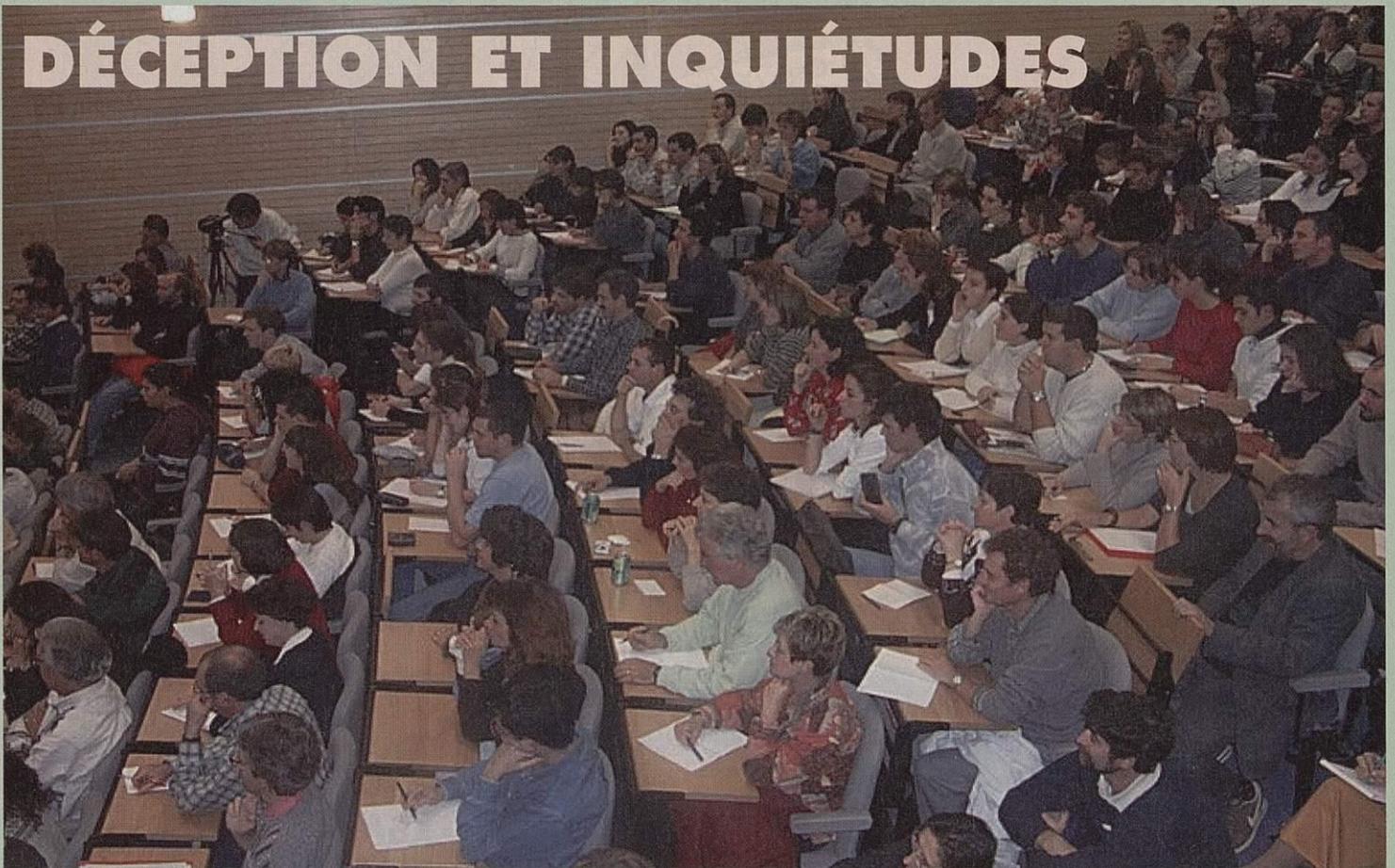


Profession **EDUCATION**

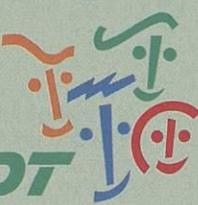
PROJET DE LOI SUR LA RECHERCHE :

DÉCEPTION ET INQUIÉTUDES



LA LOLF
DOSSIER

L'INVITÉ :
JEAN-FRANÇOIS VINCENT


SGEN CFDT
www.sgen-cfdt.org

Octobre 2005 ■ Mensuel ■ 2,50 € ■ Numéro **150**

C'EST MIEUX
QUAND C'EST MOINS CHER
SURTOUT QUAND C'EST MIEUX.



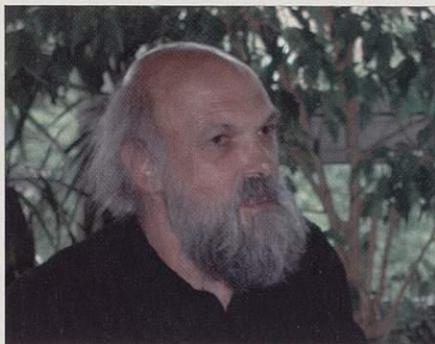
The GMF logo is on the left, featuring the letters 'GMF' above three stylized faces. To the right, the price '24 €/MOIS*' is displayed in large blue font, with 'TOUS RISQUES XSARA PICASSO' written below it in smaller blue font.

GMF, toujours nous consulter avant de s'assurer
0 820 809 809 - www.gmf.fr
(0,12 € TTC la minute)

* Exemple de tarif à Strasbourg pour une voiture Citroën Xsara Picasso 1,8L 16V EXCLUSIVE. Cotisation mensuelle TTC Duxio Éco au 01/05/2005. Tarif pour un conducteur fonctionnaire âgé de 35 ans suivant l'usage Privé-trajet/Travail-administratif avec bonus de 50% ; 5% de réduction mutualiste et sans sinistre au cours des 36 derniers mois. Hors garantie du conducteur, avec garage, avec une franchise. Pour un premier contrat à la GMF, le droit d'entrée est de 1,52€ TTC. Frais de mensualisation de 2,29€ TTC par mois en sus.

GMF Assurances - Société anonyme d'assurance au capital de 181 385 440 euros entièrement versé. Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Paris B 398 972 901 - APE 660E 45930 Orléans Cedex 9.

PREMIERS PAS D'UN MINISTRE



Nathalie Noël

Mais qu'a donc fait l'École pour mériter de tels ministres ? Après Luc Ferry et François Fillon, on pouvait légitimement attendre de Gilles de Robien davantage d'ouverture, de dialogue, à défaut de négociations. Il n'en est rien. On ne peut tout de même pas se contenter de la courtoisie de ce ministre, qu'il est d'ailleurs difficile de rencontrer.

Souvenons-nous. À son arrivée rue de Grenelle, en juin dernier, Gilles de Robien nous déclarait vouloir prendre son temps sur l'application de la pseudo loi d'orientation Fillon. Résultat : il imposait, contre l'avis quasi unanime de la communauté éducative, les décrets d'application de la dite loi au conseil supérieur de l'éducation en juillet. Il nous avait également laissé entendre qu'il pourrait revenir sur la suppression des TPE en terminale. On connaît le résultat.

Mais, me direz-vous, ce ministre a tout de même pris la peine d'écrire à tous les enseignants pour leur dire le bien qu'il pensait d'eux. Sur l'air du « *tout va bien Madame la marquise* », le ministre ne tarit pas d'éloge sur ces enseignants qui peuvent répondre à « *la mondialisation par un supplément d'humanisation* » : rien que ça ! Il met en avant les « *efforts et les servitudes* » du métier et pour renforcer ses propos il augmente les effectifs des élèves, supprime les dédoublements...

Mais, soyons sérieux. Comment peut-il avoir l'outrecuidance de dire que le remplacement des absences de courte durée a été décidé après « *une intense concertation avec les organisations syndicales* » ? Je peux assurer que cela est totalement faux.

Par ailleurs, il faudrait rappeler au ministre qu'il n'y a pas que des enseignants dans l'Éducation nationale : les personnels Atoss en font également partie. Il faudrait également lui rappeler qu'il y a aussi des personnels contractuels ou vacataires, pour beaucoup enseignants, mais qui n'ont pas pour la majorité eu l'honneur d'un tel courrier. Certains ont bien reçu cette lettre... mais ils n'avaient pas été renommés à la rentrée. Affligeant !

Je n'insisterai pas sur les propos édifiants que ce même ministre a tenus à Radio Notre-Dame. Reconnaître l'existence de l'enseignement privé sous contrat est une chose, mais faire l'apologie d'une école confessionnelle particulière en est une autre. Mais que cherche-t-il ?

Et puis il y a eu le 4 octobre avec des rassemblements interprofessionnels très importants sur l'ensemble du pays, avec des taux de grévistes toujours significatifs – environ 50 % – dans nos secteurs. La suite ?

À ce jour nous n'avons aucune réponse concrète du gouvernement, même si le Premier ministre a déclaré avoir entendu les Français... Quelques jours plus tard il en rajoutait en affirmant que l'on pouvait augmenter les fonctionnaires en diminuant leur nombre ! Mais quand est-ce que nos gouvernants comprendront que les services publics sont indispensables à la cohésion sociale ?

Bref, la situation est morose, inquiétante. Les prévisions du budget 2006, si elles se confirmaient, ne feraient qu'aggraver la situation du service public d'éducation. La réussite scolaire de tous les jeunes n'est décidément pas un objectif de

ce gouvernement, fût-ce dans son imaginaire.

Au-delà de nouvelles actions, le Sgen-CFDT entend plus que jamais mettre en avant son projet d'École. Les élections professionnelles de décembre prochain peuvent constituer une opportunité de faire connaître davantage ce projet, mais nous y reviendrons.

Au ras-le-bol, à la colère aussi, le Sgen-CFDT, avec sa confédération, entend répondre par l'offensive.

Le 11 octobre 2005

Jean-Luc Villeneuve

Profession EDUCATION

n°150 octobre 2005

actualité

Loi Recherche, page 4

Rentrée universitaire, page 5

Élections professionnelles,
page 6

en direct

Mobilisation

interprofessionnelle, page 7

international

Kosovo, page 8

dossier

La LOLF, pages I à VIII

initiatives

Colloque Sgen-CFDT à

Pontivy, page 9

métier

Plan amiante, page 10

Pêlé-mêle, pages 10 et 11

histoire

Histoire dessinée du Sgen,

page 12

infos

Notes de lecture,

annonces, page 13

invité

Jean-François Vincent, page 14



Couverture : Chambre noire

Une dynamique solidaire

EN BREF

**ENSEIGNEMENT PRIVÉ :
LES PROVOCATIONS
DU MINISTRE**

À cette dernière rentrée scolaire, le ministre Gilles de Robien a fait un véritable éloge de l'enseignement privé et tout particulièrement de l'enseignement catholique. Les propos qu'il a tenus à Radio Notre-Dame ne sont pas à la hauteur d'un ministre de la République.

La reconnaissance de l'enseignement privé sous contrat est une chose, l'absence de contraintes en termes en particulier de sectorisation en est une autre. Le Sgen-CFDT a vivement condamné ces propos inutiles et qui tendent à exacerber le dualisme scolaire. L'École, les personnels et les jeunes attendent autre chose de leur ministre, qu'il leur permette déjà d'assurer le bon fonctionnement du service public d'éducation.

**LA FORMATION
PROFESSIONNELLE
AGRICOLE EN PANNE !**

Le 31 août 2005, le Tribunal de Grande Instance de Nevers a condamné deux collègues, reconnus responsables de l'accident survenu à un élève de 4^e technologique lors d'un stage en exploitation agricole.

Les prévenus ont été condamnés en vertu du décret de 1997 qui précise dans son article 2 (dénoncé dès son élaboration par tous les syndicats) : « les représentants de cet établissement s'assurent que l'équipement de l'entreprise d'accueil, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et la moralité du responsable de la formation sont de nature à préserver l'intégrité physique de l'élève... ».

Après cette condamnation, l'intersyndicale a demandé les mesures suivantes :

- refonte des textes, en particulier l'article incriminé ;
- clarification des différents types de stages et du statut des élèves ;
- renforcement de la sécurité des jeunes stagiaires.

Le Sgen-CFDT est intervenu auprès du ministère pour demander un travail de fond. Dans le même temps nous avons rencontré un conseiller spécial du ministre qui s'est engagé à étudier la faisabilité juridique de la modification de l'article 2 du décret de 1997 et à mettre en place des mesures immédiates et transitoires qui seront annoncées prochainement.

Dans l'attente des propositions du ministre de l'Agriculture, les stages sont suspendus dans la moitié des lycées agricoles de France.

PROJET DE LOI RECHERCHE

UN TEXTE DÉCEVANT

Depuis les mouvements de 2004, le projet de loi Recherche était très attendu par la communauté scientifique. Sans véritable programmation et animé par une logique de mise en concurrence, le texte ne peut que susciter déception et inquiétudes.

De report en tergiversations, des mobilisations de la communauté scientifique à la fuite (opportune ?) d'un projet, d'États généraux aux groupes de travail Monteil, de ministres en ministres et de tables rondes en points de vue dans la presse, le projet de loi censé apporter des réponses au grand mouvement des chercheurs du printemps 2004, et à la désespérance des jeunes en particulier, vient de voir le jour.

**UN PROJET
DE LOI ATTENDU**

Dans sa conférence de presse mensuelle, le 29 septembre, Dominique de Villepin avait commencé à lever le voile en mettant en évidence cinq objectifs structurant le projet (faut-il préciser que les intentions annoncées sont vertueuses à souhait ?) et en révélant une pièce du dispositif dont il n'avait jamais été question dans les discussions avec le ministère : le campus de Recherche.

En effet, le premier ministre annonçait ce jour-là la création de l'École d'Économie de Paris, regroupant des économistes de diverses structures d'enseignement et de recherche - de l'ENS à l'INRA -, sa localisation, sa dotation initiale et le statut de fondation qui sera le sien et même le nom de celui qui présidera à sa destinée. On trouve bien sûr dans le « projet de loi de programme pour la recherche » rendu public par G. de Robien et F. Goulard le 5 octobre, les



Chambre noire

Qu'il s'agisse des structures ou des moyens, la logique de concurrence est préférée à celle de coopération.

formulations qui « légitiment » cette révélation ; mais force est de constater que les décisions sont de fait prises avant même le débat parlementaire, ce qui a été le cas d'ailleurs pour plusieurs autres structures au fil de ces derniers mois (Agence Nationale de la Recherche en particulier), que les organisations syndicales et *Sauvons la Recherche* qui, le 27 juillet encore, interrogeaient les ministres, n'avaient pas d'information sur ce projet et que les instances même des universités et organismes concernés n'ont pas été consultés : cette conception du dialogue social et du fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ne laisse pas d'inquiéter sur ce que produira la structuration de l'appareil de recherche publique telle que proposée par la loi. Celle-ci prévoit en effet la multiplication de structures d'orientation

composées de personnes nommées et de mécanismes de financement qui aboutissent à concentrer les moyens sur des projets déterminés par l'ANR, véritable instrument de pilotage, et qui risquent de déstabiliser les établissements dans l'exercice de leurs missions, les universités tout particulièrement.

**DES ORIENTATIONS
INQUIÉTANTES**

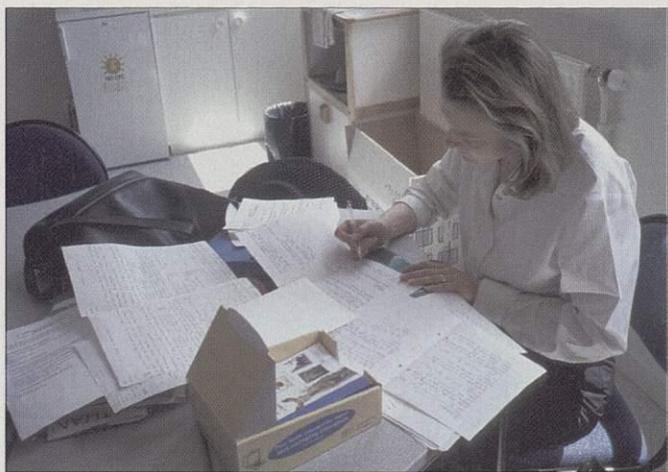
Qu'il s'agisse des structures, des moyens ou des « carrières », c'est plus une logique de mise en concurrence qui domine qu'une logique de coopération. Quant à la programmation promise initialement, force est de constater que ni en durée ni en objectifs chiffrés, elle n'est à la hauteur des exigences et des espoirs. Il reste à faire dans les semaines qui nous séparent du vote de la loi !

Raymonde Piecuch

RENTRÉE UNIVERSITAIRE

UN BUDGET INSUFFISANT

La rentrée universitaire 2005/2006 est marquée par de nombreuses insuffisances budgétaires. Celles-ci remettent en question des activités de recherche et d'accompagnement des étudiants.



Chambre noire

Il est nécessaire de reconnaître les activités des enseignants-chercheurs en dehors des cours magistraux, des TD et des TP.

Le vote négatif du Cneser (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche) l'avait bien montré, dès décembre 2004 : le budget 2005 de l'enseignement supérieur ne pouvait manifestement pas suffire à assurer de bonnes conditions pour la rentrée universitaire.

Accompagnée d'une répartition de deux cents emplois d'enseignants-chercheurs ou d'enseignants et de celle d'une quarantaine d'emplois d'atoss (même pas un demi emploi par université !), la dotation globale de fonctionnement restait très éloignée de ce que prévoyait le « système analytique de répartition des moyens », alias Sanremo. La direction de l'enseignement supérieur avait alors essayé de nous convaincre que les moyens de fonctionnement prévus dans les contrats signés avec les établissements permettaient d'aboutir à une si-

tuation plus saine. Curieux raisonnement que celui qui consiste à justifier l'insuffisance de moyens généraux par l'existence de crédits attribués pour des réalisations particulières. Que deviennent les engagements pris si leur financement est supposé compenser le montant trop faible de la dotation globale de fonctionnement ?

DES ACTIVITÉS REMISES EN QUESTION

Cette insuffisance de la dotation globale de fonctionnement (DGF) est ressentie d'autant plus vivement qu'elle conduit certaines universités, comme Rouen, à remettre en question la rémunération de tâches pédagogiques autres que les cours, travaux dirigés ou travaux pratiques, seuls prévus dans le statut des enseignants-chercheurs. L'encadrement ou le suivi individuel de stages, de mémoires, ne figurent plus dans les fiches de service, alors

même qu'ils se développent régulièrement pour des raisons pédagogiques dont le bien-fondé vient d'être reconnu par le Conseil économique et social dans un récent avis sur « L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur ».

RÉNOVER LE STATUT DES ENSEIGNANTS-CHERCHEURS

Cette suppression de la reconnaissance officielle d'activités pédagogiques est d'autant plus insupportable que le temps consacré à celles-ci l'est au détriment des activités de recherche qui restent encore trop souvent les seules permettant d'alimenter les dossiers de promotion. Comme la généralisation du LMD entraîne également le développement de tâches pédagogiques non comptabilisables statutairement, comme l'aide à la constitution de parcours individualisés, on voit que cette question de la prise en compte des activités pédagogiques non effectuées directement en présence de groupes d'étudiants va devenir cruciale. Même si cela doit déplaire à Bercy, leur prise en compte dans l'horaire statutaire d'enseignement est la seule solution viable à long terme. Elle permet d'atténuer les disparités liées aux différences de situation financière des établissements, tout en mettant les universités à l'abri des foudres de la Cour des Comptes et en permettant aux enseignants-chercheurs de consacrer davantage de temps à la recherche.

Michel Deyme

EN BREF

TZR : UNE SITUATION DE PLUS EN PLUS DIFFICILE

Alors que le nombre de TZR a tendance à augmenter, en raison notamment du nombre très important de suppressions de postes provoquées dans les établissements par les coupes budgétaires de 2005, leurs conditions d'exercice ne cessent de se dégrader. Les nominations sur plusieurs établissements sont devenues monnaie courante ; une mobilité géographique toujours plus grande leur est imposée, que ce soit par l'augmentation de la taille des zones ou la multiplication des nominations hors zone. Il faut dire que, le nombre de personnels précaires étant l'objet de sévères restrictions, les TZR sont en première ligne pour jouer les bouche-trous, au moment où l'exigence de rationaliser et de rentabiliser leur emploi amène à parcelliser toujours plus leur tâche. Or les TZR ont, à juste titre, le sentiment que cette difficulté croissante de leur fonction est tout simplement niée par l'administration. C'est que les frais supplémentaires liés à la mobilité qu'on exige d'eux ne sont pas – ou très mal – pris en compte, sans parler des manœuvres d'une légalité douteuse utilisées pour éviter de payer les indemnités de sujétion spéciale auxquelles ils ont droit. De surcroît, les bonifications de barème dont ils bénéficiaient ont disparu, pour le mouvement inter académique, à partir de la rentrée 2004. Le ministre prétendait même supprimer désormais les bonifications acquises les années antérieures. Le Sgen-CFDT, pour avoir fait de l'abandon de cette disposition un préalable à toute discussion sur la note de service organisant le mouvement, a fait reculer le ministère qui rétablit ces points au moins pour deux ans. Mais le Sgen-CFDT continue de demander aux recteurs d'ajouter à la liste des APV les zones de remplacement les plus difficiles à tenir et donc à les bonifier au même titre que les établissements trop peu attractifs.

Il revendique également la mise à plat générale des conditions d'exercice pour définir clairement les compensations auxquelles devraient obligatoirement donner lieu les affectations à l'année hors de la commune de rattachement, pour la totalité ou une partie du service.

EN BREF

JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Le projet de journée de solidarité (feu « lundi de Pentecôte »...) appelle de la part du Sgen-CFDT les observations suivantes :

- d'une part, le financement « injuste » de la solidarité perdure ; la « journée de solidarité » est une mauvaise réponse à une vraie question. En effet, le financement de la dépendance des personnes âgées ou handicapées ne doit pas être supporté par les seuls salariés mais relever de la solidarité nationale et donc toucher tous les revenus.
- d'autre part, il ne règle en rien le problème de l'accroissement du temps de travail instauré par une journée supplémentaire non rémunérée.

Enfin, la proposition fait mention d'une concertation sur les projets d'école, d'établissement, de contrat d'objectif ou même d'insertion professionnelle des jeunes. Drôle de conception qui fait apparaître le projet comme une punition et tend, de fait, à dénaturer complètement sa mise en place !

EN GRETA ET MGI, MAUVAISE SURPRISE !

Les néo-PLP et néo-certifiés CPIF (Coordination pédagogique, ingénierie de formation), issus du plan Sapin, sont-ils pris en compte par le ministère ? Outre parfois des pertes de salaire lors du reclassement, ils ne sont pas traités comme les autres titulaires : incertitude sur les avancements, les postes ne sont pas toujours recensés, la mutation (inter-académique et intra) ne peut pas se faire. Pire : une fois titularisés, ces ex-contractuels voient leur emploi supprimé par leur Grétra ou MGI, sans la moindre réaction du rectorat !

FONCTION PUBLIQUE : L'ART DU SURPLACE

Il faut reconnaître au ministre de la Fonction publique, Christian Jacob, un art consommé de la politique du surplage... Les rencontres que le Sgen-CFDT a pu avoir, dans le cadre d'une délégation de l'Uffa, avec ce ministre ont à chaque fois donné l'impression de pédaler dans le vide.

Le moins que l'on puisse dire c'est que les négociations salariales qui devraient se dérouler en novembre ne s'annoncent pas au mieux...

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

UN RENDEZ-VOUS DÉMOCRATIQUE MAJEUR

Comme tous les trois ans, les personnels enseignants des 1^{er} et 2nd degrés, d'éducation, d'orientation, de direction, mais aussi les personnels ouvriers des Crous, du CNRS et les IA-IPR vont être appelés aux urnes.

Il convient d'en exposer les multiples enjeux.

Il s'agit d'abord d'élire celles et ceux qui vont représenter les personnels dans les commissions paritaires. Ce n'est donc pas une élection mais une pléiade d'élections qui auront lieu, avec pour la plupart des catégories un niveau local et un niveau national. Pendant trois ans les élus participeront aux commissions paritaires pour faire appliquer la réglementation dans toutes les opérations qui touchent à la carrière : mutation, promotion, formation... Mais leur rôle ne s'arrête pas là, il s'agit aussi, tout du moins pour le Sgen-CFDT, de proposer et négocier des évolutions de ces règles afin qu'elles améliorent la situation des personnels mais aussi le fonctionnement de l'institution. Et nul n'est mieux placé pour cela que les élus qui connaissent bien les difficultés rencontrées par les personnels parce qu'ils assurent souvent une information et une défense individuelle au-delà de la participation aux CAP. Combiner l'écoute des personnels, la transparence et l'équité dans l'application des règles mais aussi leur évolution pour tenir compte des besoins des personnels dans le respect des exigences du service public, la multiplicité de ces préoccupations place les élus au cœur du syndicalisme de transformation sociale que nous voulons pratiquer. On n'agit pas de la même manière selon que l'on veut construire la solidarité ou pratiquer une défense corporatiste du statut ! L'an passé, *Profession Éducation* s'est efforcé d'illustrer le rôle des élus et leur lien avec l'activité syndicale globale. Ce lien justifie que le choix des



Les élections du 6 décembre détermineront la représentativité de toutes les organisations syndicales.

commissaires paritaires ne soit pas le seul enjeu du scrutin.

LA REPRÉSENTATIVITÉ, UN ENJEU VITAL

Les résultats des élections serviront à déterminer qui est représentatif et qui ne l'est pas. C'est-à-dire qui pourra s'exprimer au nom des personnels, interpellier l'administration, les pouvoirs publics, les autorités politiques et en obtenir des réponses. En démocratie, c'est de cette représentativité que découle la légitimité des acteurs. Elle est donc un fondement essentiel de l'action syndicale. Elle est calculée au niveau départemental, académique et national et se traduit à chaque fois par le droit ou non de siéger dans les instances qui sont consultées sur la conduite du service public d'Éducation. Mais la représentativité conditionne aussi les moyens qui sont alloués aux organisations et notamment les décharges de servi-

ce et autorisations d'absence qui permettent de faire vivre le syndicat mais aussi d'en garantir la vie démocratique.

DES CHOIX DIFFICILES

Nous venons de traverser une période difficile pendant laquelle notre choix d'un syndicalisme de transformation sociale a été fortement questionné. Les électeurs vont dire la place qu'ils nous accordent. Ils vont le faire dans un contexte délicat. Le renouvellement générationnel est très fort et de nombreux jeunes collègues voteront pour la première fois. Ils le feront dans un paysage syndical émietté, éclaté, peu lisible. Il est donc essentiel que chacun d'entre nous explique autour de lui les enjeux et les démarches syndicales qui sont proposées. Chaque adhérent, chaque sympathisant est concerné par les choix qui seront faits. Votez, mais aussi faites voter Sgen-CFDT !

Joël Devoulon

MOBILISATION INTERPROFESSIONNELLE

APRÈS LE 4 OCTOBRE

Après les manifestations réussies du 4 octobre, les réponses du Premier ministre n'ont pas pris la mesure de la mobilisation des salariés. Il faut à présent maintenir la pression, notamment pour condamner un projet de budget 2006 bien en deçà des besoins éducatifs du pays.



François Salaün

Plus d'un million de personnes ont participé aux nombreuses manifestations régionales.

La journée du 4 octobre a constitué un temps fort de mobilisation pour les salariés des secteurs privé et public, à l'appel des confédérations. Plus d'un million de personnes ont participé aux nombreuses manifestations régionales pour exiger du gouvernement et du patronat d'apporter sans délai des réponses sur les questions prioritaires du pouvoir d'achat et de l'emploi.

OBJECTIF ATTEINT

« Réussir le 4 octobre » traitait le dernier numéro de *Profession Éducation*. Objectif atteint pour faire valoir la déclinaison des revendications dans notre champ professionnel : une véritable politique de l'emploi public, une programmation de moyens pour répondre aux besoins et à la démocratisation du service public, la fin de la précarité, des mesures salariales garantissant des mesures spécifiques pour les bas salaires et le main-

tien et la progression du pouvoir d'achat.

La balle est maintenant dans le camp du gouvernement et du Medef. En ce qui concerne les réponses gouvernementales, nous disposons des déclarations du Premier ministre et des propositions budgétaires pour 2006.

EXIGENCE DE RÉSULTATS CONCRETS

Dans son intervention du 6 octobre, le Premier ministre n'a fait que peu d'annonces nouvelles sur l'emploi. Quant à la question salariale il n'a avancé aucune proposition concrète y compris en tant que représentant de l'État employeur pour ce qui concerne la Fonction publique.

À l'issue de cette intervention, la CFDT a déclaré maintenir son exigence sur la nécessité de résultats concrets et a annoncé qu'elle décidera prochainement des actions nécessaires pour soutenir ses revendications.

Le budget 2006 constitue une forme de réponse gouvernementale. Il s'inscrit, hélas, dans une profonde continuité avec les budgets précédents considérant l'emploi public comme une variable d'ajustement budgétaire et non un levier permettant de mieux répondre aux missions de service public.

UN BUDGET 2006 EN DEÇÀ DES BESOINS

La création de mille postes dans le premier degré (dont deux cents pour une transformation d'emplois à Mayotte)... pour cinquante mille élèves supplémentaires conduira à tendre davantage la situation dans les écoles, notamment pour les écoles maternelles, les Zep, les moyens AIS, le remplacement ou la formation. Dans le second degré, les coupes sombres se poursuivent avec deux mille huit cents suppressions de postes pour une baisse d'effectifs de quarante mille élèves. À cela il faut ajouter la suppression de quatre cents postes administratifs.

La réussite éducative, le droit à la scolarisation des jeunes en situation de handicap, la lutte contre les inégalités sociales et pour une refondation des Zep, l'amélioration des conditions de travail des élèves et des personnels ne trouvent pas de traduction dans le projet de budget 2006. Il nous faudra donc, avec nos partenaires, prendre des initiatives dans les prochaines semaines pour faire valoir nos exigences.

Marc Douaire

EN BREF

FONCTIONNEMENT ET DIRECTION D'ÉCOLE : DU BLOCAGE AU BLOCAGE...

Le très long conflit sur le fonctionnement de l'école vient à nouveau de se manifester publiquement. On aurait pu croire que, malgré quelques améliorations sur l'accès à la fonction de l'indemnitaire, le sur-place de ces dernières années conduirait à l'essoufflement. La journée d'action du 21 septembre a démontré le contraire.

Plusieurs départements ont utilisé les formes habituelles de rassemblement devant les inspections et de délégation auprès des préfets. Quelques-uns ont imaginé des actions plus originales.

C'est ainsi que l'intersyndicale des Bouches-du-Rhône (Sgen-CFDT, Snuipp-FSU, SE-Unsa) a louvoyé dans le vieux port sur une « galère de la direction d'école », pendant que nos collègues du Bas-Rhin collectaient des « pièces jaunes » pour offrir au ministre un sonotone lui permettant d'entendre enfin les demandes.

Faut-il préciser que l'inspection d'académie a refusé de recevoir la somme collectée, versée au bout du compte à un organisme de solidarité ?

La couverture par la presse écrite et audiovisuelle de cette journée a été importante. Tous les médias ont insisté sur la demande unanime de dégager du temps et sur le refus obstiné des trois derniers ministres de prévoir toute évolution se traduisant par des postes supplémentaires.

En participant au blocage des enquêtes de rentrée, le Sgen-CFDT veut renforcer la pression afin que le fonctionnement de l'école soit mis en débat dans toutes ses dimensions, administrative, financière, pédagogique, et que tous les partenaires concernés soient consultés.

Le Sgen-CFDT, pas plus que ses partenaires syndicaux, n'exige une solution applicable immédiatement. Mais pour débloquer la situation, nous demandons une avancée rapide sur du temps pour la direction et l'ouverture d'une négociation sur les autres points.

La réponse actuelle en termes de simplification administrative encore à venir et d'emplois vie scolaire sur des profils imprécis ne peut suffire à débloquer le conflit.

EN BREF

COLOMBIE : UNE LOI QUI VA À L'ENCONTRE DE LA PAIX

La situation des droits de l'Homme ne s'améliore pas en Colombie. En juin dernier, une loi permettant aux paramilitaires de réintégrer la société a été adoptée.

Avec les syndicats d'enseignants colombiens, l'Internationale de l'Éducation a condamné cette loi qui va à l'encontre de la paix.

Par ailleurs l'Internationale de l'Éducation a dénoncé les peines clémentes envisagées pour les auteurs qui ont commis des crimes, en particulier les meurtres de milliers de syndicalistes dont un très grand nombre d'enseignants.

SYNDICAT MENACÉ AU GUATEMALA

Le siège du syndicat des travailleurs de l'Éducation du Guatemala (STEG), affilié à l'Internationale de l'Éducation, a été totalement mis à sac en juin dernier.

Au-delà de la destruction des locaux, les « agresseurs » ont emporté tous les dossiers de l'organisation.

L'Internationale de l'Éducation a immédiatement écrit au Président du Guatemala pour lui demander de protéger les dirigeants syndicaux de plus en plus menacés.

JOURNÉE MONDIALE DES ENSEIGNANTS

Pour la douzième année consécutive, le 5 octobre dernier, l'Internationale de l'Éducation a organisé la journée mondiale des enseignants, célébrée par plus de cent pays à travers le monde.

Cette année, l'Internationale de l'Éducation a mis l'accent sur la nécessité d'assurer la meilleure formation possible, tant initiale que continue, aux enseignants.

« Investir dans la formation est la clef du développement de la fonction enseignante et d'une éducation de qualité pour tous » devait déclarer le secrétaire général de l'Internationale de l'Éducation, Thulas NXESI.

Pour en savoir plus sur la journée mondiale des enseignants :
<http://www.ei-ie.org/fr>

EX-YOUGOSLAVIE

RÉCONCILIATION SYNDICALE AU KOSOVO

Après les déchirures de la guerre dans l'ex-Yougoslavie, l'heure est à la réconciliation entre les communautés, en particulier du point de vue des syndicats enseignants que l'internationale de l'Éducation aide à se structurer.

Il est inutile de rappeler les conséquences tragiques de l'éclatement de l'ex-Yougoslavie.

L'Internationale de l'Éducation (IE) s'efforce de contribuer, en lien avec des organisations syndicales locales, au rapprochement, à la réconciliation des diverses communautés.

C'est en particulier le cas au Kosovo où l'IE a entrepris un travail concret de réconciliation avec deux syndicats d'enseignants : le SBASHK qui regroupe les enseignants albanais, turcs et bosniaques du Kosovo et le SOK qui est l'antenne kosovare du syndicat serbe des enseignants.

Depuis 1999, l'IE aide le SBASHK à se développer et apporte au SOK des outils de communication afin de rassembler les enseignants des enclaves serbes pour les sortir de leur isolement. Il faut en effet prendre en compte le contexte politique de la région.

VICTOIRE DE LA TOLÉRANCE

Pour l'IE, il s'agit bel et bien d'aider ces syndicats à se structurer et de leur donner les moyens de promouvoir le droit à l'éducation pour tous. Le tout prochain objectif est l'ouverture, toujours au Kosovo, d'un centre syndical multiethnique qui organisera des formations syndicales et où se retrouveront militants serbes et albanais. Incontestable victoire de la tolérance alors que méfiance et rancœurs étaient tenaces. Le syndicalisme aura permis le dialogue.



Chambre noire

Le syndicalisme aura permis aux militants serbes et albanais de retrouver le dialogue.

Par ailleurs, toujours dans cette même région des Balkans, l'IE a fortement contribué avec la confédération européenne des syndicats (CES) à l'organisation de rencontres, à Vukovar, ville croate, d'une vingtaine d'enseignants croates et serbes à part égale. Depuis 2002, ces enseignants se réunissent régulièrement pour éla-

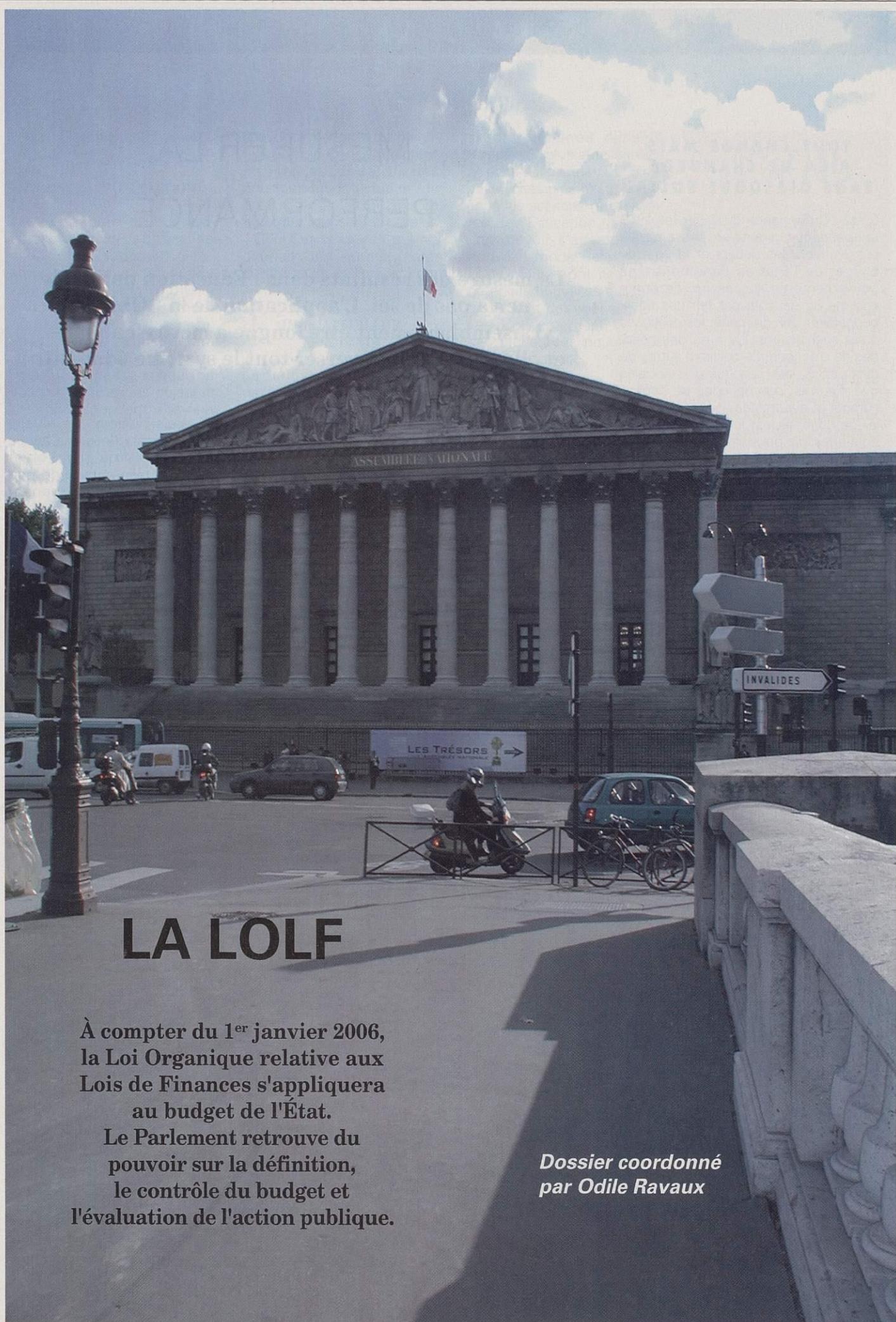
borer ensemble des programmes sur lesquels ils peuvent travailler avec les différentes communautés scolaires. Prouver qu'il est possible de vivre ensemble tout en défendant le droit des minorités. D'après *Mondes de l'Éducation*, revue de l'IE, n° 15, octobre 2005

Jean-Luc Villeneuve

LE KOSOVO EN CHIFFRES

Population : environ deux millions d'habitants
Espérance de vie : 73 ans (hommes), 76 ans (femmes)
Taux de scolarisation dans le secondaire : 62 %
En 2003 une majorité des habitants du Kosovo étaient des Kosovars albanais. À l'issue du conflit, la population serbe est passée de 200 000 à environ 20 000. Depuis mars 2002, le ministère de l'Éducation, des Sciences et des Technologies et le ministère de la Santé assument la responsabilité de l'éducation des enfants. Un règlement pris en 2000 a rendu obligatoire l'inscription des enfants de six à quinze ans dans les écoles publiques, même si le manque de matériel pédagogique et les pannes d'électricité continuent d'entraver le bon fonctionnement du système éducatif. En 2002, l'Assemblée du Kosovo a adopté une nouvelle loi sur l'éducation visant à assurer des conditions égales pour les écoliers de toutes les communautés.

Source : Baromètre de l'Internationale de l'Éducation (2004)



LA LOLF

À compter du 1^{er} janvier 2006,
la Loi Organique relative aux
Lois de Finances s'appliquera
au budget de l'État.

Le Parlement retrouve du
pouvoir sur la définition,
le contrôle du budget et
l'évaluation de l'action publique.

*Dossier coordonné
par Odile Ravaux*

TOUT CHANGE MAIS RIEN NE CHANGERA SANS DIALOGUE SOCIAL

C'est l'Ordonnance du 2 janvier 1959 qui pendant quarante-six ans a régi la présentation, les débats et le vote du budget de l'État au Parlement. Les gouvernements successifs, de droite comme de gauche, ont fait des choix budgétaires afin de mener les politiques qu'ils souhaitaient. Il y a eu des périodes de créations d'emplois, d'autres de diminutions, des périodes plus sociales que d'autres, des périodes de hausse d'impôt et d'autres de baisse... Chaque loi de finances est le reflet des choix politiques du gouvernement. La nouvelle loi organique relative aux lois de finances (LOLF) a la même fonction que l'ordonnance de 59. Pourquoi changer ? Trois objectifs ont été définis pour cette loi :

- donner plus de lisibilité au débat budgétaire ;
- maîtriser la dépense publique et mieux connaître l'utilisation des crédits ;
- redistribuer les rôles entre exécutif et législatif, entre le ministère des Finances et les autres ministères dépensiers en donnant à ceux-ci plus de marge, redistribuer le rôle entre les services centraux et les services déconcentrés.

Pour les administrations de l'État, la principale innovation est l'introduction d'objectifs et de mesure des résultats : chaque programme sera accompagné d'un projet annuel de performances présentant les coûts, les objectifs poursuivis, les résultats obtenus et attendus pour les années à venir. Chaque niveau, national, académique et local, aura à mesurer la performance.

En quoi cette démarche peut-elle contribuer à la transformation du système éducatif ? Le dialogue social semble être l'élément incontournable pour la réussite de cette réforme. Les conséquences de la LOLF sur la gestion des ressources humaines nécessiteront la plus grande transparence sur les mesures qui seront prises. L'expérimentation dans l'académie de Rennes depuis deux ans aboutit aussi sur l'exigence d'un dialogue social généralisé. L'analyse de la problématique dans l'enseignement supérieur et la recherche débouche sur la même conclusion, la nécessité d'un dialogue de qualité.

La LOLF pourrait être un outil de changement et de développement du dialogue social... mais dans le contexte du budget 2006, quatrième année de suppression d'emplois, aucun espace de discussions n'est ouvert.

MESURER LA PERFORMANCE

La mesure des résultats dans l'Éducation nationale ne va pas de soi. L'application de la LOLF va vraisemblablement être longue à mettre en place et elle devrait bouleverser tout le système éducatif.

Le sujet qui m'est proposé – mesurer la performance – dans le cadre de la LOLF, n'est pas le plus simple pour un non spécialiste de l'évaluation, des statistiques et des indicateurs. Cela dit, je vais tenter d'y répondre d'où je me trouve, au sein de l'administration académique, c'est-à-dire au lieu de l'articulation entre le pilotage national du système éducatif et l'établissement scolaire – école, collège et lycée – où se met en œuvre l'action éducative.

PERFORMANCE ÉDUCATIVE

La performance. Ce terme a été choisi par le législateur pour marquer sa volonté de mettre en place une procédure budgétaire liée à des objectifs nationaux ambitieux mais accessibles dont les résultats doivent être mesurables. Il est mal adapté à l'Éducation nationale dans la mesure où il correspond à un vocabulaire des sciences exactes – on mesure des résultats incontestables – alors que l'éducation est plongée dans les sciences humaines qui intègrent les incertitudes et les spécificités individuelles et collectives. La performance évoque aussi la compétition à laquelle on préfère l'émulation, le stakhanovisme si éloigné de notre culture et la rentabilité qui nous renvoie à la notion de service public. Il nous faut retenir que la

mesure de la performance est un outil de pilotage, un moyen de nous guider collectivement, de faire en sorte que plus d'un million de personnes, qui chacune se dépense avec compétences et conviction pour la réussite scolaire, aient les moyens de tirer tous dans la même direction et donc d'être plus efficaces.

L'ÉVALUATION DU SYSTÈME ÉDUCATIF

Ces mesures de résultats ne sont pas nouvelles à l'Éducation nationale. Depuis les années 80, des dispositifs d'évaluation du système éducatif ont été mis en place. Depuis quinze ans, la brochure « *L'état de l'École* » présente chaque année trente indicateurs sur le système éducatif et on se souvient du rapport du Haut Conseil de l'évaluation de l'école qui a ouvert en 2003 le débat national sur l'avenir de l'École.

Ce qui est nouveau, c'est le lien qui va être établi entre des objectifs qui seront fixés par les représentants de la Nation et des indicateurs de résultat qui permettront de savoir si les dispositifs mis en place ont permis une avancée réelle dans la réalisation de nos missions.

TROIS NIVEAUX DE PERFORMANCE

La mesure de la performance se met en place à

trois niveaux. Le niveau national, d'abord. Chaque programme fait l'objet d'un plan annuel de performance, comprenant des objectifs et pour chacun d'entre eux des indicateurs de réussite. Le niveau académique établit une déclinaison de ces objectifs et de ces indicateurs pour les opérationnaliser, compte tenu des particularités régionales et en se référant au projet d'académie. Enfin le niveau local, qui reste à construire, permettra par circonscription, par district ou bassin, par école et établissement, de travailler sur ces objectifs que la Nation nous a fixés. Ce troisième niveau est bien entendu le plus important et le plus délicat. Il doit se conjuguer avec les spécificités du service public de l'Éducation. J'en citerai trois :

- le statut des EPLE qui leur confère une part d'autonomie, même si les personnels restent des fonctionnaires dont le devoir est de mettre en œuvre les décisions prises par la représentation nationale ;
- les mesures de décentralisation qui ont pour conséquence que les moyens des EPLE ne relèvent pas tous de l'État et donc de la LOLF ;
- la liberté pédagogique des enseignants qu'il convient de respecter, même si elle doit s'intégrer dans une mise en synergie avec l'en-

LA LOLF

semble de la communauté éducative.

CONTRACTUALISATION

On voit bien que la démarche « *loffiennne* » ne pourra se mettre en place que dans le cadre d'une contractualisation entre le recteur et l'établissement scolaire. Pour qu'un indicateur national bouge, il sera indispensable que dans chaque unité pédagogique, on puisse se fixer des objectifs qui correspondent à la réalité du terrain. Ce travail est déjà largement développé avec les projets d'école et d'établissement ; il pourra se systématiser, s'institutionnaliser, se contractualiser et s'évaluer avec les indicateurs appropriés.

Cette démarche va vraisemblablement en profondeur la gestion du système éducatif. Il est tout aussi vraisemblable que cela mettra du temps. Un tel changement dans une institution aussi importante prendra plusieurs années. Mais désormais nous y sommes engagés.

J'y vois pour ma part des signes importants : nous sommes très attachés au

caractère national de l'organisation de l'enseignement en France, qui est un des principes fondamentaux du préambule de la Constitution de 1946, reprise par celle de 1958. Ces mesures qui redonnent la main aux représentants de la Nation vont dans ce sens.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

La définition d'indicateurs de résultats nous contraint à un passage de définitions d'objectifs qui sont une liste d'intentions, à des objectifs opérationnels, c'est-à-dire réalisables et mesurables. Elle oblige aussi à passer d'une culture de la gestion statique à une gestion dynamique qui prenne en compte les évolutions. Le choix des indicateurs peut être discutable, leur pertinence peut être dans certains cas mise en cause, mais le processus en est à son début et des ajustements pourront sans doute être réalisés.

Ces indicateurs seront une base solide d'études, de débats, de concertation avec les différents partenaires. Ils seront vivants parce qu'ils

seront déclinés dans le temps sur plusieurs années et dans l'espace aux trois niveaux cités plus haut.

Tous les services gestionnaires de l'Éducation nationale vont devoir s'adapter à ce nouveau mode de gestion. La LOLF, ce sont des compétences nouvelles à acquérir, ce sont des métiers nouveaux qui émergent, ce sont des procédures nouvelles à mettre en place.

GESTION ET PÉDAGOGIE

Enfin, il faut se réjouir que tout cela se traduit par l'irruption du pédagogique dans la gestion et inversement l'irruption de la gestion dans le pilotage pédagogique.

Jusqu'à présent les pédagogues et les gestionnaires travaillaient en parallèle avec souvent une certaine méfiance de l'autre. Maintenant nos objectifs sont les mêmes, nos métiers apparaissent clairement comme complémentaires, nous avons besoin les uns des autres et, pour ma part, je vois poindre un climat de confiance qui est de bon augure pour l'avenir.

Yves Bourgarel

HISTOIRE DE LA LOLF

Après l'adoption de la Constitution du 4 octobre 1958, la V^e République s'était dotée d'un texte technocratique très représentatif de la période pour gérer les finances publiques de la France : l'Ordonnance du 2 janvier 1959. Quarante ans et trente-six tentatives de réforme avortées plus tard, en 1998, un groupe de travail est constitué autour du ministre des Finances Laurent Fabius, comprenant des rapporteurs des commissions des Finances de chacune des deux Chambres et le président du Sénat, ancien ministre du budget, Christian Poncelet.

L'état des lieux est dressé :

- l'Ordonnance de 1959 est de plus en plus contestée du fait d'une certaine opacité ; la volonté démocratique est de plus en plus forte de savoir où vont les prélèvements obligatoires ;
- l'intégration européenne demande de plus en plus de transparence ;
- enfin un renouvellement profond de l'appareil de l'État se profile (baby-boom).

Un projet de loi est déposé sur le bureau de l'Assemblée le 11 juillet 2000, le processus d'élaboration de la loi s'achèvera par l'adoption de la loi en juin 2001 (Sénat) et juillet 2001 (Assemblée nationale) à la quasi-unanimité.

C'est un texte consensuel qualifié par le rapporteur A. Lambert devant le Sénat - il sera ministre du Budget après 2002 - « *de moment d'exception et d'excellence... d'acte majeur de maturité démocratique.* »

Le 1^{er} août 2001, la Loi Organique relative aux Lois de Finances est promulguée, elle est la LOLF.



Chambre mière

Le programme « Enseignement scolaire public du premier degré » compte dix-sept indicateurs de résultats.

EXPÉRIMENTATION EN BRETAGNE

**Si la LOLF est généralisée en janvier 2006,
elle a été expérimentée en Bretagne à partir de 2004.
Le Sgen-CFDT s'est engagé dans le suivi de son application.**

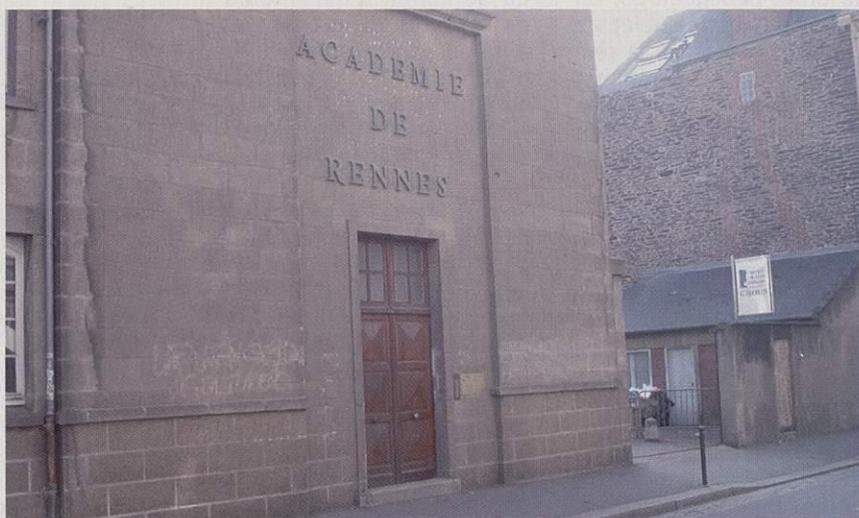
Il faudra attendre juin 2004 pour que les premières données chiffrées soient présentées en comité technique paritaire académique (CTPA) : masses financières décrivant les crédits de rémunération de fonctionnement par programme et dans chacun d'entre eux par action. Aucun chiffre n'est donné par département et encore moins par établissement.

Le Sgen-CFDT régional s'était engagé dans un processus d'information et de formation, il souhaitait être acteur de cette expérimentation. Nous découvrirons rapidement les limites de l'exercice. Le rectorat est dans l'incapacité de nous donner des chiffres plus précis (outils informatiques pas encore créés, services découvrant au fur et à mesure les difficultés de cette nouvelle gestion...).

Cette première année se soldera par quelques informations budgétaires sur les masses financières et aucun débat de fond sur la performance et l'évaluation. Il est à noter qu'au CTPA, à part notre organisation qui n'exprimera pas pour autant de « *lolfomania* », on trouvera surtout des « *lolfophobiques* » chez nos concurrents syndicaux.

UNE DEUXIÈME ANNÉE SUR L'ENSEMBLE DU BUDGET

Janvier 2005, quatre programmes (premier et second degrés, support, vie de l'élève). Si l'architecture des programmes et le format de l'expérimentation diffèrent, pour le reste nous vivons la même expérience. Données chiffrées globales, donc peu exploitables, CTPA peu saisi de la question malgré nos demandes régulières, comités techniques paritaires départementaux (CTPD) pas saisis du tout. Dans les établissements, à part la nouveauté de quelques crédits de fonctionnement globalisés, aucune information sur la LOLF.



Avec celle de Bordeaux, l'académie de Rennes a été la première à appliquer la LOLF.

Yann Chever

Pour le rectorat et le ministère, il s'agit bien d'une expérimentation grande nature. Les budgets sont désormais sous nomenclature LOLF, la préparation budgétaire de la rentrée se fait sous programme LOLF, la gestion budgétaire également. Les services académiques et centraux ont créé et expérimenté des programmes informatiques, des méthodes de gestion et ils continuent à inventer. L'expérimentation d'un point de vue gestion budgétaire aura sûrement été d'une grande importance pour le ministère.

De notre point de vue syndical, il n'en est pas de même. Malgré la volonté de transparence du recteur, l'expérimentation a consisté à informer de temps en temps (deux à trois fois par an) les membres du CTPA sur l'exécution budgétaire. Peu d'informations sur les marges budgétaires dégagées et leur réaffectation, et pourtant elles existent. Une seule réunion sur les indicateurs de performances et les critères d'évaluation qui auraient justifié des débats plus approfondis. L'inspection générale a procédé à un audit dans les académies expérimentales, elle n'a pas estimé nécessaire de rencontrer

les organisations syndicales et s'est contentée de la lecture des procès verbaux du CTPA.

UN MEILLEUR CONTRÔLE DES DÉPENSES PUBLIQUES

Si effectivement la LOLF n'est pas une loi libérale organisant la marchandisation de l'École, il n'en reste pas moins qu'elle donne à l'État les moyens de vérifier avec précision la dépense publique. En conséquence, elle permet de mieux apprécier comment la dépense est effectuée et de réorienter celle-ci pour la rendre plus efficiente.

Des marges budgétaires peuvent être dégagées (heures supplémentaires moins importantes que prévues, remplacements non effectués, crédits de fonctionnement pas dépensés dans leur intégralité par exemple). Le recteur peut réaffecter en cours ou en fin d'exercice. S'il s'agit de fonctionnement il peut les redéployer en rémunération dans le programme, s'il s'agit de crédits de rémunération, il peut les transformer en fonctionnement ou les redistribuer sous forme indemnitaire dans le programme.

DE LA NÉCESSITÉ DE MODERNISER LE DIALOGUE SOCIAL

C'est sûrement là que le bât blesse. Les prérogatives des comités techniques paritaires, définis par décret, ne prévoient pas la consultation des élus du personnel sur les questions budgétaires. Pourtant un certain nombre de décisions et d'opérations budgétaires peuvent avoir des conséquences sur le traitement des personnels. Nous avons pu le constater au cours de ces deux années mais sans pouvoir débattre des choix du recteur.

Une nouvelle donne sur le fonctionnement du dialogue social est nécessaire. Concernant le fonctionnement du système éducatif, il en est de même. Sur les programmes annuels de performances, le débat doit être engagé. Qu'entend-on par performance pour un enseignant, un CPE, un atoss, une classe, un établissement, une académie ? Comment définir des indicateurs ? Comment évaluer ces politiques ?

Comme nous l'avons fait souvent remarquer au recteur, il est nécessaire que les projets d'établissement deviennent réalité, que le projet d'académie soit connu et partagé par tous les personnels.

De ces presque deux années « d'expérimentation », nos militants retiendront que peu de débats de fond ont été engagés dans l'académie sur l'ensemble de la réforme. La volonté du ministère de conserver un contrôle important sur les questions budgétaires en est sans doute une raison.

Dans les conseils d'administration des établissements et les CTPD, il n'y a eu aucun débat, sinon parfois quelques échanges stériles sur les risques de marchandisation de l'École et le retrait de moyens au service public.

Avec ou sans LOLF, c'est toujours le gouvernement qui propose les suppressions d'emplois et le Parlement qui vote pour ou contre.

Il faudra sûrement encore deux à trois années avant que l'ensemble de la réforme s'applique, l'expérimentation bretonne ne permettant pas de tirer un bilan suffisamment précis.

Souhaitons que ce temps permette les évolutions nécessaires à la modernisation du dialogue social dans la fonction publique et de faire partager une culture de l'évaluation de nos pratiques et du fonctionnement du système éducatif. Voilà des enjeux et des perspectives qui doivent nous encourager à obtenir la nécessaire transformation de l'École que nous revendiquons et à la faire partager.

Bruno Jaouen,
secrétaire général
de l'UPR de Bretagne

LA LOLF ET LES ÉTABLISSEMENTS

Pierre Rossignol est proviseur du lycée technique Chaptal (1350 élèves) à Quimper dans le Finistère. Voici son témoignage sur l'expérimentation de la LOLF dans son établissement.

Quelle est la réalité de la LOLF pour un établissement après ces deux années d'expérimentation ?

