peuvent se résumer d'une formule : « *Tous sur le pont* ». Un travail énorme est à faire au niveau local sur les conditions de travail, l'organisation du travail et la formation continue. Il faut qu'un véritable débat s'instaure dans les services



Ph. Avril

sur le rôle et la place des différentes catégories. Le premier enjeu pour la CFDT, c'est de montrer que la permanence du syndicalisme est nécessaire pour poursuivre les débats et avancer. Le deuxième enjeu est interne. Il faut que les militants saisissent les chances offertes pour ouvrir les fenêtres du fonctionnement syndical et débattre avec les salariés.

**SU : Quelles leçons tirez-vous de ce conflit ?**

Ce type de conflit est nécessaire. Il permet de faire sauter les contraintes toujours mises en avant pour empêcher les évolutions des métiers, de l'organisation du travail. Il a mis en lumière les forces et les faiblesses de l'organisation syndicale. Des équipes ont très bien tenu le coup. Les coordinations se sont développées là où le syndicalisme était inexistant ou très institutionnalisé. Paradoxalement, les défenseurs acharnés de la base sont souvent dans leurs pratiques les plus institutionnalisés. Il a montré une cohérence fédérale forte qui s'est encore raffermie. Les tournées systématiques effectuées sur le terrain par les responsables fédéraux depuis deux ans ont été très positives de ce point de vue. Il a mis en évidence notre capacité à fournir une information rapide, précise et fiable. Il a provoqué un mouvement d'adhésion assez large dans les cliniques privées, plus modeste mais réel dans le public.

En revanche, nous avons pu constater que le travail entrepris pour rééquilibrer les pratiques en direction des salariés était encore insuffisant. Les tournées dans les services, les réunions catégorielles sont à développer.

Propos recueillis  
par Hélène GOUX

(1) ANACT : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail.