

Profession EDUCATION



PRIMAIRE :
UNE RÉELLE
OUVERTURE

DOSSIER
CHSCT, qu'est-ce que c'est ?

L'INVITÉ
Robert Doisneau

SGEN
CFDT

Avril 1990

Mensuel

15 F

3

VADE MECUM DES PERSONNELS DU PREMIER DEGRE

VADE MECUM DES PERSONNELS DU SECOND DEGRE

**SGEN
CFDT**

Ref.	désignation des articles	quantité	prix unitaire	montant
02	Vademecum du 1er degré		80 F.	
03	Vademecum du 2nd degré		80 F.	
TOTAL :				

Chèque à l'ordre de : SGEN bulletin intérieur 8776-93V Paris
à renvoyer à : SGEN-CFDT secteur communication 5 rue Mayran 75 442 PARIS cedex 09



AGS déménage tout le monde aux quatre coins de la terre.

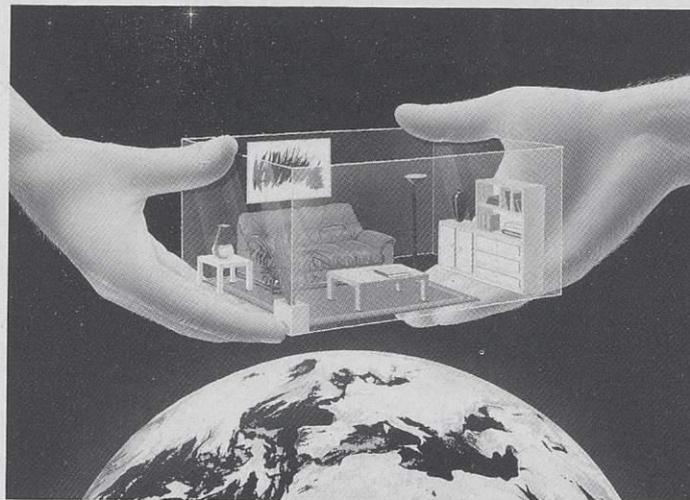
DEVIS GRATUIT

Leader sur l'outre-mer, AGS est le grand spécialiste du déménagement longues distances.

Pour vous, les hommes AGS s'occupent de tout : emballage, transports routiers, maritimes ou aériens, douane, dossier administratif*, transport de voiture, etc.

Responsable unique sur l'outre-mer, disposant des meilleurs correspondants ailleurs, AGS vous assure en permanence le maximum de qualité et de sécurité.

*Facilités de paiement pour les fonctionnaires mutés dans les Dom-Tom et à l'étranger.



NUMERO VERT 05 05 05 47

APPEL GRATUIT

Pour toute la Métropole

Paris
9, rue Thomas-Edison
92230 Gennevilliers
Tél. : (1) 40 85 90 10

Le Mans
Tél. : 43 72 13 44

Nantes
Tél. : 40 92 09 50

Brest
Tél. : 98 41 50 11

Dinan
Tél. : 96 39 32 92

Troyes
Tél. : 25 79 00 23

Grenoble
Tél. : 76 62 05 64

Marseille
Tél. : 91 02 62 40

Carcassonne
Tél. : 68 47 61 61

Tarbes
Tél. : 62 93 55 01

Marmande
Tél. : 53 64 13 46

Guadeloupe
Baie Mahault

Tél. : (590) 26 72 71
26 60 54

Martinique
Tél. : (596) 50 05 15

50 05 16

Guyane
Cayenne

Tél. : (594) 35 41 60

La Réunion
Le Port

Tél. : (262) 43 41 72
43 41 77

Mayotte
Tél. : (269) 61 17 17

61 17 29

Nouvelle-Calédonie
Tél. : (687) 28 63 33

28 23 70

Tahiti
Tél. : (689) 43 39 55

Agents à Djibouti et Saint-Pierre-et-Miquelon



ÉDITO

JOSPIN, DEUX ANS APRÈS

L y a un an, nous reprochions à Lionel Jospin de n'avoir aucune stratégie de transformation. Cette critique peut-elle être encore formulée aujourd'hui ? En vérité, non. Une certaine volonté de réforme existe. Celle-ci s'est traduite par la loi d'orientation votée en juillet 1989 et par l'ouverture de chantiers fondamentaux pour l'école de demain : contenus d'enseignement, formation des maîtres... ces perspectives de transformation ne sont pas sans rappeler, par certains côtés, l'action d'Alain Savary. Les mesures annoncées pour l'enseignement pré-élémentaire et élémentaire, en particulier l'introduction d'un temps de concertation — encore insuffisant — dans le service des instituteurs vont indiscutablement dans le bon sens. Cela est encourageant.

Mais l'essentiel reste à faire. Des dossiers n'ont pas été ouverts. C'est le cas des conditions de travail et de la conception du travail enseignant dans le second degré. Des réponses sont nettement insuffisantes : revalorisation des personnels enseignants et ATOSS, accueil dans le supérieur. Les inégalités ne sont pas suffisamment combattues, par exemple en matière de bas salaires.

Lionel Jospin vient d'affirmer que les conditions sont réunies pour « un vrai pas en avant ». Pourquoi pas ? A condition d'aller plus vite, d'être plus concret et de mieux s'appuyer sur les forces qui ne s'accommoderont jamais de l'inertie.

Jean-Michel Boullier

SOMMAIRE

ÉDITORIAL

Jospin, deux ans après 3

ACTUALITÉ Le mois

Salaires : une négociation chasse l'autre 3

Primaire : une réelle ouverture 4

Hors-classe : une occasion manquée 5

ACTUALITÉ En direct

La DPE en mouvement 6

ACTUALITÉ International

Le Français à l'étranger 7

MÉTIER

PLP : pourquoi faire simple... ? 8

Brèves toutes catégories 9

INITIATIVES

Dessine-moi un projet 10

DOSSIER

CHSCT, qu'est-ce que c'est ? 11

COURRIER

17

L'INVITÉ

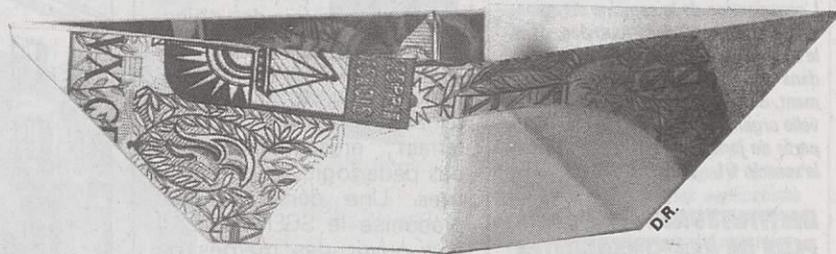
Robert Doisneau 18

Photo de couverture : REA

SALAIRES

UNE NÉGOCIATION CHASSE L'AUTRE

La négociation sur la grille de la Fonction publique est achevée. La discussion sur la « clause de sauvegarde » des salaires pour 1988 et 1989 a commencé. Viendra, ensuite, la négociation d'un nouvel accord pour 1990, ou 90-91.



Pour 1989, le manque à gagner est de 1,3%. Pas question de se laisser mener en bateau !

L'évolution des prix pour 1989 est maintenant connue : la hausse est de 3,6 %. La discussion s'est donc engagée sur la clause de sauvegarde, c'est-à-dire l'apurement des comptes 1988-89, comme le prévoyait l'accord salarial. Il s'agit de définir les mesures d'ajustement des salaires pour compenser le décalage entre les augmentations salariales et celle des prix à la consommation. Ce manque à gagner est de 1,3 % (en masse).

LA PRIME CONTRE LA CLAUSE ?

Gageons que la négociation ne sera pas facile. A plusieurs reprises, les représentants du gouvernement et le chef de l'Etat lui-même ont fait savoir qu'on ne pouvait assimiler clause de sauvegarde et indexation des salaires. Il ne saurait donc, selon

eux, y avoir d'application automatique de la clause.

Deux dangers : un certain flou a entouré le versement de la prime de croissance et la confusion possible avec la clause n'a pas été entièrement dissipé (Cf. SU janvier 90, page 13), en dépit de propos rassurants ici et là. Ensuite, la tentation sera grande de prendre prétexte des « milliards » lâchés lors de la négociation sur la grille de la Fonction publique pour « renâcler » sur la clause de sauvegarde. Ces renoncements seraient inacceptables. Pour nous il s'agit bien, en conformité avec l'accord signé, de maintenir le pouvoir d'achat pour tous, hors g.v.t. (1), hors mesures catégorielles, hors prime de croissance.

Si le règlement de l'accord 89-90 intervient dans ces conditions, il restera alors à négocier

de la même façon un accord salarial pour 1990, ou pour 1990 et 91. Les mêmes principes pourront être mis en œuvre : maintien du pouvoir d'achat individuel pour tous, garanti par une clause de sauvegarde. Reste la question des mesures spécifiques, en particulier pour les bas salaires. Nous avons dit, récemment, notre désaccord avec l'insuffisance des mesures les concernant, dans l'accord sur la grille de la Fonction publique. La négociation salariale doit être l'occasion de corriger le tir : il faut prévoir un « volet » bas salaires, par exemple sous la forme d'une augmentation uniforme en points d'indices.

Michel Redoutey

(1) Glissement, vieillesse et technicité : augmentations liées à un changement d'échelon ou de catégorie, à une promotion.

EN BREF

**26 HEURES + 1,
UNE AUTRE SEMAINE**

Le temps de travail des enseignants à l'école restera fixé à 27 heures mais l'horaire d'enseignement sera de 26 heures. Ainsi, 36 heures par an seront dégagées pour les réunions et la concertation. Le service des instituteurs à l'école sera donc défini en intégrant d'autres tâches que le seul enseignement. C'est une première étape de la redéfinition du travail des instituteurs, positive mais trop timide. Le SGEN-CFDT souhaite que 3 heures hebdomadaires soient dégagées pour favoriser cette évolution du travail.

L'organisation de la semaine sera possible sur 9 ou 10 demi-journées, dans le cadre actuel ou du lundi au vendredi, dans des conditions définies localement, de façon concertée. Cette nouvelle organisation sera expérimentée à partir de janvier 91 puis généralisée à la rentrée 91.

**INSTITUTEURS :
PLUS DE RESPONSABILITÉS**

Les instituteurs auront davantage de souplesse et de responsabilités dans l'organisation de leur enseignement :

- les disciplines seront regroupées et leurs horaires globalisés en trois groupes (français, histoire, géographie, instruction civique; mathématiques, sciences, technologie; EPS, arts plastiques, éducation musicale). Les horaires de chaque groupe pourront varier de plus ou moins deux heures par rapport à la somme des horaires actuels des disciplines concernées;
- le travail en équipe sera favorisé;
- les classes « charnières » (CP, CM2) devront être prises en charge par les instituteurs les plus expérimentés.

**ÉCOLES EN
ZONES RURALES**

Sept départements (1) viennent d'être choisis, pour conduire des expériences destinées à faire face au dépeuplement des zones rurales et à repenser le rôle de l'école dans celles-ci. Deux objectifs : maîtriser les évolutions démographiques autour d'un réseau éducatif plus stable, offrir aux enfants des zones rurales un système éducatif aussi efficace qu'ailleurs. Un principe : donner un nouvel équilibre à des zones rurales regroupées en petits bassins, où l'école jouera un rôle moteur. Une heureuse initiative, qui ne peut faire oublier le lourd tribut payé au redéploiement par les départements ruraux, cette année.

(1) Aveyron, Creuse, Dordogne, Drôme, Mayenne, Vosges, Guadeloupe.

ÉCOLE PRIMAIRE

UNE RÉELLE OUVERTURE

Lionel Jospin a présenté, le 15 février dernier, sa « nouvelle politique pour l'école primaire ». Une réforme de plus ? Pas si sûr ! Si le ministre est capable de mobiliser les personnels et les cadres de son ministère, il s'agira peut-être de changements concrets.



Les mesures décidées pour l'école primaire comportent à la fois des objectifs nationaux clairement tracés et des marges d'autonomie accrues pour les atteindre, pour les acteurs du terrain : enseignants, équipes pédagogiques et éducatives. Une démarche que préconise le SGEN-CFDT : il faut ouvrir des marges de liberté pour faire bouger un système si lourd que les impulsions ministérielles ne peuvent, seules, le mettre en mouvement. Pierre angulaire des mesures proposées : la substitution d'une organisation de la scolarité en cycles à l'organisation actuelle, fondée sur la succession d'années scolaires. L'objectif est de tenir compte de la diversité des rythmes d'acquisition des élèves : cycle des apprentissages premiers, de 2 à 5 ans; cycle des apprentissages fondamentaux, de 5 à 8 ans, regroupant la grande section de maternelle, le CP et le CE1 (la grande section reste à l'école maternelle, contrairement à ce que voudraient faire croire certains Cassandre; mais le renforcement de la continuité des apprentissages sera recherché); enfin, cycle des approfondissements, de 8 à 11 ans.

Quatre dispositions seront prises pour favoriser cette évolution :

- Les rythmes d'apprentissage seront adaptés aux rythmes des élèves. Dans ce but, les connaissances et compétences exigées des enfants, à la fin de chaque cycle, seront clairement définies.

Une organisation de la



Trois cycles d'apprentissage, des horaires et des rythmes assouplis.

classe en groupes sera favorisée par la formation continue des enseignants.

- Des moyens seront donnés aux enseignants pour évaluer, de façon régulière et rigoureuse, la progression de leurs élèves. L'évaluation en début d'année auprès des élèves de CE2 et de 6^{ème} sera renouvelée de manière allégée. Des outils seront fournis aux enseignants.

- Davantage de souplesse et de responsabilités seront laissées aux enseignants, dans l'organisation de leur enseignement.

- Une autre organisation du travail et du temps scolaire (voir brèves).

Pour se concrétiser, cet ensemble de dispositions nécessitera des efforts importants d'animation et de formation des instituteurs. Il

n'aura que davantage de crédibilité si des moyens supplémentaires permettent d'assurer la prochaine rentrée dans de bonnes conditions. Le ministre doit maintenant prendre des mesures allant dans le même sens, pour les collèges et les lycées. Les convergences d'objectifs des deux principaux syndicats (le SGEN-CFDT et le SNI) et des fédérations de parents d'élèves ont sans doute favorisé ces décisions ministérielles. Les rapports de force ne sont pas les mêmes dans le second degré, où les syndicats conservateurs sont plus forts. Cela nous donne davantage de responsabilités pour contraindre le ministère à des décisions comparables dans les collèges et lycées.

Philippe Antoine

HORS CLASSE

UNE OCCASION MANQUÉE

Beaucoup d'appelés et peu d'élus dans la hors classe. Il faudra cinq ans d'ancienneté dans le 11^{ème} échelon aux certifiés, sept ans aux CPE et huit aux profs d'EPS pour espérer y accéder en 1989...



Les dossiers de candidature sont maintenant remplis, les CAP commencent à fonctionner et tous ceux qui — à partir du 7^{ème} échelon — ont postulé, s'exaspèrent : ils n'ont aucune chance d'atteindre la hors classe dans les prochaines années. (1) Les diplômés interviennent dans le barème mais pour l'essentiel, la pression syndicale a obligé le ministre à respecter la logique de l'ancienneté. Au départ, son objectif était de mettre en place une promotion fondée sur le mérite, valorisant engagement et réussite personnels, mais il s'est heurté au rejet massif d'une profession habituée au grade unique dans un même corps. De plus, les critères d'évaluation de ce mérite individuel se sont révélés — à l'élaboration — encore moins crédibles que l'actuelle notation par les chefs d'établissement et l'inspection pédagogique. Dans les faits, la hors classe fonctionne comme un « 12^{ème} échelon » sélectif...

INDICE 728
POUR TOUS

Tous les professeurs du second degré, adjoints et chargés d'enseignement, PLP et les conseillers d'éducation seront intégrés (sauf les PEGC) dans le corps des certifiés et assimilés (2) grâce aux décrets de 1989. Et voilà que, parallèlement, on réintroduit par la hors-classe, une nouvelle distinction entre les enseignants. N'aurait-il pas été plus cohérent de revaloriser la grille indiciaire des certifiés (340 à 652) pour atteindre l'in-



La hors classe, c'est terminer sa carrière à l'indice 777... pour quelques-uns !

dice 728 que le SGEN-CFDT revendique pour tous, répondant ainsi à l'aspiration générale de revalorisation. A partir de là, on pouvait définir un « nouveau métier », incluant suivi individualisé et travail en équipe et lier ainsi rénovation et revalorisation. Ces tâches nouvelles intégrées à l'ensemble de la formation initiale et continue, on pouvait alors donner, à tous les personnels qui le souhaitaient, la possibilité de s'engager — par un contrat clair — dans un métier et une carrière redéfinis. Une réelle reconnaissance de ceux qui souhaitent pratiquer le « travailler autrement » ! Au lieu de quoi, la hors-

classe — revalorisée à l'indice terminal 777 par les accords Fonction publique — fonctionnera très vite comme une « carotte » à la promotion personnelle. Par contrecoup, on verra augmenter la liste des insatisfaits : les trop jeunes, les pas assez titrés, les pas bien notés... De quoi aggraver les divisions catégorielles ! Et le travail en équipe pédagogique dans tout ça ? Il y avait là une occasion à saisir pour la modernisation du système éducatif. Raté.

Liliane Campens

(1) Voir, en page 9, les contingents pour 1990.
(2) Assimilés : PLP2, professeurs d'EPS, CPE.

EN BREF

COLLOQUES
DANS LE SUPÉRIEUR

Le ministère a demandé aux recteurs d'organiser, avant la fin du mois de mars, des colloques académiques de réflexion portant sur l'ensemble des formations de premier cycle (IUT, STS, classes préparatoires et premier cycle universitaire). Ceux-ci doivent être suivis, avant la fin juin, par un colloque national de synthèse. Cette démarche précipitée, ne doit pas décourager les adhérents d'y participer. Une réorganisation profonde des premiers cycles est en effet indispensable pour faire face à l'afflux des nouveaux étudiants : 100 000 à la rentrée 1990 ?

CONTENUS
D'ENSEIGNEMENT

Comment vont-ils changer ? Lionel Jospin a donné quelques explications en installant, le 6 mars, le Conseil national des programmes : il faut renoncer à du savoir ancien, si on introduit de nouveaux acquis ; passer de l'encyclopédisme abstrait à des parcours centrés sur l'élève ; évaluer régulièrement les savoirs dispensés. Voilà des principes auxquels le SGEN adhère totalement. Il est d'accord avec le ministre pour « briser les rigidités du système », en particulier celles qui privilégient la transmission du savoir sur l'acquisition de connaissances et de compétences par les jeunes ; d'accord aussi pour « construire un humanisme moderne », s'il se traduit bien par trois objectifs complémentaires pour la formation : objectifs de vie démocratique, culturels et sociaux, d'acquisition d'une qualification.

ORIENTATION DES ÉLÈVES

Le SGEN-CFDT a voté pour le décret sur l'orientation, au Conseil supérieur de l'Éducation nationale (CSEN) du 7 mars. Globalement, ce décret est positif car il se situe dans une perspective de construction du projet de l'élève. Deux points faisaient problème :

■ Le pouvoir de décision du chef d'établissement, en cas de désaccord entre famille et conseil de classe. Le SGEN a proposé, en vain, une procédure obligeant le chef d'établissement à avertir l'équipe pédagogique avant de notifier la décision aux parents.

■ La possibilité, en fin de cycle, de proposer le redoublement par le conseil de classe, réclamée par le SNES et qui fut acceptée par l'administration. Le SGEN n'était pas favorable à cette demande car elle risque de conforter ceux qui refusent un changement des pratiques et d'autres solutions que celle du redoublement.

EN BREF

ACTUELLES 90

Avec Actuelles, la CFDT vient de réunir son pari de rassembler deux mille femmes, les 6 et 7 mars à Paris. Deux jours de débats, de rencontres, d'échanges autour de deux thèmes ;

— l'Europe, une chance pour les femmes, avec des syndicalistes européennes ;

— la place des femmes dans la famille, la société, le travail.

Le mardi matin, 150 femmes du SGEN et de la FEP ont débattu de l'orientation des filles et de la place des femmes dans le syndicat. Un des objectifs de cette matinée était de créer un réseau de responsables femmes, chargées de travailler sur ces deux thèmes. Objectif atteint, puisque vingt-cinq des participantes ont déjà répondu.

ACTION
DANS LES RECTORATS

Le SGEN-CFDT revendique la mise en place de CTP et de Comité d'hygiène et de sécurité (CHS) locaux dans les établissements administratifs. Au rectorat de Besançon, le SGEN-CFDT a obtenu la mise en place d'un groupe de travail paritaire, chargé d'examiner l'ensemble des questions liées aux conditions et à l'organisation du travail, à la formation des personnels. Les élections des représentants du personnel ont eu lieu le 22 février. Le SGEN-CFDT a obtenu 54 % des suffrages exprimés, la FEN 46 %.

Au rectorat de Grenoble, le SGEN-CFDT a joué un rôle moteur dans la mobilisation du personnel contre une répartition scandaleusement inégale des primes exceptionnelles accordées aux personnels administratifs. La section vient d'obtenir du recteur qu'il demande au ministre la mise en place réglementaire d'un CTP local.

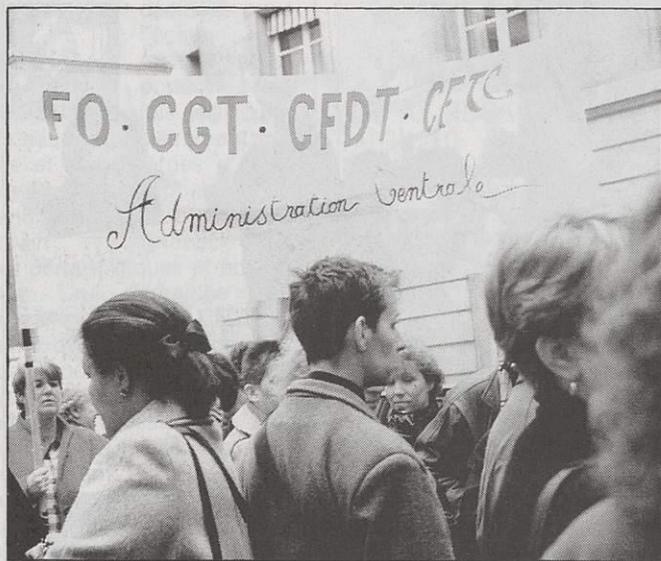
ATOSS DE L'EAP

Après cinq demi-journées de négociation avec les syndicats, le ministère de l'Agriculture a présenté un relevé de conclusion présentant des mesures sur quatre ans. Certaines d'entre elles sont intéressantes ; heure de concertation mensuelle, suppression envisagée de la notation administrative, améliorations statutaires, mise en place accélérée de l'accord sur la grille de la fonction publique... Mais il y a aussi du flou : durée du travail des agents de service, créations d'emploi. Il reste surtout à fixer les modalités d'attribution des primes et des indemnités possibles avec un crédit supplémentaire de 5,8 millions de francs (+ 56 %). Le SGEN a demandé des précisions au ministère avant de se déterminer sur ces mesures.

ACTIONS ATOSS

LA DPE EN MOUVEMENT

Depuis quatre mois, les ATOSS de la division des personnels enseignants (DPE) du ministère sont en grève du zèle, largement suivie. Si de véritables négociations ne s'ouvrent pas rapidement, les mutations des profs risquent d'être perturbées.



300 000 personnes à gérer, 60 000 demandes de mutation par an... les personnels de la DPE (ministère) craquent !

La DPE, c'est la plus importante des grandes directions du ministère. On y gère l'ensemble des carrières des agrégés, certifiés, PLP, AE, CE-CPE, CIO, profs d'EPS : plus de 300 000 personnes. 60 000 demandes de mutation par an, auxquelles il faut ajouter les avancements, promotions... Paradoxe, malgré la déconcentration, les tâches à accomplir se sont accrues. De plus, la reconstitution des déroulements de carrière liée à la revalorisation des profs a entraîné une surcharge de travail.

On aurait pu alors légitimement penser que les moyens suivraient. Or, il s'est passé l'inverse : l'administration se proposait de supprimer 45 emplois à la Centrale. Et c'est tout juste si elle octroyait une petite prime, quand un tiers des personnels de la DPE gagne

5 000 francs par mois.

Ras le bol ! A la suite du mouvement national des ATOSS du 21 novembre, les personnels votaient la grève du zèle en intersyndicale (CFDT, CGT, FO, CFTC). « On travaille au même rythme que celui de l'avancement de notre carrière » !

Depuis quatre mois, ils re-

vendiquent l'ouverture d'une négociation sur leur revalorisation : le rôle des ATOSS doit être reconnu dans le fonctionnement du service public en général, du système éducatif en particulier. Mais les responsables de l'administration les renvoient aux récents accords fonction publique, dont on connaît les insuffisances en matière de bas salaires.

Si le ministère en reste là, l'action de la DPE aura des conséquences sur les prochaines mutations des personnels. Il y aura des retards, et donc d'inévitables conséquences sur l'organisation de la rentrée.

Les personnels de la DPE ont demandé, par lettre-pétition, des mesures d'urgence immédiates, comparables à celles prises dans d'autres ministères. Pour le SGEN, le ministère doit, sans délai, ouvrir de réelles négociations, faute de quoi il porterait la responsabilité des éventuelles perturbations dans les mutations et à la rentrée.

Thérèse Barrère
et Gérard Barkate

ATOSS: LE SGEN CHEZ JOSPIN

C'était le 27 février. On a parlé grève du zèle de la DPE bien sûr, mais aussi accord fonction publique. Le ministre a été informé de notre position ; nous avons particulièrement insisté sur les plus bas salaires. Il nous a dit qu'il serait « à la pointe » pour l'application de l'accord, que les sommes prévues pour l'année 1990 s'ajouteraient à celles déjà inscrites au budget (le chiffre de 7 500 transformations d'emplois de D en C devrait donc être largement dépassé), qu'il s'efforce-

rait qu'il en soit ainsi pour les années suivantes.

La programmation des recrutements sera rendue publique en juin. La titularisation, pour les non-titulaires recrutés depuis 1983 passe... par les concours. Enfin, concernant les conditions de travail, il reste favorable à l'installation de CTP locaux et CHS... mais selon lui la « hiérarchie intermédiaire » l'est moins. Alors, avec l'appui de Jospin... bousculons la hiérarchie !

RÉFORME

LE FRANÇAIS À L'ÉTRANGER

La politique linguistique de la France à l'étranger repose largement sur l'action de l'Etat et de ses agents, souvent détachés de l'Education nationale. Une réforme est en cours : elle privilégie les accords bilatéraux et...l'Europe de l'est.

Le ministère des Affaires étrangères dispose d'environ cinq cents lecteurs et attachés au titre de la politique linguistique à l'étranger. Celle-ci est distinguée depuis 1982, de ce qui relève de la diffusion culturelle stricto sensu (centres culturels et instituts) et des établissements scolaires français à l'étranger.

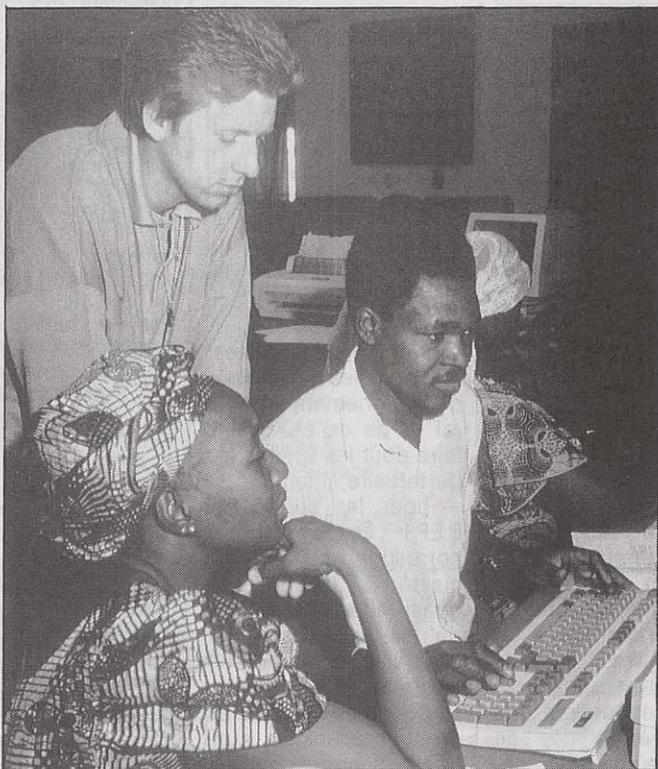
Que font donc les attachés linguistiques et lecteurs ? Souvent encore, de l'enseignement universitaire, mais aussi :

- de l'animation pédagogique : formation des enseignants de français, de traducteurs ou autres usagers de la langue,
- de la coopération scientifique et méthodologique,
- une participation à la présence culturelle française et à des opérations médiatiques de promotion destinées à un large public,
- de la recherche de partenaires publics ou privés en France, pour les interlocuteurs locaux.

Parallèlement, une vingtaine d'universités ont sorti, depuis quelques années, la didactique du « français langue étrangère » (FLE) de son ghetto (1), en créant une « filière FLE » nationale : mention spécialisée de la licence, maîtrise, DEA, DESS, puis magistère.

UN RÉSEAU LIQUIDÉ SAUF À L'EST

Aujourd'hui, l'administration réoriente la politique linguistique (2) en y adjoignant la coopération éducative et en rattachant le secteur à la Coopération scientifique et technique. Cette redéfinition



Les attachés linguistiques et les lecteurs interviennent encore souvent dans l'enseignement supérieur.

s'accompagne pour les personnels d'un renforcement des exigences de technicité linguistique et pédagogique, mais aussi de la débudgetisation d'un certain nombre d'emplois : le réseau de lecteurs sera liquidé (hormis en Europe de l'Est), les institutions locales étant invitées à recruter directement des Français qualifiés. La réforme en cours distingue deux catégories d'agents :

- les conseillers pédagogiques, enseignants détachés recrutés sur des critères universitaires (niveau du 3^{ème} cycle),
- les attachés de coopération linguistique et éducative, assimilables aux con-

seillers et attachés culturels, qui seront chargés de négocier, avec les autorités de l'Etat, l'affectation des projets et de les piloter.

Alain Schneider

(1) Le BELC (Bureau pour l'Enseignement de la Langue et de la Civilisation françaises à l'étranger), le CREDIF (Centre de Recherche pour la Diffusion du Français, rattaché à l'E.N.S. de Saint-Cloud), ou l'U.F.A. de Didactique du FLE de l'Université de Paris III (ex.I.P.F.E.).

(2) Le numéro d'avril de « SGEN-CFDI information étranger » publie un dossier sur cette réorientation et ses conséquences. A demander à la fédération SGEN.

EN BREF

DROITS DE L'HOMME AU GUATEMALA

La fédération SGEN-CFDI intervient fréquemment auprès du gouvernement du Guatemala pour demander des comptes au sujet des multiples atteintes aux droits de l'homme, en particulier, les disparitions et enlèvements. Les circonstances de ces enlèvements laissent penser que les forces de sécurité sont impliquées. Lorsque des corps sont retrouvés, aucune enquête n'est, en général, ouverte. Suite à une demande du SGEN-CFDI, Edwige Avice, ministre déléguée aux Affaires étrangères, indique que la commission des droits de l'homme de l'ONU « doit être en mesure d'exercer pleinement son mandat sur cette situation ». Elle promet que le gouvernement français intervient en ce sens.

ESCADRONS DE LA MORT EN COLOMBIE

Des dizaines de dirigeants syndicaux, d'avocats spécialisés dans le droit du travail et de conseillers juridiques auprès des syndicats ont fait l'objet de menaces de la part « d'escadrons de la mort » paramilitaires. Leur but est d'éliminer tout individu considéré comme un opposant, sans recourir à la loi. Les personnes, et en particulier les syndicalistes, qui ont persisté à exercer leurs activités, ont « disparu » ou ont été assassinées. Les autorités colombiennes ont pris des mesures pour combattre les escadrons de la mort. Encore faut-il qu'elles soient appliquées.

LA DIFFUSION DU FRANÇAIS À L'EST

Du 31 janvier au 2 février, le colloque « le français et l'Europe de l'Est » a réuni, à l'université de Grenoble, des responsables de formation, des enseignants et des chercheurs en linguistique et en didactique du français venus d'URSS et d'Europe de l'est, avec des collègues français. Thierry de Beaucé, secrétaire d'Etat chargé des Relations culturelles internationales, y a présenté un plan comportant 4 priorités :

- créer des centres de formation accélérée et des équipes d'intervention associant français et nationaux,
- développer classes et lycées bilingues,
- multiplier des missions et des affectations temporaires de spécialistes et d'universitaires,
- assurer une présence du français en ouvrant des centres culturels et en diffusant des programmes radio et télé.

LES SPECTACLES DES P.L.P

POURQUOI FAIRE SIMPLE... ?

Depuis la promulgation du nouveau statut des P.L.P, le ministère tente par tous les moyens d'en détourner un de ses principes fondamentaux : « Les P.L.P... exercent... dans les classes ou divisions conduisant au CAP, BEP et Bac pro ».



Avant la rentrée 1989, les choses étaient simples : il y avait les P.LP1 et P.LP2 et les types de postes correspondants. Depuis la promulgation du nouveau statut des P.L.P, il n'est plus possible pour le ministère de distinguer deux types de postes de cette façon, ce que le SGEN approuve.

Il fallait donc que le ministère cherche une autre solution, car il ne pouvait sans doute pas supporter la simplicité d'un seul type de poste. Première solution : il invente les notions de « spécialités bac pro » (les spécialités actuelles des P.LP2) et de « spécialités CAP-BEP » (les spécialités actuelles des P.LP1) — (Voir SU n° 143 de novembre 1989). Mais le détournement du statut était trop évident, le parallèle avec la situation actuelle était trop flagrant.

Allait-on gagner ? Eh bien non ! C'était sans

compter sur le pouvoir d'invention des inspecteurs généraux. Il fallait camoufler davantage. Les notions de spécialités « généralistes » et « spécialistes » furent donc trouvées. Après de vaines recherches, ils ne trouvèrent pas de différence entre les spécialités P.LP1 et P.LP2 du tertiaire, une chance pour eux.

LE SGEN EN TOTAL DESACCORD

Concrètement, lors de l'intégration par tableau d'avancement, les P.LP1 d'enseignement professionnel (théorique, à l'exception du tertiaire, et pratique) resteront dans leur spécialité « spécialiste », sauf s'ils enseignent en bac professionnel ou, sur leur demande, si leur champ de compétences, reconnu par un IET, le permet. Dans ces derniers cas, ils seront intégrés dans une spécialité « généraliste ».

Avant l'intégration, un P.LP1 pourra demander à quitter sa discipline « spécialiste » pour une spécialité « généraliste », dans les mêmes conditions que celles prévues lors de l'intégration.

Il va s'en dire que le SGEN est en total désaccord avec ces décisions ministérielles. A l'instar de ce qui s'est fait pour les disciplines d'enseignement général et de ce qui va se faire pour les spécialités du tertiaire, il faut :

— pour les spécialités P.LP1 auxquelles ne correspond qu'une spécialité P.LP2 actuelle (la quasi totalité), n'avoir qu'une appellation par spécialité, quel que soit le grade ;

— pour les spécialités de la mécanique auxquelles correspondent deux spécialités P.LP2 (Productique ou MSMA), laisser le choix aux P.LP ;

— pour les spécialités pour lesquelles il n'existe pas de spécialité P.LP2 le problème est encore plus simple. Et ceci d'autant plus que, dès le mouvement de 1991, les P.LP « généralistes » pourront demander une mutation aussi sur des postes de « spécialistes ». Les P.LP « spécialistes » devront, eux, se contenter des postes de leur spécialité. Mais le ministère appellera ça tout de même : mouvement unique !

Jean-Jacques Biger

ATOSS : LES « D » SONT-ILS JETÉS ?

Quelles modifications apportera l'accord signé dans la Fonction publique aux 110 000 personnes concernées ?

— Pour les agents de bureau, le texte prévoit sous le titre « suppression de la catégorie D », le glissement de plus de 27 000 agents à l'échelle E2, en deux ans, dans un corps à deux grades (le second représentant 25 % des effectifs). L'embauche se fera désormais à cette échelle de rémunération.

— Pour les agents de service, l'accord prévoit sur sept ans, la requalification des personnels (80 000 emplois) à l'échelle E2, mais il prévoit aussi, sans fixer le quota, que l'administration pourra encore embaucher à l'échelle E1.

La catégorie D est-elle vraiment supprimée ? En tout cas l'échelle E1 demeure et c'est sans doute sur cette échelle que continueront à être rémunérés les auxiliaires et les emplois précaires de tout poil.

Pour intéressantes que soient certaines mesures prises, comme la création de l'échelle E2 (déjà prévue lors des discussions salariales 1988-1989), l'ajout de points d'indices et la création d'un onzième échelon (dont le bénéfice ne sera ressenti qu'après vingt-quatre ans d'ancienneté), le niveau de rémunération reste bas et le SGEN continue d'exiger un sa-



laire minimum à 6 000 F nets (premier indice de la première échelle : indice 300). De plus, la création d'une filière de service, distincte de la filière ouvrière, ne fait pas avancer sérieusement l'indispensable professionnalisation des fonctions confiées aux agents de service. Le SGEN pourra-t-il donner son accord à une embauche sélective en-dessous du niveau V (CAP) ?

Il reste à obtenir, dans l'Education nationale, ce que ne comprend pas l'accord-cadre Fonction publique, faute de quoi les niveaux « C » ne seraient rien d'autre que de faux « C » ou des « D-prime ».

CONGÉ DE MOBILITÉ

La création du congé de mobilité est une des mesures positives intervenues dans le cadre de la revalorisation. 600 instituteurs et 600 personnels d'enseignement, d'éducation et d'orientation du second degré pourront en bénéficier dès l'an prochain. Dans cinq ans, le volume de congés annuel sera au total de 6 000.

Un décret est actuellement en préparation pour concrétiser cette mesure. Le projet qui nous a été soumis prévoit que le congé pourra être attribué

aux personnels justifiant de dix années de service et âgés de moins de cinquante ans pour suivre une formation préparant à un concours ou à une réorientation professionnelle. La participation aux activités de formation sera contrôlée. Le SGEN-CFDT s'efforce d'améliorer la rédaction de ce texte, en particulier sur les modalités de demande de congé et les conditions de réaffectation, dans les cas où il y aura reprise de service à l'issue du congé.

PERMUTATIONS
DES INSTITS

Le ministère nous a annoncé un retard d'un mois au moins sur l'annonce des résultats des permutations nationales, ce qui veut dire fin mars. Consultez le minitel 36 15 CFDT* SGEN régulièrement pour en connaître la date. Les résultats seront envoyés à tous les adhérents qui nous ont envoyé leur dossier.

ORIENTATION
REVALORISATION

Le SGEN a fait adopter par le Conseil supérieur de l'Éducation nationale (CSEN) du 7 mars un amendement au projet de loi du gouvernement portant « *diverses dispositions concernant l'Éducation nationale* ».

Cet amendement vise à étendre aux directeurs de CIO et conseillers d'orientation le bénéfice de l'article 32 de la loi d'orientation, c'est-à-dire la bonification indiciaire de 15 points pour les personnels ayant atteint au moins le 8^{ème} échelon et âgés de cinquante ans et plus.

Bien que l'administration se soit opposée à notre amendement, le vote du CSEN (qui n'est qu'un organisme consultatif) contribuera à étayer un peu plus l'action prévue par le SGEN en direction des parlementaires lors de l'examen du projet.

Notre amendement vise à obtenir, pour les directeurs, une revalorisation absolument identique à celle des certifiés, et à faciliter son extension aux conseillers.

FORMATION
CONTINUE

Le décret et l'arrêté relatifs à l'indemnité des conseillers en formation continue ont été publiés au JO du 22 février. Il était temps ! Le taux annuel de l'indemnité indexé sur la valeur du point d'indice est fixé à 38 000 francs, quel que soit le corps des CFC. Le paiement à ce taux intervient à compter du 1^{er} septembre 1989, de manière rétro-active.

CONSEILLERS
D'ORIENTATION

Suite au report de la table ronde annoncée pour le 15 février, le SGEN a renoncé, le 7 mars, Antoine Prost, du cabinet du premier ministre.

Le SGEN a indiqué clairement que l'enlisement actuels des discussions, pour cause d'arbitrages interministériels, devenait inacceptable.

Il a rappelé l'ensemble de nos revendications sur les dossiers en cours (missions des Conseillers et des CIO, application de la loi de 1985, alignement indiciaire complet sur les certifiés, statut des CIO, refus de remise en cause de la règle des 3/4-1/4. Antoine PROST a pris l'engagement de demander une conclusion rapide des navettes en cours, afin qu'un calendrier ferme et définitif nous soit proposé.



Sur le fond :

— la décision d'appliquer la loi de 1985 aux conseillers d'orientation est prise et sera donc mise en œuvre ;

— en revanche la question du statut des CIO ne peut être tranchée actuellement. Une seule certitude : l'étatisation des CIO départementaux est exclue (problème de coût) ;

— les 29 h 15 hebdomadaires des conseillers sont toujours dans le colimateur de l'« interministériel », qui continue d'en demander la remise en cause.

Notre détermination à combattre ce projet a été clairement exprimée. Il reste à la traduire concrètement sur le terrain. Le secrétariat national CIO met d'ores et déjà en place des modalités d'action très précises. Ça suffit !

2^D DEGRÉ :
HORS-CLASSERépartition des contingents de hors-classe,
par académie, pour les PEGC (2 500) et pour
les chargés d'enseignement d'EPS (192)
au titre de 1990.

	PEGC	CE d'EPS
Aix-Marseille	112	14
Amiens	76	5
Besançon	54	5
Bordeaux	144	13
Caen	82	4
Clermont-Ferrand	82	6
Corse	14	2
Créteil	94	5
Dijon	69	4
Grenoble	92	11
Lille	195	6
Limoges	45	3
Lyon	108	9
Montpellier	108	14
Nancy-Metz	96	7
Nantes	102	7
Nice	64	10
Orléans-Tours	102	5
Paris	48	5
Poitiers	93	4
Reims	69	5
Rennes	122	9
Rouen	57	4
Strasbourg	56	4
Toulouse	184	13
Versailles	134	11
Antilles-Guyane	68	2
La Réunion	30	4
Polynésie Française	-	1
Total	2 500	192

Répartition des contingents de hors-classe,
par discipline pour
les professeurs certifiés
(hors détachement).

Disciplines	Contingents	
	1989	1990
Philosophie	100	57
L. classiques, modernes, grammaire	1 172	668
Histoire-Géographie	731	417
Sc. économiques et sociales	14	8
Mathématiques	556	317
Sc. physiques-chimie	475	271
Sc. naturelles-biologie	482	274
Génie biologique, STMS, VSF	34	19
Allemand	322	184
Anglais	960	547
Espagnol	244	139
Italien	59	34
Autres langues	12	6
Ed. musicale, chant	161	91
Arts plastiques, arts appliqués	285	163
Economie et gestion, bureautique, communication, hôtellerie	245	139
EMT/Technologie	120	68
Génie civil, industriel, mécanique, électrique. Ind. graphiques	452	258
Total	6 424	3 660

ASSISTANTES
SOCIALES

Décidément, l'homologation au niveau III du DEASS (Diplôme d'état d'assistante sociale) n'est pas approuvée par les personnels concernés, tant s'en faut. Tous les avis qui remontent à la fédération concordent : c'est une protestation des adhérents du SGEN-CFDT.

Le décret d'homologation date de juillet 1989. Un comité d'action s'est mis en place à l'initiative de l'ANAS (Association nationale des assistantes de service social) et regroupant une douzaine d'organisations, dont notamment la CGC, la FEN (SNASEN), le Comité national des écoles de service social... Après une journée de manifestations régionales le 21 mars, une manifestation nationale a été organisée le 22 mars devant le ministère de la Solidarité. Le SGEN partage cette démarche. En effet, lors de la discussion sur l'homologation, le SGEN n'a pas été consulté et n'a donc pas pu émettre un avis. La question reste donc largement posée. Le débat doit être repris au sein du SGEN et dans l'UFFA-CFDT. Dans cette perspective, il était important que les assistantes de service social soient présentes dans les mouvements des 21 et 22 mars 1990.

MISSIONS DES
PSYCHOLOGUES

Le ministère affine sa réflexion sur les missions des psychologues scolaires. Il propose qu'ils appartiennent à l'équipe pédagogique et aux familles leurs compétences appliquées à quatre domaines ; le projet pédagogique pour l'élaboration et la réalisation, l'aide aux élèves en difficulté pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation, la prévention scolaire au sein des réseaux d'aide (ex GAPP), l'intégration des jeunes handicapés. Ils participent à l'évolution de l'institution, à l'intégration et à la réussite scolaire par leurs interventions. Dans les limites de la déontologie ils ont le choix de leurs outils et démarches.

DESSINE-MOI UN PROJET

Je regarde ma montre. Il est 11h. Je sais que tous les enfants de France font une dictée». (Jules Ferry). Ce temps est révolu où dans toutes les écoles, les élèves pratiquaient la même chose, au même moment. Déjà des projets se réalisent, mais on l'ignore. Le débat a permis de faire connaître certaines actions menées en Loire-Atlantique. A Séverac, petit bourg près de Pontchâteau, parents et enseignant ont mené une réflexion sur les rythmes scolaires à l'école. Activités sportives le lundi matin, libération du samedi matin au profit du mercredi, prise en compte des périodes où l'activité cérébrale des jeunes est la plus intense, soutien et suivi individualisés des élèves. Après 5 années de pratique, le bilan s'avère positif. Positive également, l'action entreprise au collège de Missillac. Avec un projet pourtant ambitieux : maintenir la quasi-totalité d'une classe d'âge au collège, de la 6^e à la 3^e, avec des classes hétérogènes et sans filière. La pédagogie différenciée avec groupes de niveau, le travail par unités capitalisables permettent tout à la fois de s'occuper des élèves en difficulté et de faire progresser plus vite ceux qui « marchent bien ».

A BAS LA CLOCHE !

Les classes de 6^e de ce collège ont bénéficié d'une attention plus particulière. Comment éviter 6 cours dans 6 disciplines différentes certains jours, générateurs tout à la fois d'un travail important pour les élèves la veille au soir, de cartables monstrueux et de déplacements incessants entre chaque heure ? Réponse : une plus grande souplesse des emplois du temps, avec des séquences d'une demi-heure à 2 heures, suivant les activités. Un casse-tête pour le directeur mais un bienfait pour les élèves. Quant à la cloche, incapable de s'adapter à la souplesse pédagogique, sans doute rejoindra-t-elle, un jour, le musée de l'école de Jules Ferry.

Demain, chaque école, collège ou lycée, devra définir son projet d'établissement, adapté aux rythmes et aux niveaux des élèves. A Nantes, le SGEN-CFDT et la fédération de parents d'élèves FCPE ont précisé leurs espoirs, leurs attentes, vendredi 9 février, devant plus de 150 personnes.



Une pédagogie différenciée, avec des groupes de niveaux, un suivi individuel des élèves : la réussite ?

PEUT MIEUX FAIRE



Le ministère prépare une circulaire sur le projet d'établissement (celle concernant les écoles est déjà parue au BO). Elle concrétise enfin la loi d'orientation mais manque de précisions sur des points importants. Le ministère prend ainsi le risque que beaucoup de projets ne constituent qu'une réponse formelle des établissements pour se mettre en conformité avec les textes.

Quelques remarques : les équipes doivent avoir les moyens d'élaborer et de faire

fonctionner les projets ; cela ne pourra se faire sans une redéfinition des services et un plan de formation négocié.

L'établissement doit avoir une réelle latitude pour adapter les contenus des programmes nationaux aux besoins spécifiques de la population scolaire. Le projet doit être validé par les CAEN et les CDEN, et non par le recteur. Le suivi pédagogique doit être assuré non par un IA mais par un groupe académique, constitué à partir des bassins de formation. Enfin, l'évaluation ne doit pas considérer seulement l'évolution des flux d'élèves mais doit prendre en compte la dimension « vie scolaire ».

Au lycée de Pornic, on a analysé... un échec. Reposant sur une organisation totalement modulaire, le projet remettait en cause la structure annuelle, les redoublements et les rythmes de progression institutionnalisés. Après une année de mise en œuvre, tout s'est arrêté. Pour l'équipe pédagogique, la faute en incombe au rectorat, réticent à mettre en place des actions innovantes et à accorder les moyens nécessaires en personnels. Pour l'administration, les enseignants ont fait preuve de légèreté en se lançant dans un projet — sans doute très intéressant — mais trop ambitieux compte tenu des moyens disponibles.