Au regard d'un budget d'établissement qui est à peu près de deux millions d'euros, les seuls crédits dits « lolfés » correspondent à une somme de 10 300 euros en 2004 et 16 910 euros en 2005. Il s'agit de crédits globalisés pour la répartition desquels le conseil d'administration doit donner son accord. Or une fois que vous avez isolé les crédits fléchés (centre français de la copie, périodes de formation en entreprise), il n'y a pratiquement rien : en 2005 il reste 1 500 euros à répartir entre action culturelle, internationale ou CESC (comité d'éducation à la santé et à la citoyenneté).

Existe-t-il des crédits de rémunérations qui soient attribués à l'établissement sur lesquels vous avez une marge de manœuvre ?

Non, les crédits de rémunérations sont contrôlés par le rectorat et les heures supplémentaires ne devraient être

utilisées à d'autres fins que le remplacement. À ce propos, il faudrait exiger que le chef d'établissement rende compte de l'utilisation de ces crédits au rectorat bien sûr, mais également au conseil d'administration. La notion de fongibilité asymétrique n'est pas applicable à l'établissement.

Diriez-vous que le pilotage académique est renforcé ?

Il n'est pas renforcé mais devient beaucoup plus fin. Concernant la rémunération (heures supplémentaires ou indemnités) non utilisée, ces crédits repartent au rectorat.

Pour donner de la réalité à la contractualisation entre établissements et rectorat (prévues par la LOLF), que faudrait-il faire ?

Si on souhaite voir les établissements s'engager dans des politiques locales, tant sur le plan pédagogique qu'éducatif, il est nécessaire d'attribuer des crédits plus importants qu'aujourd'hui. Mais, pour que cela soit plus efficace, il faut que les projets d'établissements aient une autre

réalité. La notion d'intérêt collectif devra être plus présente dans les équipes pédagogiques et éducatives. Il faudra également une authentique politique et pratique de l'évaluation qui permettent enfin un véritable dialogue entre l'autorité académique et l'établissement.

En conclusion, quel bilan faites-vous de cette expérimentation ?

Cette réforme nécessite un débat de fond sur les politiques d'établissements, de bassins et d'académies. Elle demande un changement des mentalités dans notre fonction publique par une autre culture de l'évaluation. Il faut que les personnels s'engagent dans ce débat car les indicateurs de performances qui nous sont proposés actuellement ne sont pas tous très pertinents. Pour ne pas les subir, faisons les modifier.

La cohérence entre projet d'académie et projet d'établissement demande à être clarifiée.

Enfin une réflexion sur des politiques de bassin devrait être engagée plus sérieusement.

**Propos recueillis
par Bruno Jaouen**

CONNAÎTRE LA LOLF

Sur le site www.moderfie.minefi.gouv.fr, mis en place par le ministère des Finances, il est possible de trouver bien des réponses aux questions techniques qui se posent sur la LOLF. Par exemple :

- connaître la loi ;
- voir le bilan des expérimentations ;
- connaître la nouvelle architecture budgétaire...

Sur le site de la *Documentation française*, un dossier « la nouvelle constitution financière de l'État », complet et simple.

À lire également, un dossier complet dans *Alternatives Économiques* du mois d'octobre 2005.

LE SGEN-CFDT À PAS DE LOLF !

Aux printemps 2004 et 2005, le Sgen-CFDT a organisé deux stages de formation syndicale sur la LOLF. Une cinquantaine de militants ont ainsi pu s'approprier le contenu de la loi, étudier ses conséquences sur les budgets des académies, des inspections académiques, des établissements, et élaborer un plan de prise en charge syndicale du dossier. Si nous voulons que la déconcentration des budgets, des programmes donne un rôle central aux partenaires sociaux, ces militants seront des personnes ressources indispensables.

Le conseil fédéral, organe directeur du Sgen-CFDT, a, par deux fois, organisé un débat avec des responsables du dossier LOLF au ministère de l'Éducation nationale. Là aussi la nécessité d'une amélioration du dialogue social est apparu.

Le Sgen-CFDT a participé au groupe de réflexion de CFDT Cadres avec son point d'orgue en juin 2004 par un colloque « *Modernisation financière de l'État LOLF & MODERFIE - Un levier pour la réforme de l'État ?* » (voir www.cadres-plus.net)

LE BUDGET « NOUVEAU » ARRIVE...

Le Parlement doit adopter un budget complètement modifié dans sa forme.

En cette période de rentrée parlementaire, le gouvernement s'attache plus à mettre en avant le grand chamboulement de la présentation des « bleus » budgétaires¹ que l'indigence du projet de budget, les suppressions d'emplois et les coupes sombres dans nombre de crédits. De 848 chapitres budgétaires, le projet de loi de finances passe à 132 programmes. En même temps qu'il aura à débattre du budget, le Parlement aura à connaître des projets annuels de performance (PAP) ; saura-t-il aussi se saisir de ce débat politique ? Utilisera-t-il son droit d'amendement ? Réponse à la fin de la session parlementaire.

DES CRÉDITS FONGIBLES

Les processus de gestion seront aussi modifiés à tous

les niveaux. Les crédits votés sont fongibles à l'intérieur de chaque programme avec la limite de l'asymétrie (les crédits de fonctionnement et d'investissement pourront abonder la ligne rémunérations, l'inverse est impossible). Qui sera garant de l'utilisation des crédits ? Est-ce l'Administration centrale qui gardera la main sur tous les crédits, ou au contraire assistera-t-on à une déclinaison territoriale des programmes ? Le budget opérationnel de programme (BOP) accompagné du Projet annuel de Performance (PAP) deviendra-t-il BOP académie accompagné d'un PAPA (académique) voire d'une PAPE (Établissement).

UNE CONTRACTUALISATION NÉCESSAIRE

Cette déclinaison souhaita-

ble qui permettrait de responsabiliser les acteurs locaux ne peut que s'adosser à la réflexion sur la contractualisation nécessaire entre académies et établissements, niveau central et académique, niveau central et universités, au développement de la culture de projets : projet d'établissement - projet académique.

La Loi du 13 août 2001 renforce le pilotage rectoral dans les académies et doit permettre de donner une cohérence au projet académique. La LOLF est un outil - pas plus - utilisable pour améliorer l'efficacité de l'État central comme des services déconcentrés.

Marie-Agnès Rampoux

(1) Bleu budgétaire : couleur du projet de loi de finances présenté aux parlementaires.

Architecture des missions « Enseignement scolaire » et « Recherche et enseignement supérieur ».

Il n'est pas possible de détailler tous les programmes et toutes les actions. Il faut se reporter aux sites pour en connaître la totalité.

Missions	Programmes
Enseignement scolaire (6 programmes)	Enseignement public premier degré (7 actions)
	Enseignement public second degré (13 actions)
	Vie de l'élève (5 actions)
	Enseignement privé 1 ^{er} et 2 nd degrés
	Soutien de la politique de l'Éducation nationale (10 actions) (moyens transversaux bénéficiant à l'ensemble des programmes)
Recherche et enseignement supérieur (13 programmes)	Enseignement technique agricole (5 actions)
	Formations supérieures et recherche universitaire (15 actions)
	Vie de l'étudiant (4 actions)
	Recherche spatiale (6 actions)

La gestion des personnels est incluse dans chaque programme.

La loi organique relative aux lois de finances est un texte qui s'applique d'abord au budget de l'État et seulement de manière indirecte aux établissements publics, qualifiés d'opérateurs. 2006 est une année de mise en place et son objectif premier, aux dires du ministère des Finances lui-même, est avant tout d'arriver à mettre en œuvre au niveau de l'État les nouvelles procédures de présentation des documents budgétaires et d'exécution du budget. Les répercussions sur les établissements ne seront pas immédiates et cette réforme passera vraisemblablement inaperçue auprès de beaucoup de personnels.

IMPACT DE LA LOLF

Il ne faut d'ailleurs pas diaboliser les conséquences de l'introduction de la LOLF ni en exagérer l'impact novateur ou réformateur. La LOLF, votée à l'unanimité par les deux Assemblées, est avant tout un moyen de renforcer le contrôle du Parlement et de mettre en regard les résultats de l'action publique et les moyens accordés. Elle n'est pas en elle-même cause d'économies budgétaires ou d'abondements budgétaires. Elle ne remet pas en cause les statuts de la fonction publique. Elle n'induit pas en elle-même de modification de l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche, même si elle peut mettre en évidence certaines de ses faiblesses. Comme tout instrument, elle ne vaudra que par la manière dont elle sera utilisée ; elle peut très bien conduire à des dérives purement bureaucratiques ou bien être une des voies de réforme de l'action de l'État. Dans cette optique, la mise en œuvre de la LOLF ne doit pas être laissée aux seuls spécialistes mais faire l'objet de débats en vue d'une appropriation. Certains efforts ont été faits en ce sens. Le comité technique paritaire ministériel enseignement supérieur et recherche comme le CNESER et le CSRT ont consacré une séance à la LOLF. Le direc-

Application de la LOLF dans les établissements supérieurs et de recherche : une concertation entre les différents partenaires est indispensable.



Gilles Larbi

La Lolf n'induit pas en elle-même de modification de l'organisation de l'enseignement supérieur et de la recherche.

teur de l'enseignement supérieur a réuni pour une journée de formation l'ensemble des responsables d'établissements, et les quatre établissements expérimentateurs ont informé à plusieurs reprises leurs instances de l'avancement des travaux dans leurs établissements. Un bilan de cette expérimentation a été demandé par le ministre à l'IGAENR pour la fin de l'année. Des cycles de formation ont été mis en place par l'Agence de mutualisation des universités et l'école supérieure de l'Éducation nationale pour les présidents et l'encadrement supérieur des universités. Au-delà, la formation et l'information sont, avec les inégalités que cela peut engendrer, laissées à la discrétion des universités. S'agissant des enseignants-chercheurs, une des difficultés a été l'imputation de leurs rémunérations entre les actions relevant des enseignements et celles relevant de la recherche puisque recherche universitaire et formations supérieures sont dans un même programme, les règles ou la doctrine de la LOLF interdisant de payer les personnels sur deux programmes différents. En revanche recherche

universitaire et recherche des organismes sont dans deux programmes différents si bien qu'une même UMR sera alimentée par des fonds provenant de deux programmes et même trois en comptant l'ANR. La règle prise au niveau national, comme dans trois des quatre établissements expérimentaux, est le partage conventionnel 50-50 entre l'enseignement et la recherche. Mais un des établissements a procédé par enquête auprès des personnels sur leur activité réelle et on voit bien que l'on aborde indirectement la question des obligations de service des enseignants-chercheurs et de la modulation des services.

INDICATEURS DE RÉSULTATS

Les indicateurs retenus, de résultats ou de performances, ne sont pas hiérarchisés entre eux. Les objectifs retenus (insertion des étudiants, impact des publications, ouverture internationale, valorisation, satisfaction des besoins en logement étudiant), ne sont pas critiquables mais leur choix et celui de la valeur cible à atteindre ont été faits sans véritable concertation avec les partenaires. L'enjeu sera de passer de

l'objectif national à sa déclinaison par établissement ; cela passera par la rénovation complète du dialogue de gestion, c'est-à-dire de la procédure contractuelle, tant vis-à-vis des organismes que vis-à-vis des universités. L'enjeu sera aussi, au plan local, comme au plan national, la qualité de l'interprétation des indicateurs et des résultats dans le cadre du rapport annuel de performances. La LOLF ne se traduira pas dans un premier temps par un budget global dans les universités dans la mesure où les personnels, tant enseignants-chercheurs qu'IATOS sont des personnels d'État. Seuls seront inscrits dans les budgets des universités les crédits correspondant aux personnels non titulaires recrutés par l'établissements. Mais les universités connaîtront la masse salariale des personnels payés par l'État et pourront connaître leur budget consolidé alors que le budget voté en CA ne représente actuellement que 20 % des moyens dont dispose l'établissement. Pour les personnels payés par l'État, une plus grande latitude sera donnée à l'établissement en négociant avec le ministère lors du départ d'un personnel pour renouveler le recrutement à l'identique, pour transformer le niveau de recrutement, pour abonder les indemnités ou pour le redéployer vers des moyens de fonctionnement, tout ceci devant se faire dans le cadre d'une gestion régulée de la masses salariale qu'il reste à mettre au point. Par ailleurs la présentation des budgets par destination de dépenses (actions de la LOLF) et non plus par nature (personnel, fonctionnement) doit rendre plus claire et plus politique et donc plus démocratique la gestion budgétaire interne à l'établissement. Ces quelques remarques montrent que la réussite de la LOLF suppose des systèmes d'informations améliorés et une qualité du dialogue tant interne à l'établissement qu'entre l'établissement et le ministère.

Jean-Richard Cytermann
Professeur associé à l'EHESS

LA LOLF ET LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La LOLF est certes un texte budgétaire mais elle n'est pas sans conséquences sur la gestion des personnels.

La LOLF ne comporte aucun volet portant sur les statuts des personnels, ni sur leur gestion, ni sur les rémunérations. Pourtant, très rapidement, les réactions suscitées par sa mise œuvre ont porté sur des inquiétudes en terme de gestion des ressources humaines (GRH). Deux innovations importantes expliquent la place centrale que prend la problématique « LOLF et GRH » : la gestion par la masse salariale et la nouvelle présentation des emplois.

MASSE SALARIALE ET PRÉSENTATION DES EMPLOIS

La LOLF présente le budget sous une forme nouvelle : la priorité est la définition de programmes accompagnés de leurs objectifs. Pour chaque programme, les crédits estimés nécessaires à son accomplissement sont ouverts, dont ceux de masse salariale qui confondront désormais rémunérations principales et accessoires, rémunérations des enseignants ou non-enseignants, titulaires ou non.

La structure des emplois sera donc plus « souple », tout en étant limitée par le plafond d'emplois ministériel qui fixera un maximum d'ETP (équivalents temps plein). De plus, dans les projets et rapports annuels de performance (PAP et RAP) imposés par la LOLF, les documents budgétaires devront déterminer des autorisations d'emplois par catégories.

Ces innovations obligeront les gestionnaires de programmes à porter une atten-

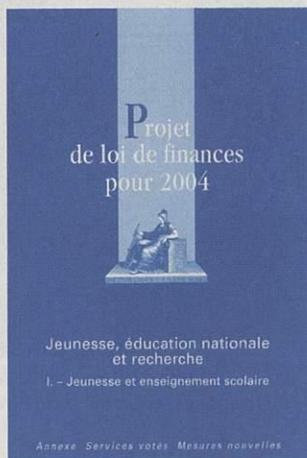
tion accrue à l'ensemble des décisions impactant la masse salariale et le niveau des emplois.