CONTRAT ET FORMATION

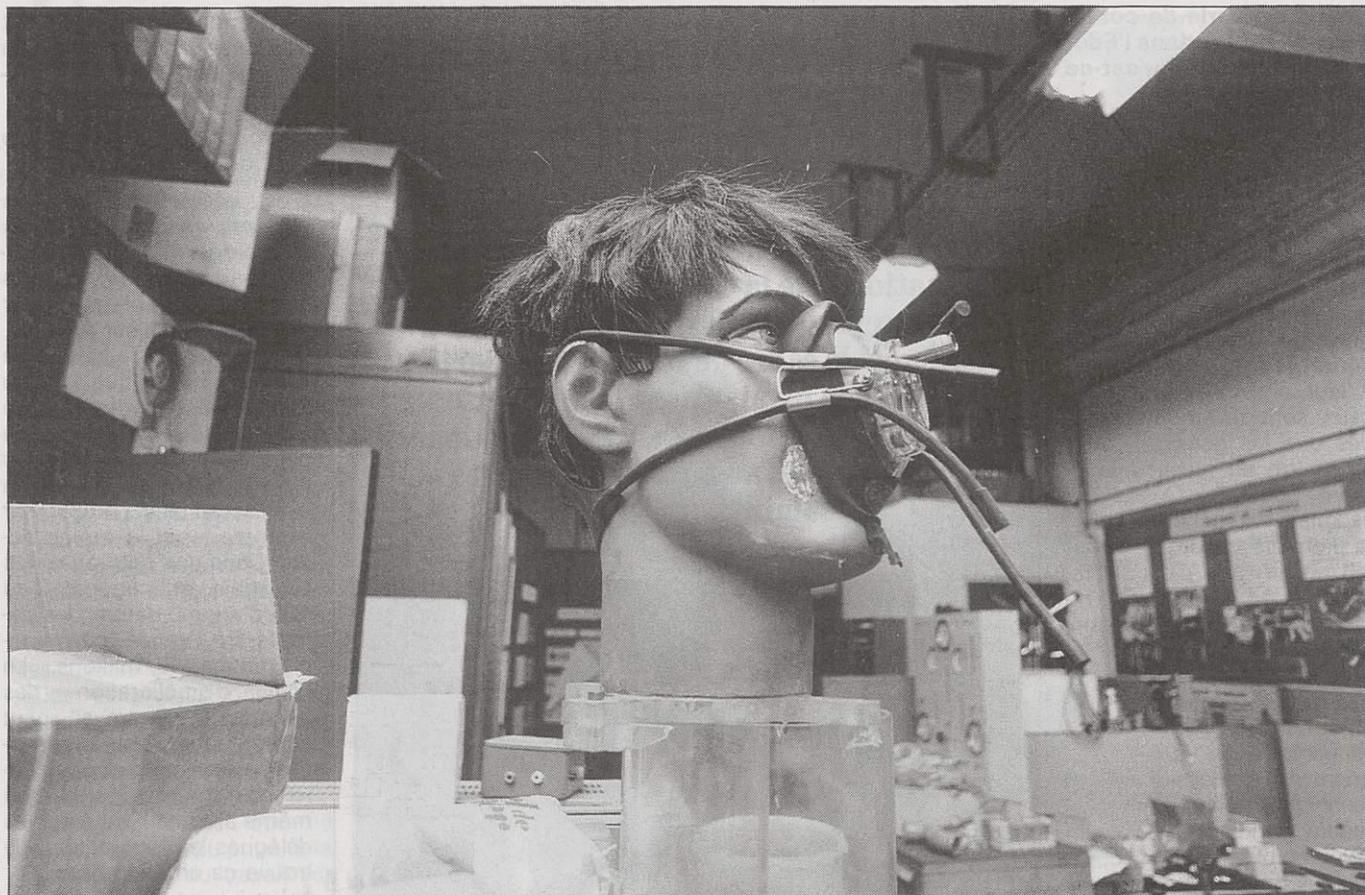
Invités à ce débat, François Queval, secrétaire national du SGEN-CFDT et Jean-Marc Muller, secrétaire général de la FCPE ont précisé leurs conceptions du projet d'établissement. F. Queval a insisté sur la nécessité du contrat entre les différents partenaires (parents, profs, élèves, personnels non enseignants, administration), d'un plan de formation et de l'évaluation. Avec un côté un peu provocateur, J.M. Muller a expliqué qu'on demandait à présent de faire des projets parce qu'on ne savait plus quoi inventer pour résoudre les problèmes d'échec scolaire. « Le ministre ne nous dit pas quelle est la priorité, où il va trouver l'argent. Il est dangereux de faire rêver les gens ». Pour lui, le projet, c'est un contenu revendicatif : un moyen de savoir ce que l'on revendique et d'en calculer le coût.

Il reste bien du pain sur la planche, avant d'en arriver à un enseignement où tous les élèves réussissent (au sens de s'épanouir). Mais on avance doucement.

L'établissement scolaire est de plus en plus considéré comme un lieu de vie et pas uniquement des flux, des cohortes ou des... sonneries.

Jean-François Rossard

CHSCT, QU'EST-CE QUE C'EST ?



Rudman/REA

RAS L'BOL D'AIR !

A regarder l'état délabré de certains établissements et universités, l'entassement des élèves en lycée ou les maladies professionnelles des personnels — stress des enseignants, mal au dos des ATOSS et vice versa — on découvre vite que l'Education nationale délaisse les problèmes d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Pire, les comités du même nom (CHS-CT) y sont quasiment ignorés. Il est vrai qu'un fonctionnaire ne travaille pas, il est « au service de l'Etat ». Une vraie révolution à accomplir !

CHSCT, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Quand on parle de conditions de travail dans l'Education nationale, qu'est-ce qui te frappe ?

La nature des locaux dans l'enseignement supérieur et, encore très largement, dans des lycées et collèges. Quand on a des murs sales, quand l'environnement du travail n'a pas de « gueule », on ne peut pas empêcher les gens de penser qu'on accorde peu de considération à leur activité. Certains locaux sont tellement dégradés que les gens devraient se mettre en grève uniquement pour ça. Quand les Japonais ont racheté Dunlop, la première chose qu'ils ont fait en arrivant, c'est de repeindre les ateliers. On ne peut pas apprendre aux gosses le respect de soi-même et le respect des autres dans des locaux qui sont abîmés. C'est contradictoire.

Je pense aussi que l'enseignement professionnel et technique mériterait un gros regard syndical. Dans certains établissements scolaires, les questions relatives à la sécurité sont plus discutables que dans certaines entreprises qui ont fait des efforts. Ça vaudrait le coup que des chefs d'ateliers ou des ouvriers de celles-ci pénètrent dans les locaux scolaires, pour dire « eh, ça va pas la tronche ! »

Depuis 15 ans, les entreprises et les administrations changent. En 1990, comment la CFDT prend-elle en charge les problèmes de conditions de travail ?

En effet, les bouleversements technologiques ont produit des changements réels du cadre de travail. La « gueule » des nouvelles usines n'a rien à voir avec celle des anciennes. Les chaînes de production se sont beaucoup transformées. Mais la place des salariés dans le travail n'a pas changé à la même allure. L'amélioration des conditions de travail est plus lente que les changements des techniques ou des modes de gestion.

Deuxième évolution : la perception du risque, de la pénibilité, des conditions de travail dégradées ou dégra-

LA GUEULE DE L'EMPLOI

Pour Jean-Paul Jacquier, secrétaire national de la CFDT, l'évolution des entreprises et des administrations a changé le cadre de travail des salariés. Raison de plus pour mettre cette préoccupation au centre de l'action syndicale, au même titre que les salaires ou l'emploi.



« L'amélioration des conditions de travail est plus lente que les changements de techniques ou des modes de gestion. »

dantes se transforme. Il y a 20 ou 30 ans, il était courant qu'un type accepte de faire 10-12 heures de tracteur, il en était fier, il y avait un certain machisme à l'égard du travail. Aujourd'hui, il y a naturellement déplacement de l'importance qu'on accorde à la préservation de son corps et de son cadre de travail. Ainsi, la crise de certains métiers est due au fait que les jeunes les rejettent parce qu'ils estiment qu'ils sont dégradants ou que les conditions de travail y sont

trop mauvaises. De même, dans le sondage que la CFDT a fait réaliser pour « Actuelles » (1), 61 % des femmes se déclarent épuisées, bien qu'elles ne décrivent pas, par ailleurs, leur travail de façon trop négative. Il n'est pas normal que le travail produise à 60 % des gens épuisés.

Je pense que cette nouvelle attention des gens à leur corps, qui se manifeste aussi dans l'émergence du jogging ou par la pression sur les fumeurs de tabac, est un

phénomène sain, qui doit alimenter une offre syndicale renouvelée, plus contemporaine.

Le corps au centre de l'action syndicale ?

C'est un peu ça ! Or, les militants responsables des problèmes d'« hygiène-sécurité-conditions de travail » estiment souvent que, pour leur section ou leur syndicat, les conditions de travail ne sont pas quelque chose d'essentiel. Ce devrait être une priorité. Il est aberrant de perpétuer une division du travail syndical entre le noble — les salaires et l'emploi par exemple — et le moins noble. Dans une entreprise, les syndicats vont négocier 3 ou 4 % d'augmentation des salaires sur l'année, ce qui représentera X millions. Le plan d'amélioration des conditions de travail peut coûter autant pour une année, mais il ne fera pas l'objet du même enjeu, du même affrontement entre les délégués et la direction. Je trouve ça un peu absurde.

Cela suppose une activité syndicale plus proche des salariés...

Je me suis laissé dire que l'Education nationale n'avait qu'un comité d'hygiène et de sécurité, celui du ministère. Rien au niveau local. C'est une réponse digne d'un vaudeville ! On ne peut pas traiter au seul niveau central des questions de cette nature, alors qu'elles concernent plusieurs milliers d'établissements et de situations de travail différentes. Mais la lutte contre le jacobinisme de l'administration ne doit pas faire passer d'un extrême à l'autre en confiant à la base le soin de tout trouver : les objectifs revendicatifs, les moyens, les pratiques etc. Il faut décentraliser les modes d'intervention, agir dans chaque établissement et peser, au niveau national, en terme d'objectifs.

Propos recueillis par Philippe Antoine

(1) Rassemblement CFDT de 2 000 femmes, les 5 et 6 mars derniers.

CHSCT, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Un fonctionnaire ne travaille pas, il est « *au service de l'Etat* ». Provocation ? Pas vraiment, car c'est bien cette conception de notre activité qui explique le déficit de prise en charge des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans la Fonction publique et, plus particulièrement, dans l'Education nationale.

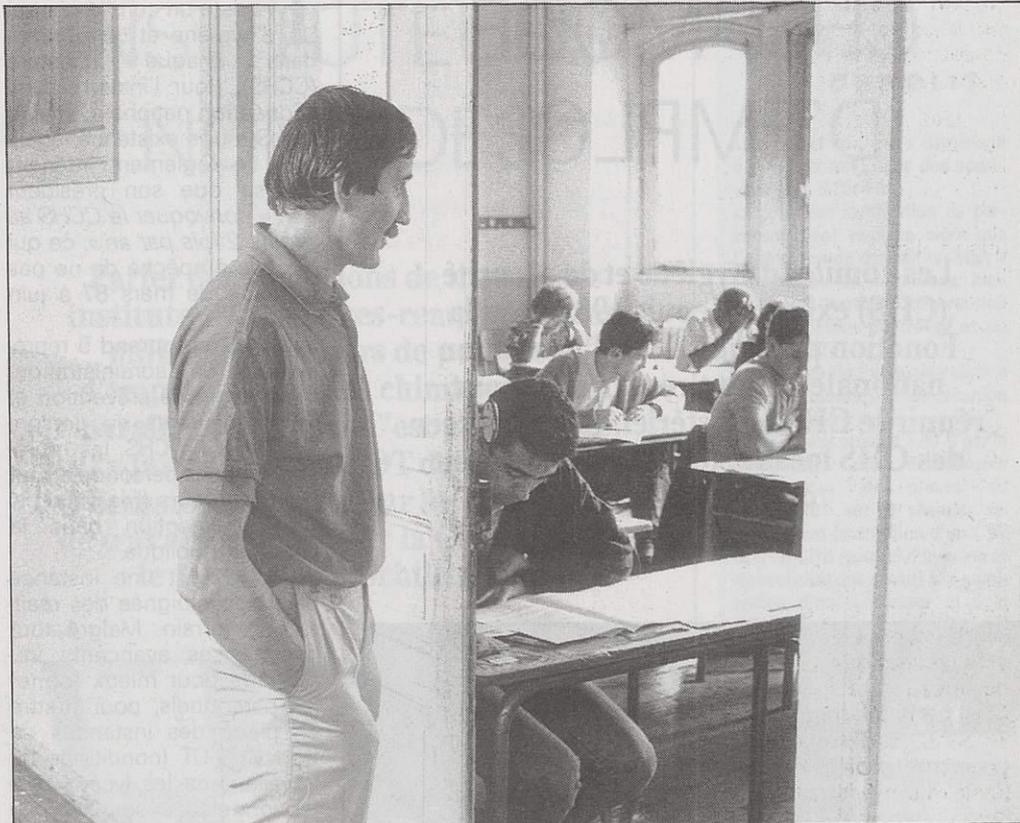
Certes, le service administratif ou l'établissement scolaire, ce n'est pas la mine, l'aciérie ou le chantier de construction, pourrait-on rétorquer. Ce serait faire l'impasse sur les salariés de l'Education nationale exposés à des risques professionnels comparables à ceux de l'industrie ou du bâtiment, notamment dans les ateliers de lycées techniques et professionnels ou dans certains laboratoires scientifiques. L'Education nationale emploie également 60 000 personnels administratifs, confrontés comme leurs collègues du privé, à la généralisation du travail sur écran.

FATIGUE, STRESS ET TENSION NERVEUSE

L'environnement ou la qualité du travail ont une influence importante sur la santé des personnes, quelles que soient les situations de travail. Concernant les enseignants, bien peu d'études sont menées, en dehors de celles de la MGEN, sur la fatigue, le stress, la tension nerveuse occasionnés par leur activité professionnelle ou encore sur les troubles de la voix, le mal de dos ou aux jambes.