LES ENJEUX

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est depuis longtemps évoquée dans la Fonction publique. Elle devient aujourd'hui une nécessité absolue. En effet, toutes les décisions devront être mesurées en terme de conséquence immédiate ou non sur la masse salariale : recrutements, mobilité entre ministères, changements de corps ou de statuts (intégration des instituteurs dans le corps de PE...), structures démographiques par corps ou par académies... et les avancements de grades. Jusqu'à présent, le budget indiquait clairement les autorisations d'emplois par corps et grades (près de 400 en tout pour l'Éducation nationale) qui permettraient de calculer le nombre de promotions possibles. Comment faire désormais ? La méthode change, un arrêté définira pour chaque corps le taux de promotion applicable à compter de 2006. Le nombre de promus est déterminé par le nombre de promouvables multiplié par ce taux (méthode dite du ratio promus/promouvables). Et qui dit arrêté dit comité technique paritaire...

ET LE DIALOGUE SOCIAL ?

Qu'il s'agisse de gestion collective (fonctionnement et organisation des services et règles statutaires) ou de gestion individuelle (carrières, mutations, promotions), la



LOLF aura un impact sur le fonctionnement des instances paritaires (CAP ou CTP) compétentes sur ces questions. Dès lors que les lois de finances auront un degré de précision inférieur à celui d'aujourd'hui en raison de la démarche de globalisation des emplois et des crédits, les marges de manœuvre des gestionnaires de programmes seront augmentées. Or, pour la CFDT, il ne peut y avoir de pouvoir sans contre-pouvoir, ce qui implique d'aller vers un dialogue social redéfini. Il n'est pas envisageable que les personnels et leurs représentants ne soient pas informés ni n'aient leur mot à dire sur les objectifs, sur les indicateurs, sur les mesures de transformations de crédits et/ou d'emplois, sur la politique indemnitaire, sur les avancements de grades... Il en va des chances de réussite de la réforme qui n'aboutira pas sans transparence, sans implication des personnels, sans bénéfice pour des agents dont le mal-être augmente de mois en mois.

Mylène Jacquot

BUDGET 2006 : MIEUX QUE PIRE OU LA DÉSESPÉRANTE CONSTANCE

Le budget 2006 de l'Éducation nationale s'inscrit dans une désespérante continuité. La réussite scolaire de tous les jeunes n'est décidément pas la priorité du gouvernement.

Non seulement les départs en retraite sont loin d'être compensés mais, qui plus est, le ministère continue de supprimer des emplois.

1 000 créations de postes dans le premier degré (dont 200 pour une transformation d'emplois à Mayotte)... pour 50 000 élèves supplémentaires... Pas nécessaire de faire de savants calculs pour obtenir le ratio.

1 380 postes supprimés dans le second degré auxquels il faut ajouter 1 400 stagiaires en moins pour une baisse d'effectifs de 40 000 élèves... Là également inutile de faire de savants calculs.

À cela il faut ajouter la suppression de 400 postes d'administratifs. Seul point un tant soit peu positif : la création de 300 postes d'infirmières.

Certes, pour le Sgen-CFDT, on peut toujours dire que ces annonces sont mieux que pire par rapport à celles évoquées au printemps dernier mais il n'est pas question de se contenter d'un tel constat.

Quand on sait par ailleurs que les PPRE (programmes personnalisés de réussite éducative) devront être financés par des redéploiements, on peut bel et bien affirmer que la réussite scolaire ne constitue pas un objectif, ne serait-ce que dans l'imaginaire de ce ministère.

Le ministre de l'Éducation nationale a beau écrire à tous les enseignants pour leur dire tout le bien qu'il pense d'eux... quand, dans le même temps, ces mêmes enseignants verront leurs conditions de travail se détériorer une fois de plus...

Communiqué de presse du 28 septembre 2005

Colloque à Pontivy

« Du socle commun à la formation tout au long de la vie »

Près de cent cinquante militants et adhérents, en majorité des enseignants des deux réseaux public et privé et des quatre départements bretons, ont répondu à cette invitation à la réflexion. Deux questions centrales ont dominé les débats : comment « utiliser » les nouveaux dispositifs législatifs autour de l'École et de la formation professionnelle ? Et comment mieux articuler formation initiale et formation continue ?

UN ENJEU INTERPROFESSIONNEL

« La première ambition de la CFDT, c'est une plus grande justice sociale. Elle n'est atteignable que par le respect et la mise en œuvre d'une égalité des chances. L'égalité des chances commence par l'égal accès de tous aux formations et à la reconnaissance de celles-ci. » C'est par ces mots que fut ouvert le colloque.

On ne peut que se féliciter d'une démocratisation de l'accès à l'École, mais regretter un élitisme « traditionnel », le trop faible investissement porté au traitement de l'échec scolaire, ou l'absence de moyens sur la recherche pédagogique et l'innovation.

« Notre idéal d'émancipation conduit à œuvrer pour que chacun maîtrise et dispose des clés de la formation. » Comment faire disparaître les opacités, les ruptures dont sont toujours victimes les plus faibles et les plus fragiles ?

Face à une instabilité économique grandissante, renforcer la complémentarité entre formation initiale et formation continue est un enjeu vital pour l'avenir.

Et le représentant de l'Union régionale de conclure : « Il est urgent que cesse le diktat de la voie royale, des diplômes généraux et classiques, comme seules planches de salut. Il est urgent de valider des acquisitions qui ne se fabriquent pas qu'en formation, mais dans tous les moments de la vie, professionnelle, syndicale, familiale ou associative et citoyenne. »

L'unanimité des participants au colloque s'est faite sur le

L'Union régionale CFDT de Bretagne, le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT ont organisé le 12 octobre à Pontivy, en centre Bretagne, un colloque sur le thème : « du socle commun à la formation tout au long de la vie »



Xavier Nau, Claude Thélot, Jean-Claude Dessaigne et Jean-Luc Villeneuve.

bien-fondé de la démarche de débat public, mené par la commission Thélot. Le besoin de refonder l'École, d'échanger sur ce qui s'y fait, sur son image, les enjeux qu'elle porte, ses prolongements et sa responsabilité est indispensable. La grande écoute qu'ont manifestée les participants pour les témoignages de terrain, pour l'évocation de pratiques « innovantes », qui toutes renvoyaient à des préoccupations sociales universelles, montre que l'École doit rester un outil social au service de tous.

LA FAIBLESSE D'UNE LOI

La deuxième unanimité s'est sans doute faite sur la « faiblesse » de la nouvelle loi sur l'École. L'intensité de débat public, la justesse d'un grand nombre de conclusions du rapport Thélot avaient laissé se monter des châteaux en Espagne. L'idée d'un socle commun subsiste mais privée de son âme et d'une partie de son squelette. L'engagement politique a fait défaut devant ce qui aurait pu constituer un projet public.

Certes, comme l'a rappelé Christian Forestier, président du CEREQ, « une loi ce n'est pas tout et on observe les limites de la loi de 89 »,

mais les principes gravés dans le marbre des textes donnent ou pas la hauteur de l'ambition politique, « une dimension de plus en plus absente sur le volet éducatif », poursuit Christian Forestier. La volonté d'élaboration d'un socle commun de compétences ne suffira pas plus que le texte de loi lui-même. Il reste à éviter que ce socle se transforme en un programme *light*, une juxtaposition de morceaux choisis parmi des éléments disciplinaires.

« Aujourd'hui, il faut poser des conditions pour la réussite du socle commun » dit Claude Thélot, président de la commission du débat sur l'École.

VIGILANCES SYNDICALES

Les secrétaires généraux des fédérations Sgen-CFDT et Fep-CFDT ont reconnu qu'ils partageaient un certain nombre de constats avancés par Claude Thélot et ont rappelé qu'ils se montreraient fermes sur les valeurs et les principes défendus dans la phase préparatoire à la loi.

Jean-Luc Villeneuve a notamment insisté sur « l'absence chronique de bilan quant aux politiques et réformes lancées depuis le ministère de l'Éducation ». « Nous som-

mes, a-t-il insisté, fermement opposés à toute orientation précoce et par l'échec. Les formations technologiques doivent être intégrées dans le socle et non constituer une filière. » Xavier Nau, secrétaire général de la Fep-CFDT, a appelé « à s'échanger les méthodes formation initiale-formation continue pour garantir de meilleurs résultats dans les remédiations et l'individualisation des parcours ». Il souhaite « que l'on sorte du disciplinaire et des méthodes de recrutement devenues caduques »

DES DISPOSITIFS NOUVEAUX

Une présentation éclair par Marie-Claude Juhel, chargée de projet, des dispositifs de formation continue à disposition des salariés des entreprises aura permis aux nombreux enseignants présents de découvrir d'une part, l'état du droit et la timide montée en charge des dispositifs (passeports de formation, DIF...) et dans le même temps de vérifier la pauvreté de leur propre droit à « partir en formation ».

Catherine Ducarne, secrétaire confédérale, confirme ce besoin d'un socle sur lequel, grâce auquel et à partir duquel il sera possible d'accroître ses compétences. « Il faut très vite apprendre à apprendre et donner envie d'apprendre » et dans le prolongement, « participer au maintien et à l'activation des compétences ». C'est à ces conditions que le passeport formation, le portefeuille de compétences deviendront des outils incontournables.

Débats d'idées, échanges de pratiques, grande écoute, analyses expertes... tous les ingrédients d'un cocktail aussi riche que frustrant.

Nous avons démarré avec quelques questions sérieuses et nous avons bouclé sur un faisceau de pistes à retravailler et à creuser dans l'interprofessionnel. L'engagement de renouveler ces rencontres est déjà pris.

Maurice Bossuat
URI CFDT Bretagne

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

PLAN AMIANTE

La prise en charge des risques de l'amiante se met enfin en place. Deux académies vont expérimenter en 2005 le « plan amiante » qui sera généralisé en 2006. Pour le Sgen-CFDT, l'enquête sur l'amiante doit concerner tous les collègues qui auraient pu être touchés au cours de leur carrière.

Le problème de l'amiante est triple :

- repérage des locaux amiantés en application des décrets de 1996 modifiés allant jusqu'à la réalisation d'un « document technique amiante », recensement obligatoire des locaux amiantés dans les établissements ;
- réalisation des travaux de protection, ou de désamiantage dans les cas les plus graves ;
- suivi médical amiante pour les personnels en exercice ou en retraite qui ont été exposés.

REVENDEICATION DU SGEN-CFDT

Depuis plusieurs années le Sgen-CFDT demande régulièrement la liste des établissements contenant de l'amiante, la mise en place d'un recensement des agents soumis à l'amiante et la mise en place d'un réel suivi médical.

Lors des derniers Comités centraux d'hygiène et de sécurité (CCHS) tant du scolaire que du supérieur, le ministère a enfin proposé un « plan amiante ». Après plusieurs séances de ces instances et réunions d'un groupe de travail commun, un plan 2005/2006 a été adopté. Les grandes lignes en ont été définies.

DEUX ACADÉMIES PILOTES EN 2005

Pour 2005 deux académies, Nancy-Metz et Rennes, ont été retenues comme académies pilotes. Une liste des corps de métiers et des disciplines enseignées considérés comme pouvant présenter un risque d'exposition a été établie. Un questionnaire d'auto-évaluation permettra aux personnels de cinquante ans et plus, susceptibles d'avoir été exposés en raison du métier ou de



Marie-Paule Berthon

Depuis plusieurs années, le Sgen-CFDT demandait la mise en place d'un « plan amiante ».

la discipline exercée, de décrire leurs *cursus laboris*.

La pertinence de cette liste sera vérifiée en proposant aux personnels de l'enseignement supérieur, susceptibles de prendre leur retraite dans les trois ans, ce questionnaire.

En 2006, après un bilan tiré par les CCHS, il sera généralisé à l'ensemble des académies. Une information générale sur le risque amiante ainsi que sur le plan amiante sera réalisée, des recommandations pour les médecins de prévention élaborées, un suivi médical ainsi qu'un suivi post-professionnel des personnes susceptibles d'avoir été exposées mis en place.

SUIVI MÉDICAL

Ce « plan amiante », que nous demandions depuis plusieurs années, devrait permettre d'offrir aux personnels qui ont été exposés à l'amiante ou qui craignent de l'avoir été, un suivi médical de qualité, qui ne soit pas laissé au bon vouloir des responsables ou des médecins de prévention. Ce suivi sera réalisé si et seulement si

les personnels le désirent.

Dans l'état actuel du débat avec l'administration, et tel que le précise le « plan amiante », les limites du champ de personnes auxquelles sera proposé le questionnaire d'auto-évaluation restent à préciser en fonction des résultats de l'expérimentation de Nancy-Metz et Rennes.

UN PLAN LIMITÉ

Le Sgen-CFDT refuse une démarche qui consisterait à n'envoyer un questionnaire qu'aux seules personnes ayant actuellement un métier relevant d'une liste strictement limitée, et qui risquerait de laisser de côté ceux qui ont changé de métier ou ceux qui ont travaillé dans un environnement amianté sans jamais avoir manipulé de l'amiante. De nombreux collègues qui ont subi une exposition environnementale ont des maladies liées à l'amiante. Les syndicats du CCHS sont unanimes pour considérer que l'enquête-amiante devra être la plus large possible.

Gilbert Heitz

RÉMUNÉRATION

Fusion des échelles 2 et 3

En décembre 2004, le ministre de la Fonction publique avait annoncé la fusion des échelles 2 et 3 de rémunération (début de grille catégorie C) pour le 1^{er} juillet 2005 dans le cadre des mesures salariales. Or, manque de préparation, manque de budget, manque de volonté politique, ou les trois réunis ? le 25 mai, la mesure a été reportée au 1^{er} octobre.

En attendant une refonte totale de la grille et des carrières de la catégorie C revendiquée par la CFDT, les agents devront se contenter d'une mesure qui ne règlera rien aux problèmes de carrières ni de pouvoir d'achat !

Certes, dans la plupart des corps de catégorie C, un grade est supprimé, mais le nombre de corps reste identique et donc les épreuves pour passer d'un corps à l'autre sont maintenues (liste d'aptitude ou concours).

Et les déroulements de carrières sont toujours aussi indignes : si le nombre d'échelons des échelles 3, 4 et 5 est réduit de onze à dix, soixante et un points seulement séparent l'indice du premier échelon de la nouvelle échelle 3 (276) du dernier (337). Ainsi, il faudra en moyenne vingt-sept ans à un agent d'un grade classé en échelle 3 pour que son traitement augmente de moins de 230 euros !

Ces quelques chiffres démontrent, si besoin est, que la fusion des échelles 2 et 3 n'est qu'un pis-aller en attendant un travail approfondi, que le Sgen-CFDT réclame depuis longtemps.

RAPPORT DU MÉDIATEUR DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Le médiateur de l'Éducation nationale, Jacky Simon, a rendu aux ministres de l'Éducation et de la Recherche son 6^e rapport :

- 5500 réclamations lui ont été adressées en 2004 (+9 % par rapport à 2003) ;
- 49 % proviennent des usagers, 51 % des personnels.

Le taux de réussite des médiations se maintient à un haut niveau (80 %)

Avec « l'impertinence maîtrisée » qu'on lui connaît, il épingle dans son avant-propos le retour troublant et alambiqué de la possibilité de recourir à des punitions collectives tout

en gardant le principe général de la sanction individualisée. À l'heure où l'institution est soumise à de fortes contraintes de gestion, il suggère de développer un « *argumentaire autre que l'injonction caporaliste* » et de ne pas confondre « *autorité et autoritarisme* ». Sans nier la nécessité de gérer avec rigueur, il souligne la contradiction d'une « *administration budgétivore qui se replie sur sa règle à calcul* » en même temps que s'amplifie un discours sur la « *gestion des ressources humaines auquel peu de personnes croient vraiment* ».

Au fil du rapport dont on

recommande la lecture (education.gouv.fr/media-education et ladocumentation.francaise.fr), on vérifie que la création du médiateur du service public n'est pas un énième avatar du bureau des réclamations ou des cellules de modernisations. Le médiateur formule des recommandations à partir des dysfonctionnements concrets rencontrés. Ce sont autant de leviers pour une modernisation raisonnable du service public et une gestion humaine de ses ressources. Il existe un réseau décentralisé de trente et un médiateurs académiques et neuf correspondants, tous indépendants et bénévoles.

INFORMATIONS DIVERSES

Contractuels

Les contractuels de tous types, dont les assistants d'éducation, voient souvent incluse dans leur contrat une période d'essai. Pendant cette période d'essai, le licenciement sans indemnisation peut intervenir, au cas où un agent est jugé incapable d'exercer ses fonctions. Mais en cas de renouvellement du contrat sur le même emploi, cette période d'essai n'a plus de raison d'être. C'est bien ce qu'a décidé le juge administratif. Le ministère rapporte sa décision dans sa *Lettre d'Information Juridique* en l'approuvant. De fait la reconduction de cette mention n'est souvent que « *l'effet traîtement de texte* ». Un licenciement lors d'une deuxième période d'essai est donc à considérer comme un licenciement en cours de contrat.

TA de Paris, 15.01.2004, M. Karti, n° 0215981/7, LIJ n° 84, avril 2004

le 1^{er} janvier 2005.

Note de service n° 2005-057 du 14 avril 2005. BO n° 17 du 28 avril 2005.

Le B2i priorité nationale

La mode est à la généralisation, après l'EED c'est au tour des Tice. Dans une circulaire sobrement intitulée « *Étudier et enseigner dans la société de l'information* », l'administration rappelle les efforts « *importants* » consentis par le gouvernement et les collectivités territoriales pour mieux constater les faibles résultats obtenus sur le terrain.

La cause est si importante que la circulaire souffle aux services déconcentrés l'utilisation d'emplois précaires (EVS) pour la maintenance et l'aide matérielle aux enseignants. Et pour que ceux-ci se sentent réellement concernés il est « *recommandé* » la désignation d'un correspondant Tice chargé de la coordination pédagogique dans chaque établissement, mais sans aller jusqu'à recommander sur quels moyens...

Et comme il est temps de passer à la vitesse supérieure, on change l'appellation des brevets informatique et internet (B2i) niveaux 1, 2 et 3 en B2i école, collège et lycée ! Enfin, le B2i Lycée-CFA quitte la phase d'expérimentation pour passer en phase transitoire mais toujours sans cadrage national. Il est vrai que la circulaire ne donne pas de date pour l'intégration au baccalauréat alors que l'horizon 2007 est indiqué pour le collège.

Rien de neuf en ce qui concerne la formation des enseignants, si ce n'est la mention des outils de formation ouverte et à distance (FOAD) et de l'auto-formation pour la formation continue.

Circulaire n°2005-135 du 9-9-2005 parue au BO n°34 du 22 septembre 2005

ÉVALUATION EN EPS

Bac 2004 des séries générales et technologiques

La commission nationale d'évaluation en EPS, présidée par A. Hébrard, IGEN, a rendu son rapport. En l'absence d'un logiciel national commun qu'elle appelle une nouvelle fois de ses vœux, elle a travaillé à partir des remontées de vingt-six académies. La moyenne nationale des notes est identique à celle de l'an dernier : 12,8. Le pourcentage de notes inférieures à la moyenne se situe autour de 8 %.

FILLES ET GARÇONS EN EPS

La moyenne générale pour les garçons est de 13,5, contre 12,3 pour les filles mais un écart de moins d'un point est observé souvent en escalade, course d'orientation, natation et demi-fond. L'avantage est en faveur des filles en danse individuelle et collective, acrosport, agrès, voire musculation. Elles sont dépendant plus souvent dispensées et deux fois plus nombreux

que les garçons à ne pas avoir la moyenne. Les garçons sont deux fois plus nombreux à atteindre et dépasser la note de 14. On trouve plus de 55 % de garçons parmi les candidats qui choisissent course de haies, javelot, saut de cheval, football et rugby et plus de 55 % de filles pour la natation, les agrès, l'acrosport, la danse, le volley-ball et le badminton. En revanche, demi-fond, saut en hauteur, pentabond, escalade, course d'orientation, lutte, boxe française et musculation sont choisis à égalité par filles et garçons.

UN FORT DÉSÉQUILIBRE DES CHOIX

La commission constate que le choix des épreuves s'effectue sur seulement un tiers des possibilités offertes. Les épreuves les plus choisies sont le volley (45 %) et le badminton simple (44 %). Les plus délaissées : tennis de table en double (0,8 %), judo

(0,6 %) et lutte (0,2 %). En hausse, l'acrosport (+3 %), le basket (+2 %), le pentabond (+1 %), en baisse, le volley (-3 %) et les agrès (-1 %).

INAPTITUDES ET CONTRÔLE ADAPTÉ

Grenoble montre que la mise en place et le pilotage du contrôle adapté amène à une baisse des inaptitudes totales qui s'élèvent à 4,5 % de l'effectif total des candidats et candidates.

La commission note que les options facultatives restent coûteuses et difficiles à gérer. La co-évaluation s'avère essentielle pour légitimer une épreuve nationale passée en contrôle en cours de formation. La commission entend poursuivre son travail d'amélioration des épreuves constituant le référentiel national.

Il faut donc investir les commissions académiques pour faire évoluer ce bac « musculaire et masculin ».

Avantages en nature

Le mode d'évaluation des avantages en nature a changé depuis le 1^{er} janvier 2005. La fourniture gratuite d'un logement et des prestations accessoires (eau, gaz, électricité, chauffage) est un revenu soumis à cotisations et pris en compte pour le calcul du revenu imposable. Base de calcul pour les cotisations comme pour le revenu imposable : 70 % de la valeur locative brute du logement (indiquée sur l'avis de taxe d'habitation) augmentés de la valeur réelle des prestations accessoires. Le total est assujéti à la CSG, à la CRDS (7,76 %), et à la retraite additionnelle de la fonction publique (5 %). Les cotisations sont retenues sur la paye avec un rappel éventuel depuis

TRANSFORMATION DE L'ÉCOLE (2)



MOND + Michel Debon

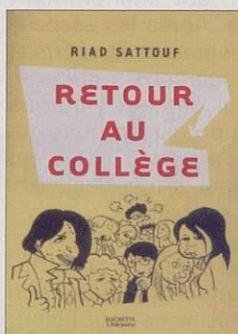
PETITE HISTOIRE LIBREMENT ILLUSTRÉE DU SGEN

Rappel des épisodes précédents :

1. De la CFTC à la CFDT, *Profession Éducation* n° 141
2. Création du Sgen-CFDT, *Profession Éducation* n° 142
3. Un syndicat laïque, *Profession Éducation* n° 143
4. Un syndicat général, *Profession Éducation* n° 144
5. Un syndicat confédéré, *Profession Éducation* n° 145
6. Syndicalisme et politique, *Profession Éducation* n° 146
7. L'international, *Profession Éducation* n° 147
8. Droits de l'homme, *Profession Éducation* n° 148
9. Transformation de l'École (1), *Profession Éducation* n° 149

VOYAGE DANS UN COLLÈGE HUPPÉ

Marqué par ses années de collège, l'auteur (vingt-sept ans), décide de retourner dans un établissement scolaire. Il a connu la Zep, son enquête aura lieu dans un de ces prestigieux lycées parisiens qui comptent aussi un collège, où il n'accède qu'avec l'autorisation du ministre. La prise de contact avec le proviseur est un des moments savoureux de cette bande dessinée.



Les collégiens du lycée Charles-Henri sont-ils si différents des autres ? On lui a dit : ici vous n'entendez pas « *riquet ta mère* », ici les élèves travaillent, ici on n'accueille que les meilleurs élèves... Certes le niveau social et les revenus des parents s'écartent de la moyenne (pour être dans le ton il faut un pull à quatre cents euros) mais les élèves de la 3^e C, dont il partage la vie scolaire, ont bien des points communs avec les ados de leur âge, qu'il s'agisse de leurs rapports avec les profs, de leurs tourments sentimentaux et sexuels, des chamailleries et conflits qui les traversent et même de leur vocabulaire. Quand, à l'heure de la récréation, Riad observe d'autres groupes, il est témoin de racket et de violences à l'encontre d'élèves de sixième.

Car tout est dans le regard du dessinateur, observateur impartial qui ne juge ni ne préjuge, relatant ce qu'il voit et entend, croquant les protagonistes (seuls les personnages l'intéressent, le décor est peu présent) de son reportage. Le rire n'est jamais amer, et pourtant les élèves peuvent exprimer tranquillement un racisme anti-arabe ; l'auteur ne répugne pas à l'autodérision quand il évoque son passé de collégien et d'adolescent amoureux, ou qu'il avoue « *je n'ai pas le niveau de 3^e* ».

Un livre où tout est vrai et qui tranche agréablement avec les pamphlets haineux déversés à chaque rentrée.

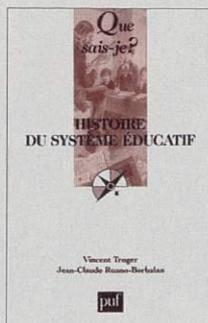
Retour au collège

Riad Sattouf
Éditions Hachette, 2005
12,30 €

UNE HISTOIRE DE L'ÉCOLE

Les auteurs, tous deux collaborateurs de la revue *Sciences Humaines*, brossent sous forme synthétique (format « Que sais-je ? » oblige) les grands traits de l'évolution du système éducatif français. Au-delà du factuel : hommes, dates-clés... l'éclairage sociologique permet de poser à l'Histoire des questions toujours actuelles : savoirs scolaires, égalité, place de l'enseignement professionnel, autonomie et centralisation entre autres. L'ouvrage consacre un chapitre à un thème rarement abordé : celui de la place des innovations techniques à l'école. Dans leur conclusion les auteurs soulignent l'importance de la perspective historique pour comprendre des références

et des modes de fonctionnement qui s'inscrivent dans une très longue durée : permanence du modèle platonicien dans la conception des savoirs, organisation de la scolarité héritée de la Renaissance.



Il s'agit donc d'un livre qui, par son approche, dépasse le cadre chronologique traditionnel.

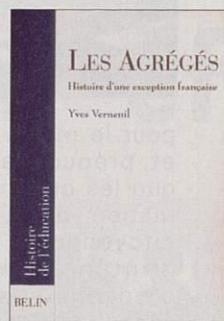
Histoire du système éducatif

Vincent Troger et Jean-Claude Ruano-Borbalean
Éditions PUF, collection « Que sais-je », 2005, 8 €

UNE EXCEPTION FRANÇAISE

Historien spécialisé en histoire de l'éducation, Yves Verneuil est l'auteur d'une thèse sur la Société des Agrégés. Il élargit ici sa problématique en s'interrogeant sur la spécificité du corps des agrégés, une « *exception française* », et sur son adaptation aux besoins du système éducatif. Retraçant chronologiquement les évolutions du concours et de ses lauréats depuis l'Ancien Régime,

où il servait à recruter des « *titulaires remplaçants* », jusqu'à nos jours, il met en évidence l'ambiguïté fondamentale d'une catégorie qui, par son mode de recrutement comme par le devenir professionnel de ses membres, se trouve à la croisée des chemins entre le secondaire et le supérieur. On retrouve à travers cette histoire l'écho de débats récurrents dans notre pays, comme celui qui oppose les tenants de la professionnalisation du métier d'enseignant à ceux de l'excellence disciplinaire. Si l'on ne s'étonne pas du camp choisi dans



ce débat par la majorité des agrégés, on s'amuse des critiques dénonçant l'inadaptation du concours à sa finalité et de ses lauréats à leurs élèves... sous la plume d'un ministre de l'instruction publique du Second Empire ; l'auteur y voit une des sources de l'hostilité des « *républicains* » au discours pédagogique...

Les agrégés, histoire d'une exception française

Yves Verneuil
Éditions Belin, 2005, 26 €

APPEL À PHOTOS

Pour renouveler les illustrations des articles de *Profession Éducation*, la rédaction lance un appel à tous les adhérents qui possèderaient des photographies numériques (formats jpeg ou tiff) libres de droits et qui accepteraient de les voir figurer dans le journal.

Merci de les transmettre à :

infope@sngen-cfdt.org

PETITES ANNONCES

Tarifs :

Les annonces concernant les échanges scolaires ou le bénévolat sont gratuites.

Pour les autres, il faut compter, pour 30 signes (un espace ou un signe de ponctuation compte pour un signe), **7 € pour les adhérents CFDT** (joindre étiquette-adresse de PE ou CFDT Magazine) et **14 € pour les non adhérents**.

Immobilier

69 Bessenay - Villa 130 m² sur terrain 880 m² construct. traditionnelle. Cave. Garage. Balcon. Terrasse. 3 chambres + possibilité mezzanine. 25 kms de Lyon. Train à 5 kms. Vue imprenable sur Monts du Lyonnais et Village. 275 000 €. Tél 04 74 70 81 61

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION

Jean-Luc Villeneuve

RÉDACTRICE EN CHEF

Catherine Hirschmuller

SECRÉTAIRES DE

RÉDACTION, MAQUETTE

Marie-Paule Berthon,

François Salaün.

RÉDACTION

Alain André,

Danielle Godard,

Didier Parizot,

Raymonde Piecuch,

Odile Ravaux.

IMPRIMERIE

ETC, Yvetot (76)

CPPAP 440 D 73 S

ISSN 1143-2705

Fédération des Syndicats

Général de

l'Éducation nationale et

de la Recherche publique

47/49, avenue S. Bolivar

75950 Paris cedex 19

Tél : 01 56 41 51 00

Fax : 01 56 41 51 11

Sur internet :

www.sngen-cfdt.org

Mél : fede@sngen-cfdt.org

Jean-François Vincent

Comment définissez-vous le concept de complémentarité éducative ?

Pour définir la complémentarité éducative je partirai d'un constat : l'École ne peut plus, depuis de nombreuses décennies, assumer seule la mission d'éducation, dans une société de plus en plus complexe où elle n'est plus l'unique source et le seul moment de formation et d'éducation. Qu'on l'admette ou non, qu'on le regrette ou qu'on s'en réjouisse, la complémentarité éducative est une réalité plus qu'un projet ou une nécessité. De fait, le « *partenariat éducatif* » est devenu une composante incontournable de l'éducation, de l'instruction et de la formation des citoyens. Qu'il s'agisse en premier lieu des parents, ou d'entreprises, d'acteurs privés, de collectivités territoriales, d'associations locales... Un nombre croissant de « *partenaires* » revendiquent la complémentarité de leur action avec celle de l'État.