L'étude sur les conditions de travail des agents de service féminins dont nous rendons compte dans ce dossier (lire page 16) montre l'importance des recherches, des actions et négociations à mener en priorité dans ce domaine.

Combien d'établissements sans monte-charge ou avec des points d'eau chaude insuffisants pour les besoins d'entretien ? Enfin comment ne pas voir dans l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la santé



Bien peu d'études sont menées, en dehors de celles de la MGEN, sur le stress des enseignants.

M. Benichou/REA

UN FONCTIONNAIRE NE TRAVAILLE PAS

Stress des enseignants, fatigue des personnels administratifs devant l'écran informatique, risques d'accidents dans les ateliers ou les labos : qui se soucie des conditions de travail dans les établissements ? C'est le rôle des comités d'hygiène et de sécurité (CHS), mal connus et peu développés dans l'Education nationale.

au travail le moyen d'éduquer les élèves à la prévention ?

L'ensemble de ces questions relèvent des comités d'hygiène et de sécurité. Or, il a fallu attendre 1982 pour qu'ils soient créés dans la Fonction publique, alors que ce droit est reconnu dans les

entreprises privées depuis la libération. Les CHS de la fonction publique ne peuvent intervenir que sur les problèmes d'hygiène et de sécurité alors que les lois Auroux ont élargi leurs compétences à l'ensemble du champ des conditions de travail dans les entreprises. Et encore ! Dans

l'Education nationale, il n'existe aujourd'hui qu'un CHS ministériel pour plus d'un million de salariés et il a fallu beaucoup d'énergie pour que l'administration se décide enfin à le réunir.

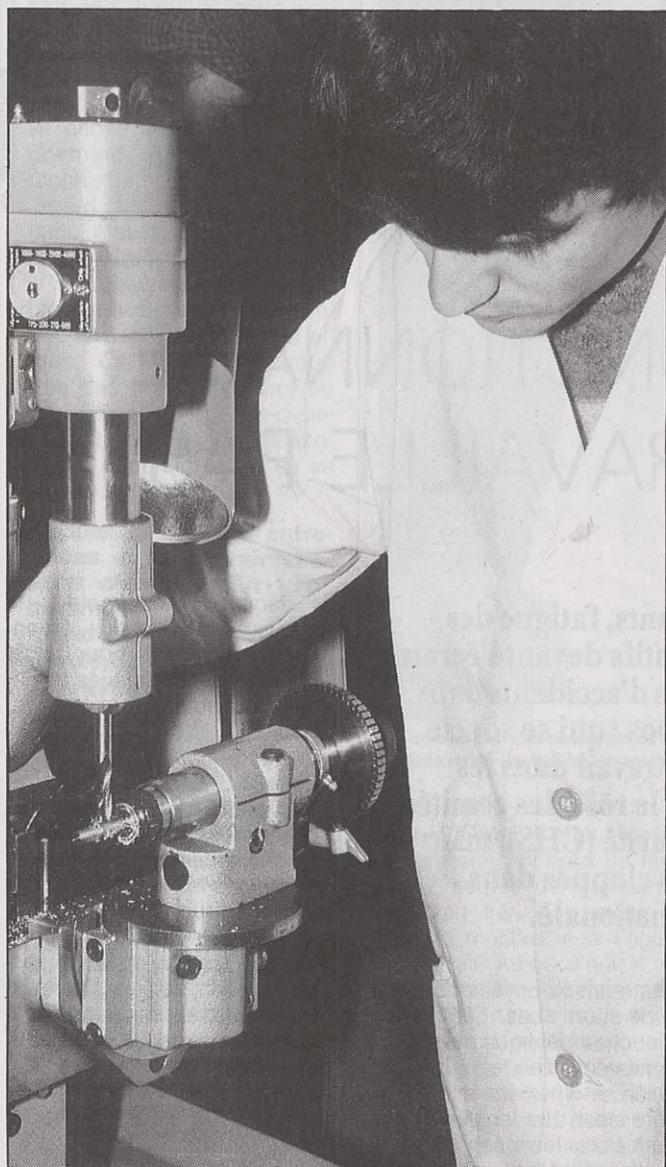
Pour le SGEN-CFDT, l'Education nationale doit se doter d'instances décentralisées en charge de ces questions : CHS dans les grands établissements (universités, rectorats, inspections académiques...), commissions mises en place par le conseil d'administration dans les établissements publics locaux d'enseignement. Une revendication à reprendre localement, pour améliorer concrètement la vie au travail des personnels.

Philippe Antoine

CHSCT, QU'EST-CE QUE C'EST ?

CHS, MODE D'EMPLOI

Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) existent depuis 1982 dans la Fonction publique. Mais l'Education nationale se fait tirer l'oreille pour réunir le CHS ministériel. Quant à créer des CHS locaux, les recteurs freinent des quatre fers !



Des comités d'hygiène et de sécurité permettraient, au niveau local, de prévenir les accidents, d'améliorer les conditions de travail.

Il existe un comité central d'hygiène et de sécurité dans chaque ministère (CCHS). Pour l'instant, dans l'Education nationale, seul le CCHS a une existence légale. Le règlement intérieur précise que son président doit « convoquer le CCHS au moins 2 fois par an », ce qui n'a pas empêché de ne pas le réunir de mars 87 à juin 89 !

Le CCHS comprend 5 représentants de l'administration, le médecin de prévention et 7 représentants du personnel. Dans un CHS, les représentants des personnels sont donc toujours majoritaires. C'est l'exception dans la Fonction publique.

Le CCHS est une instance bien trop éloignée des réalités du terrain. Malgré tout des choses avancent : impulsions pour mieux former les personnels, pour mettre en place des instances de type CHS-CT (conditions de travail) dans les lycées professionnels ; mise en place de services de médecine de prévention dans chaque académie ; mise en place des ACMO (agents chargés de la mise en œuvre des

règles d'hygiène et de sécurité dans les établissements), dépositaires du registre du même nom. Mais nous sommes encore bien loin d'une application correcte du décret 82-453 du 28 mai 1982 (voir encadré).

UN ENJEU LOCAL

Il reste des blocages à faire sauter : création de CHS académiques, départementaux et locaux.

Dans la réalité, les CTP étant également compétents sur les questions d'hygiène et de sécurité, les recteurs bloquent la création des CHS, pourtant plus qualifiés à traiter ces problèmes.

Exception à la règle, le CTP académique de Poitiers a voté à l'unanimité la création d'un CHS. C'est certainement la seule académie dotée de ce type d'instance. Il faut que d'autres suivent, car rien ne justifie que les problèmes de conditions de travail, d'hygiène et de sécurité restent ignorés dans notre secteur professionnel.

Raymond Roulaud

UNE RÉGLEMENTATION RÉCENTE

Le législateur a reconnu, depuis peu, que les conditions de travail peuvent porter atteinte à la sécurité et à la santé des salariés de la Fonction publique, comme à ceux du secteur privé. Ceci a été obtenu après diverses actions dans les administrations, menées principalement par la CFDT.

■ La Fonction publique est désormais soumise à la réglementation prévue par le code du travail (livre II, titre III), grâce au décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité du travail et la prévention médicale. Ce décret prévoit :

- la désignation d'agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et sécurité (ACMO). Voir le bulletin officiel, BO n° 1 du 4/01/90 ;
- la mise en place des registres d'hygiène et sécurité ;
- la désignation de fonctionnaires chargés d'assurer une fonction d'inspection (sorte d'inspection du travail « canada-dry ») ;
- la mise en place de services de

médecine de prévention ;
— des formations spécifiques des personnels ;
— des comités d'hygiène et de sécurité (CHS) ; seul le CHS central est obligatoire dans chaque ministère. La création d'un CHS est de droit, si un comité technique paritaire (CTP) vote sa création.

■ Ces nouveaux droits ont été reconnus dans le statut général des fonctionnaires (art. 23 de la loi 83-634 du 13/07/83 appelée titre 1 et art. 12 et 16 de la loi 84-16 du 11/01/84 appelée titre 2).

Tous ces textes ne parlent pas de conditions de travail bien que cela aille de soi.

■ Enfin, chaque état européen doit se conformer — au plus tard le 31/12/92 — à la directive de la CEE n° 89-391 du 12/06/89 concernant la sécurité et la santé des travailleurs. Elle est applicable dans la Fonction publique et devrait faire considérablement évoluer notre réglementation.

CHSCT, QU'EST-CE QUE C'EST ?

« **D**ans ma voiture, j'ai toujours mon maillot de bain, mes tennis, un carton d'exercices pour tous les niveaux, mais aussi un réchaud et des biscuits au milieu des chaînes pour la neige. Il faut être prévoyante », explique une jeune institutrice. Toujours débutants, rarement volontaires, le travail des instituteurs titulaires-remplaçants est ingrat, fatigant, difficile. Il demande une disponibilité, des conditions physiques, des capacités d'adaptation importantes : passer d'une classe unique à un CP puis à un CM2, revenir à une classe maternelle pour terminer la semaine en SES (1), c'est usant... et cela dure en moyenne près de 8 ans !

A partir de deux enquêtes réalisées en 86 et 89 par des militants du SGEN, des panneaux exposent les problèmes vécus par ces instituteurs, mais aussi les acquis de leur action syndicale. Autour des tableaux, les témoignages pleuvent : « Sans arrêt, il faut reconstruire le dialogue avec les parents, les enfants et les collègues et lorsqu'enfin les enfants sont prêts à entendre et à travailler, le remplaçant repart ! » raconte l'un. « Une journée ici, quinze jours là, un mois ailleurs, trente kilomètres par ici, quarante kilomètres par là, je craque ! » s'exclame un autre.

250 CLASSES EN 7 ANS

La fatigue des rythmes de remplacement, le stress des arrivées multiples dans des classes inconnues les soumet bien souvent à des risques accentués d'accidents. L'arrivée dans les écoles n'arrange rien : « Il a fallu que je donne un chèque de caution au directeur, pour avoir les clés de la salle de classe ! » témoigne une jeune institutrice. 40 % des titulaires-remplaçants rencontrent des obstacles dans les écoles.

Le découragement s'installe après quelques années. « Après avoir visité plus de 250 classes en 7 ans de remplacements, je n'ai plus de tout envie de prendre la

INSTITUTEURS NOMADES

Parler des conditions de travail des instituteurs titulaires-remplaçants au milieu des mineurs de potasse et d'employés d'usines chimiques, peut paraître saugrenu. C'est pourtant ce qu'a fait le SGEN-CFDT du Bas-Rhin, à l'occasion du forum sur les conditions de travail organisé par la CFDT Alsace, le 19 février à Schiltigheim.



Des remplacements incessants : « il faut sans arrêt reconstruire le dialogue avec les enfants, les parents, les collègues... et puis, on repart ! ».

responsabilité d'une classe, pendant une année », constate un remplaçant désabusé.

Depuis plusieurs mois, le SGEN-CFDT du Bas-Rhin réunit régulièrement ces personnels afin de réfléchir et faire, avec eux, des propositions sur les moyens d'améliorer les conditions de travail. L'accueil des titulaires-remplaçants par leurs collègues et les parents, à leur arrivée dans l'école, est un des axes de l'action engagée. Une affiche de sensibilisation et une « fiche de

contact » ont été réalisées et diffusées. Des améliorations individuelles devront aussi être trouvées.

Ergonome, médecin du travail, responsable de caisse d'assurance maladie, militants syndicaux, autant d'atouts que les échanges ont apportés pour améliorer les conditions de travail de ces 25 000 collègues, qui assurent une présence journalière face à quelque 300 000 enfants.

Christian Renard

(1) Section d'éducation spécialisée.

CAEN : ON DÉMOLIT

Le rectorat de Caen a déménagé il y a deux ans, dans des conditions très difficiles.

La première installation de personnel s'est réalisée alors que l'entreprise de démolition était à l'œuvre et de nombreux incidents ont motivé l'intervention de l'inspecteur du travail et du SGEN-CFDT.

La réponse de l'administration a été l'instauration d'une réunion hebdomadaire sur la sécurité.

Deux grèves suivies à 80 % par le personnel, de nombreuses conférences de presse du SGEN-CFDT sur le chantier revendiquant la création d'un CTP et d'un CHS (comité d'hygiène et de sécurité) ont abouti à la nomination d'un médiateur et à la mise en place d'un comité de concertation rectoral. Le SGEN-CFDT y représente 66,66 % des personnels.

CHANTIER À JUSSIEU

Le campus de Jussieu à Paris (2 universités, plus de 60 000 étudiants, des centaines de labos, un restau-u...) réunit tous les risques professionnels qu'il est possible de trouver dans des universités : immeuble de grande hauteur, solvants, produits radioactifs, transos au pyralène, manipulations génétiques... Sans compter l'amiante, qui a donné lieu, il y a quelques années, à une mobilisation de tous les usagers du campus (enseignants, chercheurs, ATOSS, étudiants) afin d'obtenir du ministère la reconnaissance de ce risque et des crédits pour y remédier...

Au rythme où se déroulent les travaux de protection, ils ne verront pas leur terme avant le milieu du siècle prochain ! Dans ces conditions, les deux universités du campus (Paris 6 et 7) ont depuis longtemps mis en place des structures appropriées (services et ingénieurs de sécurité et surtout CHS) qui fonctionnent et obtiennent des résultats.

Mais elles souffrent cruellement du manque de reconnaissance officielle et de moyens de la part du ministère.

Moralité : aide-toi, le ciel se dispensera de t'aider !

CHSCT, QU'EST-CE QUE C'EST ?

FAIRE PROPRE...DEUX FOIS !

Comme beaucoup de femmes salariées, les agents de service vivent une double journée de travail. Mais elles accomplissent deux fois la même tâche, dans leur établissement et à leur domicile. Problèmes de santé, désintérêt au travail : le rectorat de Grenoble a mené l'enquête.

Le service médical du rectorat s'est adressé aux femmes de service de 60 établissements de l'Isère (1). Celles-ci ont une charge de travail physique importante et un rôle souvent peu reconnu par les usagers. Leur niveau socio-économique est parmi les plus faibles de la société française. L'enquête a donc porté à la fois sur leurs conditions de vie et de travail, leur état de santé physique et psychique et ses conséquences sur l'activité professionnelle, en termes de relations, d'intérêt ou de pénibilité.

DE FRÉQUENTS PROBLÈMES DE SANTÉ

Dans leur rapport, les auteurs soulignent un certain nombre de résultats :

- l'organisation du travail est très différente d'un établissement à l'autre, sans que les choix soient vraiment élucidés,

- les agents de service ont une moyenne d'âge élevée, des difficultés familiales plus fréquentes que dans la population féminine en général et un niveau de formation faible (70 % sans diplôme),

- deux problèmes de santé sont fréquents : les affections de l'appareil locomoteur (lombalgies, sciaticques...) dont souffrent plus de la moitié des agents, quel que soit leur poste de travail ; les troubles psychiques (insomnie, sentiment dépressif ou d'angoisse) qui touchent environ une femme sur trois. Leur fréquence est liée à la qualité ou à l'absence de qualité du vécu professionnel,

- 78 % des femmes jugent leur travail fatiguant ou très fatiguant. Un quart d'entre elles le trouve sans intérêt et trois quarts n'ont pas ou peu



Deux tiers des agents de service se plaignent du peu de considération à l'égard de leur travail.

UN MÉDECIN PAR ACADEMIE

La médecine du travail est étroitement liée aux activités professionnelles. Le médecin est le conseiller de l'administration, des personnels et de leurs représentants. Il est membre de droit des comités d'hygiène et de sécurité (CHS). Il consacre un tiers de son temps en mission, en milieu de travail. Il participe aux actions d'information sanitaire, de formation, d'éducation pour la santé. Il suggère des aménagements de postes de travail et formule un avis sur les risques

professionnels. Il rédige un rapport annuel examiné par le CTP (comité technique paritaire) ou le CHS. Actuellement, nous disposons d'un médecin par académie. C'est très insuffisant. Nous devons obtenir des services de médecine de prévention plus étoffés, avec secrétariat et infirmières.

L'exemple de Grenoble (lire article ci-contre) montre que les sections syndicales ont là des interlocuteurs à rencontrer régulièrement.

de relations avec les enseignants et les élèves. Deux tiers ne sont pas satisfaites du comportement des autres à l'égard de leur travail.

A partir de ces résultats, six propositions sont formulées :

- La notion de propreté est une norme socio-culturelle subjective, il est donc nécessaire de fixer des objectifs précis sur la maintenance et l'entretien, de manière concertée entre agents et utilisateurs (enseignants et élèves)

- Cette concertation serait favorisée par l'organisation du travail en équipes, par secteurs géographiques de l'établissement.

- Le travail des agents comporte des tâches pénibles et d'autres plus qualifiées ou qualifiantes. Une plus grande polyvalence, une meilleure répartition des tâches pénibles et des tâches qualifiantes permettraient de réduire les conséquences négatives du travail sur la santé, de rendre ce travail plus valorisant et motivant.

- Un plan pluriannuel de modernisation du matériel de rénovation des locaux doit intervenir dans chaque établissement.

- Il est nécessaire de mettre en œuvre un programme de prévention des lombalgies et autres affections de l'appareil locomoteur, ce qui veut dire un investissement en formation pour les agents.

- Des actions de formation continue doivent être proposées aux agents, afin de leur permettre de mieux connaître et mieux comprendre les élèves.

Philippe Antoine

(1) Etude réalisée auprès de 502 femmes agents de service dans 60 établissements tirés au sort, selon leur taille.

Débattre et confronter les points de vue, c'est essentiel pour la vie du SGEN. Ce mois-ci, le courrier des lecteurs contient des critiques acerbes ! A noter deux avis contradictoires sur notre revendication fondamentale de corps unique, l'un contre la hors classe, l'autre contre la grille unique... toutes les deux pour la même cause : le « travailler autrement ».

FAUX, STUPIDE ET SCANDALEUX

Documentaliste dans un établissement autonome du ministère, j'ai été fort surprise, et pour tout dire scandalisée, par les propos tenus dans les colonnes de « Profession Education » de février 1990, sous le titre « Capes Documentation ».

Je ne m'attendrai pas sur la façon dont on y ratrape un peu démagogiquement le train du CAPES de documentation, dont — me semblait-il — le SGEN a longtemps contesté l'opportunité.

En revanche, je trouve proprement scandaleux l'ostracisme dont sont frappés — a priori — les « autres », les « étrangers », les « pas de chez nous », ceux que l'article nomme les « spécialistes » et qui auraient l'audace de se présenter au CAPES externe. Ceux-ci, venus des bibliothèques, des archives, d'autres centres de documentation et, pourquoi pas, pourvus de diplômes professionnels (INTD, DUT, CAFB...), porteraient intrinsèquement un virus redoutable : ils « affaibliraient la dimension pé-

dagogique de la fonction ».

Un tel raisonnement est non seulement frileux, corporatiste et dangereux mais faux et stupide. En quoi une qualification professionnelle adéquate affaiblirait une fonction dont on a justement mis vingt ans à reconnaître la spécificité ? Ces « certifiés externes » seront-ils moins compétents et plus « affaiblis » pédagogiquement que n'importe quel autre jeune certifié sautant du train de l'université dans une classe surchargée ? Plutôt que de redouter un danger qui n'existe pas en agitant indignement l'argument de la peur de « l'autre », le SGEN aurait mieux à faire :

- se réjouir en premier lieu de cet apport de « sang neuf », dans un corps usé par des années de crise d'identité ;
- s'inquiéter ensuite de la qualité et de la



pertinence de la formation que recevront les nouveaux certifiés ;

— et pourquoi pas, enfin, ouvrir une réflexion sur la fonction documentaire dans l'Education nationale, réflexion ouverte, cela va sans dire... aux « spécialistes » !

Documentairement et syndicalement vôtre.

Agnès R. (Paris)

L'AVIS DU SGEN Donner des renseignements pratiques tout en restant opposé à la création du CAPES relève du devoir d'information.

Il ne s'agit pas de rejeter « l'étranger » mais de souligner que d'aucuns — comme la FABDEN — découvrent, un peu tard, cet élément de notre analyse : si la documentation doit avoir essentiellement une dimension pédagogique, elle doit être exercée par un enseignement formé à la spécificité de cette fonction et non par un débutant dépourvu de l'expérience pédagogique minimale de deux ans que nous souhaitons.

HORS-CLASSE : LA PLAISANTERIE

Notre section, en réunion sur le sujet de la revalorisation, a constaté que la hors classe des certifiés relève de la plaisanterie, n'étant qu'une forme de 12^{ème} échelon réservé à quelques-uns, à l'ancienneté, et où les AE promus certifiés n'ont pas la moindre chance de parvenir ; que ceux qui ont réussi les concours de recrutement, dans les années où ils étaient presque aussi difficiles à décrocher que la lune, parce que tous les étudiants s'y présentaient, sont ceux dont, aujourd'hui, la carrière est freinée parce qu'ils en sont au 8^{ème} échelon, environ ; que les invitations à se former et modifier sa pratique enseignante ne se traduisent par rien pour ceux qui l'ont déjà fait, alors qu'il existe des critères de vérification objectifs, que les AE sont injustement privés des deux ans de plus accordés aux certifiés.

La section demande, entre autres choses,



que soient pris en compte pour l'avancement au choix ou au grand choix, les efforts de formation faits par les personnels, à leurs frais et sur leurs loisirs : DEA de didactique ou de leur discipline, universités d'été, participation à un groupe de recherche pédagogique... ; et les efforts de pédagogie différente : heures de soutien, PAE... Les rémunérations accordées à ces travaux, quand il y en a, sont extrêmement médiocres et toujours versées avec des mois, ou plus d'un an, de retard. [...]

**Nicole Chambon
Nogent-sur-Oise**

LE « MINIMUM DU FONCTIONNAIRE »

J'ai décidé de ne pas renouveler cette année mon adhésion au SGEN, auquel je cotisais, presque sans interruption, depuis 1956. Je mesure que c'est une décision importante, par ces temps de désyndicalisation, et je souhaite vous en donner les raisons (...)

J'avais adhéré au SGEN [...] parce qu'il représentait un milieu de réflexion, d'investissement et d'invention où chacun pouvait se sentir soutenu lorsqu'il donnait à son métier un peu

plus que le « minimum-fonctionnaire-conservateur » qui régnait dans d'autres syndicats. Désormais, la grille unique que vous revendiquez incite chacun à vivre benoîtement ses 37 ans de carrière en attendant que ça passe.

J'avais adhéré parce que, tout en cherchant pour tous les ordres d'enseignement une reconnaissance égale en durée de formation, vous cherchiez à ce qu'elle soit, pour tous, la meilleure possible, et pour chacun au meilleur de ses possibilités. La suppression de l'agrégation, qui a des défauts mais aussi l'avantage de donner des exigences intellectuelles, ne peut que tasser les niveaux de l'ensemble, ni justifier pleinement la dévalorisation du métier d'enseignant du secondaire. C'est parce que j'y suis profondément attachée que je regrette de le voir ainsi sapé par ceux-là même qui devraient le défendre. Je continuerai à suivre avec sympathie ce qui se fait au SGEN, mais sans donner ma caution à ces décisions.

Croyez à mes sentiments les meilleurs.

M. Hélène D. - Paris

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Michel Boullier

REDACTEUR EN CHEF

Jean-Michel Lebrun

MAQUETTISTE

Jeanne Palay

SECRÉTAIRE DE RÉDACTION

Thierry Mestre

COMITÉ DE RÉDACTION :

Jean-Jacques Biger

Liliane Campens

Michel Redoutey

Liliane Rouchier

COMPOSITION

Cadet Photo, Paris

IMPRIMERIE

ETC, Yvetot

CPPAP : en cours

Fédération des syndicats généraux de l'Education nationale et de la Recherche publique

5, rue Mayran,

75442 Paris cedex 09

Tél. : (1) 42.47.74.01.

Télécopie : 42.47.72.74

ROBERT DOISNEAU

Plan général : Montrouge, banlieue sud de Paris, une place, calme, un peu à l'écart des grands axes routiers. Pas de grande tour, des arbres, un immeuble, ancien, début du siècle.

Gros plan : Robert Doisneau, profession photographe. Il habite là depuis 1937. La banlieue a toujours fait partie de son univers. Il y est né, à Gentilly, il y a soixante-dix-huit ans. Il y a vécu toute sa jeunesse, y a fait sans doute ses plus belles photos.

« Comme je connaissais beaucoup de monde, que nombre de mes copains d'école y étaient restés, j'ai pu photographier des lieux où personne ne pouvait aller et dont on ignorait même l'existence. Je pouvais m'intégrer au paysage et photographier en passant inaperçu ». Il y est retourné ces dernières années. « Un des travaux les plus importants que j'ai eu à faire. La DATAR voulait faire une exposition sur le paysage français et m'a demandé de faire des photos. Depuis longtemps, je voulais faire un travail sur les friches industrielles. Ces usines sidérurgiques de l'est ou du nord, détruites, aux carreaux cassés, où les arbres poussent dans les machines. Pour des raisons personnelles, je n'ai pas pu le faire. J'ai alors proposé la banlieue, que je connaissais bien. Refaire la banlieue vide, sans personnage, les lieux que j'avais connus enfant. J'ai travaillé un an, un travail de bouffon, qui m'a bien plu ».