Parfois celle-ci est en cohérence avec l'action de l'École, ses objectifs, ses principes et ses valeurs de référence... Parfois l'impact éducatif est en totale contradiction.

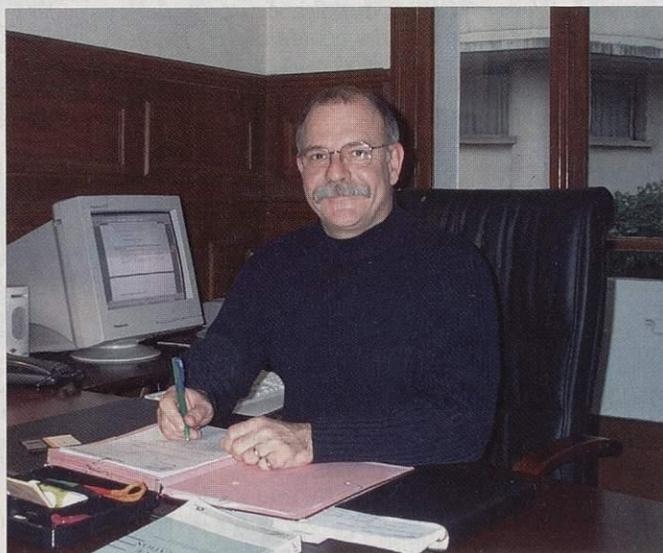
Pour leur part, les associations éducatives complémentaires de l'enseignement public, qui ont pour la majorité d'entre elles été créées par des enseignants et continuent à être encadrées par des enseignants, se situent dans la logique du développement et du rayonnement de l'École publique. Elles contribuent à l'évolution du système éducatif en accompagnant nombre de dispositifs innovants dont elles sont souvent à l'origine.

Quelle est la place faite aux associations complémentaires dans la mise en œuvre de la loi Fillon ?

La réponse est simple : aucune ! Cette réalité est

Jean-François Vincent est cette année coordonnateur des associations éducatives complémentaires de l'enseignement public.

Il est par ailleurs président de l'Office central de coopération à l'école.



Robert Touati

pour le moins paradoxale et préoccupante. Alors que les questions de formation, d'éducation à la citoyenneté, de laïcité, d'intégration sociale, d'épanouissement personnel de l'enfant et tout récemment de « *réussite éducative* »... mettent en évidence la nécessité d'une action cohérente et coordonnée des différents partenaires éducatifs, l'École se referme sur ses programmes et ses enseignants. La loi d'orientation ne fait à aucun moment référence aux actions que nous menons dans l'École elle-même, dans les établissements spécialisés et les associations scolaires par exemple, ou en complément du temps scolaire, au sein des ateliers relais, dans les centres de loisirs et de vacances...

Dans la loi il y a l'École et exclusivement l'École... Tout le reste est mis en périphérie : les parents, mais aussi les marchands ou les défenseurs de l'École. Aux enseignants et aux familles de faire le tri. La « *complémentarité éducative* » est devenue concurrentielle, c'est un bien marchand comme les autres...

Aujourd'hui les associations complémentaires poussent un cri d'alarme. Pourquoi ?

Pour plusieurs raisons. Tout d'abord parce que nous n'acceptons pas cette évolution de la conception de l'éducation, et la dérive « *marchande* » qui l'accompagne dénature l'éducation, en temps et hors temps scolaire, creuse les inégalités, asservit la communauté éducative et déconsidère les missions et le rayonnement des éducateurs.

Ensuite parce que nous dénonçons l'étranglement financier dont nous sommes victimes : les subventions accordées par l'État aux associations éducatives complémentaires pour mener leur action ne cessent de diminuer. Pour les plus chanceuses d'entre elles (celles qui bénéficiaient d'une convention pluriannuelle), les subventions ont été amputées de 20 % depuis 2001 dont 7 % en 2005. D'autres n'ont reçu à ce jour aucune subvention pour l'année civile.

Enfin parce que nous n'acceptons pas la décision prise par le ministre de supprimer, à la rentrée 2006, huit cents

emplois d'enseignants mis à disposition de nos associations. Le ministre justifie cette décision qui constitue une véritable « *rupture de contrat* » par des raisons « *techniques* » liées à la mise en œuvre de la LOLF. Nous ne pouvons admettre cet argument. Si l'action de nos associations ne rentre pas aujourd'hui dans les programmes « *enseignement scolaire* » de la LOLF, il suffit de modifier ces derniers pour reconnaître la place et le rôle que nous tenons dans la problématique éducative. Nous sommes en fait tout à fait convaincus que cette décision est éminemment politique. Après les associations « *jeunesse et sports* », les associations « *culturelles* » qui ont été victimes de la suppression quasi-totale de l'aide de l'État, c'est aujourd'hui le tour des associations éducatives.

Vous appelez la communauté éducative dans son ensemble à se mobiliser ; qu'attendez-vous des organisations syndicales plus spécifiquement ?

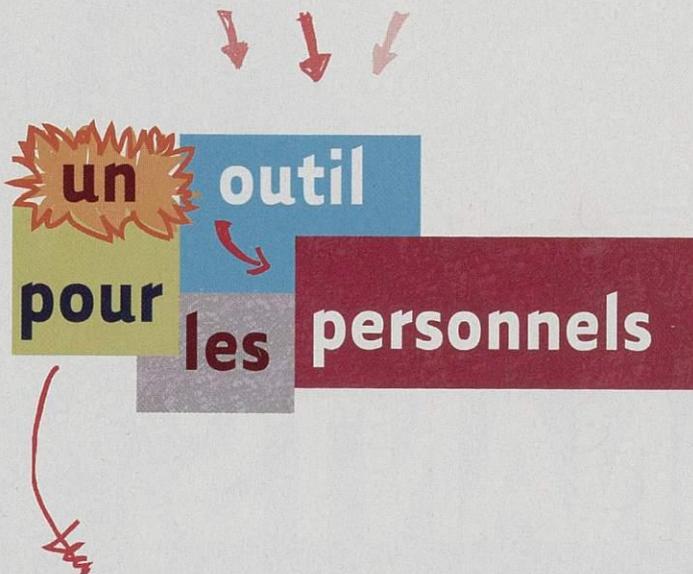
Nous attendons qu'elles informent les enseignants des difficultés que nous rencontrons qui, si elles ne sont pas remises en cause, affaibliront durablement la capacité d'intervention des mouvements laïques.

Nous leur demandons dans le même temps de soutenir l'action que nous menons actuellement auprès du gouvernement et des parlementaires afin que soit présenté devant le Parlement un rectificatif au programme « *enseignement scolaire* » de la LOLF intégrant les objectifs éducatifs dont sont porteurs les associations.

Nous souhaitons enfin qu'elles demandent au gouvernement de revenir sur les décisions de réduction des moyens et de suppression de la mise à disposition d'enseignants en septembre 2006.

Propos recueillis par Catherine Hirschmuller

Le vade-mecum



Syndicat général de l'Éducation nationale et de la Recherche publique

Vade-Mecum du Sgen-CFDT

Actualité | Livre 1 : Écoles | Livre 2 : Collèges, lycées, lycées professionnels | Livre 3 : Statut général

Le Vade-mecum a pour objectif de donner les principales dispositions législatives et réglementaires qui fixent le sort des personnels exerçant à l'Éducation nationale.

Le Vade-mecum est complémentaire de l'action des élus du Sgen-CFDT au sein des commissions administratives paritaires départementales, académiques, nationales.

Cette action est basée sur le contrôle, la transparence, l'équité, sur le refus de l'arbitraire, du clientélisme, des passe-droits, du chacun pour soi. La défense individuelle et collective des personnels s'articule avec les priorités que sont la lutte pour l'emploi et l'action pour la réussite de tous les jeunes.

Fédération des Sgen-CFDT
47/49 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris cedex 19
01 56 41 51 00
fede@sgen-cfdt.org

Dernière mise à jour : 21/10/2004

Livre 1 : Écoles

Le livre 1 traite des dispositions particulières aux écoles et établissements publics où est dispensé un enseignement du premier degré et aux enseignants qui y exercent (instituteurs et professeurs des écoles).



Livre 2 : Collèges, lycées, lycées professionnels

Le livre 2 traite des dispositions particulières aux personnels et aux établissements du second degré.

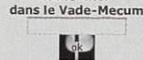


Livre 3 : Statut général

Le livre 3 traite de l'ensemble des dispositions statutaires communes aux personnels des enseignements scolaires (premier et second degré).



Rechercher dans le Vade-Mecum



Fédération des Sgen-CFDT

■ Négociations salariales, suite (17 décembre 2004)
■ Abandonner une éducation technologique pour tous ? (16 décembre 2004)

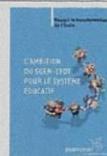


Sgen-CFDT : Plus de Services

■ Les établissements APV de l'académie (17 décembre 2004)
■ CAPA 2004-05 (12 décembre 2004)



CFDT : des choix, des actes
<http://bilg.foncti-en-publique.gouv.fr>



Site construit et alimenté grâce à SPIP

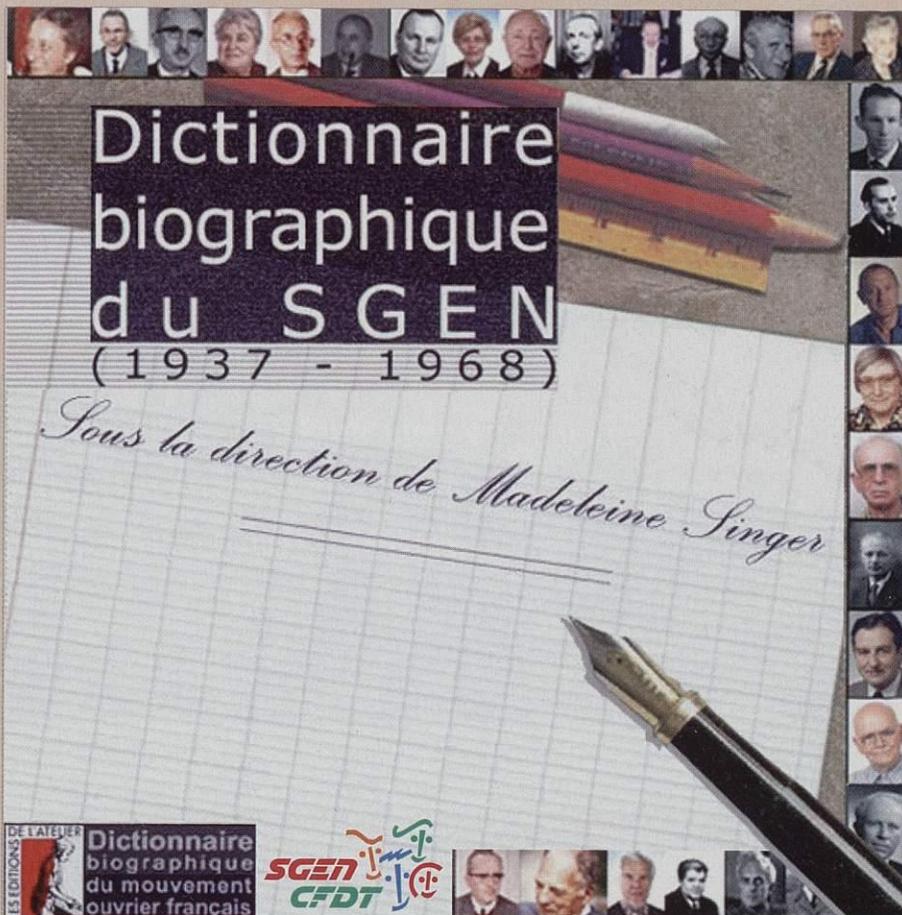
vademecum-sgen-cfdt.org

Le Maitron

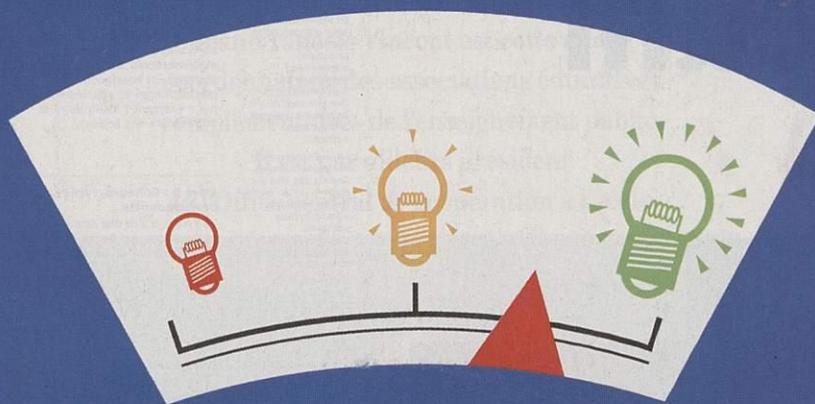
De son vrai nom *Dictionnaire biographique du mouvement ouvrier français*, il est plus connu sous le nom de son créateur, Jean Maitron (1910-1987). L'œuvre, entamée après-guerre, s'est poursuivie depuis : 648 auteurs y ont collaboré sous la direction de Claude Pennetier dans des groupes de travail thématiques (professionnels, politiques et sociaux) et régionaux. À ce jour, la version papier compte plus de 90 000 notices biographiques regroupées en 44 volumes... et disponibles sur CD-Rom.

Édition spéciale Sgen-CFDT

Sont publiées, sur CD-Rom uniquement, quelques 150 biographies de militants qui ont contribué à la mise en place du SGEN, à son évolution et à son implantation comme à l'élaboration de ses orientations, de sa création en 1937 à 1968, en passant par son rôle dans la transformation, en 1964, de la CFTC en CFDT. La plupart des notices ont été rédigées par Madeleine Singer, auteur de *Le SGEN, Des origines à nos jours en 1993*, avec le soutien du Centre d'histoire sociale (CNRS-Paris I) et du Sgen-CFDT.



Prix et commandes du CD-Rom consacré au Sgen auprès de votre syndicat.
Toutes les adresses sur www.sgen-cfdt.org



ENSEIGNANTS, FAITES LE PLEIN D'IDÉES NEUVES.

*Pour vous, au cœur du Salon, la Cité de l'éducation vous est dédiée :
conférences-débats, centres de ressources, librairie pédagogique,
classes de découvertes, arts à l'école, ...*

Du jeudi 24 au dimanche 27 novembre 2005 : 9h30 - 18h00
Paris Expo - (M) Porte de Versailles

Invitations et programme détaillé : www.salon-education.org



le salon de l'éducation