NI FOU,
NI AVACHI

Robert Doisneau travaille toujours énormément. De nombreuses commandes qui lui permettent de nouvelles rencontres, souvent passionnantes. Comme Charlie Bauer, auteur d'un superbe livre (1) préfacé par Robert Doisneau. « Ma dernière rencontre. Il a fait vingt-cinq ans de prison et sort sans avoir perdu ni sa force, ni son dynamisme, ni sa combativité. Ni fou, ni avachi. Quand je pense que je travaille au centième de seconde, et que lui avait quelquefois cent

Le baiser de l'hôtel de ville, Les enfants de la place Hébert,... qui n'a en mémoire ces magnifiques photos de Robert Doisneau ? Qui ne désire connaître l'homme ? Une interview ? Impossible ! Il a trop à raconter, sa jeunesse, ses rencontres au hasard des commandes, ses amitiés. Alors, on range ses questions, et on écoute. Attention, le p'tit Doisneau va sortir.



R. Doisneau/RAPHO

jours de cellule d'isolement total. Son évasion, c'était l'étude, dans des conditions impossibles à décrire : on lui passait des bouquins en douce. Il a pu réussir deux licences, philo et sociologie. Il a l'expérience d'avoir souffert, d'en avoir bavé. Moi, je serais mort, ou devenu une lavette. Il est passionnant, ce type ».

« Grâce à mon métier, j'ai pu rencontrer des gens extraordinaires. Quand j'y songe ; si j'avais été directeur dans une imprimerie, jamais je n'aurais rencontré Braque, Picasso, Utrillo... des écrivains comme Cendrars... avoir été copain avec Prévert. J'adore me souvenir des gens qui

m'ont apporté quelque chose ».

Se souvenir, mais aussi raconter. Doisneau raconte, pendant des heures. Ses rencontres, mille souvenirs et anecdotes. Souvent drôles, toujours pleins de poésie. Braque, un grand monsieur, admiratif du travail de Doisneau, « mais d'un radin » ! Picasso « un monstre, pas facile à vivre, mais qui faisait ce qu'il voulait de ses mains. Les gens étaient complètement à plat devant lui. Même Prévert était émerveillé par cet homme. Tous ceux qui ont vécu auprès de lui se sont sentis complètement absorbés ; absorbés, c'est le mot ».

Mais les deux grands, ce sont Prévert et Cendrars. Doisneau n'aurait peut être pas écrit les délicieuses légendes de ses photos sans Jacques Prévert. « Le côté jonglerie avec les mots de Prévert était un éblouissement. Dans le langage courant, il arrivait à remettre en majesté de vieilles locutions auxquelles on ne semblait plus s'intéresser. C'était une leçon pour moi qui essayait, dans le décor quotidien, de remettre en valeur des trucs devant lesquels on passe sans s'arrêter, parce qu'on les voit tout le temps. Nous avons la même démarche. Prévert, les gosses se retrouvent en lui. C'est le même âge mental. C'est un de ceux dont je porte le deuil. Il me manque. Je fais toujours une photo pour quelqu'un. Quand je la fais, je me dis celle-là, je vais la montrer à Giraud, à Pontrémoli, à Prévert, à Cendrars... Maintenant, ils ne sont plus là. Ils m'ont fait une farce, ils sont partis, ils ont pris de l'avance. »

« Cendrars, c'était autre chose. Il m'a convaincu de faire un livre avec mes photos de banlieue. Livre qui a eu du mal à sortir et qui a fait un bide malgré le nom de Cendrars. C'est lui qui m'a montré qu'il était possible de faire ce type de photo, et de les vendre ».

Doisneau nostalgique ? Sans doute, mais pas passéiste. Son travail l'amène à faire des rencontres d'aujourd'hui, toutes aussi passionnantes. Jean-Claude Carrière « un des hommes les plus intelligents que j'ai rencontrés ». Sabine Azéma, avec laquelle il a fait beaucoup de photos, Sandrine Bonnaire, un projet. Et Doisneau raconte, raconte encore. Ou plutôt conte. Et le temps passe, trop vite. On voudrait encore entendre des histoires, sur les autres, ceux dont on a pu encore parler : Léger, Dubuffet, Giacometti, Tati... Ce sera peut être pour une autre fois. Il faut sortir du rêve. Atmosphère, atmosphère !

Jean-Michel Lebrun

(1) *Fractures d'une vie*. Le Seuil, 416 p., 110 F.

PETITES ANNONCES

Annonces gratuites pour les adhérents (joindre la bande adresse de Profession Education), payantes pour les autres : 30 F la ligne de trente signes.

■ Echangerait grande maison avec jardin, en Bretagne-sud (Auray) contre grande maison région de Gap, Barcelonnette ou autre région Alpes du sud. Deux semaines. Période souhaitée : 10/07 au 25/07. Tél. : 97.57.67.71.

■ A louer duplex (05) Merlette 1900-2600 m, tt. cft. Pâques zones 2-3 et été. Tél. : 26.58.23.38.

■ En Provence : pour fam., classes, nat., centre vac., P.C. ouv. toute l'année. Le Château des Florans. 84410 Bedoin. Tél. : 90.65.60.10.

■ Espagne, loc. 4F4 villas + jardin bord mer doc + prix : écrire Marquillo, école V. Hugo, rue Dufy 66000 Perpignan.

■ Enseignant célibataire, paisible mais sociable, ch. à louer studio ou chambre Avignon, du 14/7 au 5/8, avec cuisine et douche. Alain Coci. Tél. : 35.98.20.15.

■ Saône-et-Loire : cherche photos et diapos amateurs, ainsi que le plan Jean Guillemard au 1/50^e, du biréacteur Sud-Aviation Caravelle. Cherche maquette Heller au 1/100^e de la Caravelle F-OBNG d'Air Algérie, parue en 1963. D. Bracconi, 36, avenue du Clos-Mouron. 71700 Tournus.

■ Part. loue Gard, du 5 au 18 août, carav. aménag. sur oliveraie 4 000 m. + possible tente. Convientrait à personnes aimant nature et calme. 900 F/semaine. Tél. : 60.22.54.96.

■ Vends encyclopédie Universalis, état neuf. Prix 5 000 F. Région nord. Tél. : 20.47.03.91.

■ Vends à Vieux-Boucau-Port Dialbret (Côte landaise) magnifique appart. 2 pièces pour 4 pers. au bord du lac et près océan, meublé, équipé, grd. balcon couvert, bon rapport locatif. Prix : 30 U. Tél. : 59.37.23.34. (soir)

■ A vendre camping-car : Ford D 9 cv, autostar, 4/5 pl. été-hiver. Exc. état. Pneus nfs. 60 000 km. 85 000 F. Tél. : 59.32.62.14 ou 59.32.70.83 H.R.

■ Randonnées à Pâques : Toscane, Lubéron, Cévennes, Pays Cathare. Cet été : gorges du Tarn, Aubrac, Irlande. Circuits de 6 à 15 jours. Programme complet sur demande : Nicolas Dessaux, 48110 Gabriac. Tél. : 66.44.73.54.

■ Location maison de montagne, cadre champêtre, tout confort, lave-vaisselle, télé... pour 6 personnes (salon, cheminée, cuisine, 3 grandes chambres), proche Avoriaz et Thonon-les-Bains (lac et montagne). Juillet et août : 2 000 F la semaine - 7 000 F le mois. Tél. heures des repas : (16) 50.71.59.11.

■ Alès-en-Cévennes, à louer en juillet et août 90, pavillon F3, 4 à 5 personnes, meublé, confort, 1 600 F par quinzaine. Tél. : 66.86.40.25 ou 66.83.91.66.

■ Aux Editions Chronique sociale, 7 rue du Plat, 96288 - Lyon, « Le code de l'informatique » par P. Y. Chereul : une approche scientifique de la notion d'information. L'acte d'informer, vu du récepteur et non de l'émetteur, avec exemples concrets. Indispensable en collège, lycée et études en sciences politiques et sociales.

■ Loue côte N. Finistère, juillet-août, vaste bâtiment d'ancienne ferme, récemment restauré, 1 km plages, vue sur mer, grand jardin, 4 chambres (8 pers. max.), tout confort, quinzaine : 4 200 F. Tél. : 98.25.68.69.

■ Vends maison 6 pièces + mezzanine, 2 salles de bains, 2 WC, 3 cheminées. Terrain 460 m², 53 U. 4 km de Bolbec. Gare de la ligne Rouen-Le Havre. Libre été 90. Tél. : 35.31.35.71.

Un mensuel, ça ne suffit pas L'actualité court tous les jours

Toute l'actualité	36 15 CFDT * SGEN
La revalo dernières	36 15 CFDT * SGEN
Primaire : la réforme Jospin	36 15 CFDT * SGEN
Mesures Fonction publique	36 15 CFDT * SGEN
Mutations 2nd degré-LP	36 15 CFDT * SGEN
Indemnités, services	36 15 CFDT * SGEN
Guide pratique	36 15 CFDT * SGEN
Fiche syndicale	36 15 CFDT * SGEN

DES INFOS UN PLUS POUR VOUS DEFENDRE

Du nouveau ? 36 15 CODE CFDT * SGEN

L'évènement

POUR TOUS CEUX QUI APPRENNENT OU RE-APPRENNENT A LIRE :

LE COFFRE A OUTILS pour apprendre à lire

Quand la théorie
rencontre la
pratique...

Eveline CHARMEUX :
Professeur agrégé à
l'école normale de
Toulouse, chercheur
associé à l'INRP et
auteur de nombreux
ouvrages.

Françoise MONIER :
directrice de l'école
d'application d'Agen.

Daniel PANTEIX :
instituteur, conseiller
pédagogique à Agen.



A CHACUN SA FORMULE POUR UNE PEDAGOGIE DIFFERENCIEE

Pour optimiser l'utilisation du Coffre à Outils au sein de votre classe
ou de votre école, la SEDRAP vous propose 3 options :

COFFRE 1

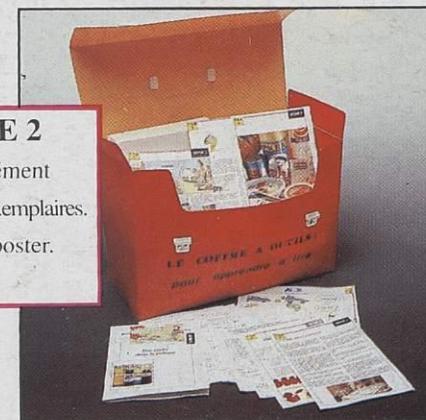
pour 8 élèves travaillant simultanément.
Chaque fiche TSL est reproduite en 8 exemplaires.
Au total 320 fiches TSL et TSA + poster.
+ Le guide d'utilisation

COFFRE 2

Pour 16 élèves travaillant simultanément
Chaque fiche TSL est reproduite en 16 exemplaires.
Au total 640 fiches TSL et TSA + poster.
+ Le guide d'utilisation

COFFRE 3

pour 32 élèves travaillant simultanément.
Chaque fiche TSL est reproduite en 32 exemplaires.
Au total 1280 fiches TSL et TSA + poster.
+ Le guide d'utilisation

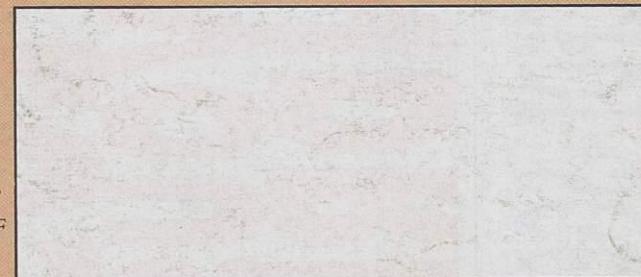
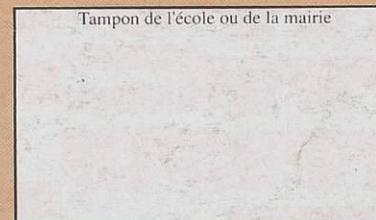


BON DE COMMANDE

Veuillez me faire parvenir :

- Le Coffre à Outils 1
au prix de 780 F TTC
(+ 35F de participation aux frais de port)
- Le Coffre à Outils 2
au prix de 1260 F TTC
(+ 35F de participation aux frais de port)
- Le Coffre à Outils 3
au prix de 1870 F TTC
(+ 35F de participation aux frais de port)
- L'ensemble de
80 fiches-élèves photocopiables
au prix de 290F TTC.
(ne peut être vendu séparément).
- Ci-joint un chèque de.....F
- Je préfère payer
à réception de ma commande,
je réglerai alors 30 F supplémentaires
de frais de contre - remboursement.

Tampon de l'école ou de la mairie



A retourner à SEDRAP BP 19 31914 Toulouse Cedex