sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 275 | Mars-avril-mai 2020 | 2,50 €

#ConstruisonsDemain

Quand on forme les citoyens de demain, on a besoin d'être épaulé.

Choisir MAIF, c'est choisir une offre conçue spécialement pour les jeunes enseignants. Pour faire face aux dépenses importantes, MAIF propose l'Offre Jeune Enseignant : une réduction de 10 % sur la cotisation auto et un remboursement de 50 € ou 100 € en regroupant l'assurance professionnelle avec l'assurance auto et/ou habitation.
Pour plus d'informations : maif-oje.fr

MAIF
assureur militant

#ChaqueActeCompte

Offre valable jusqu'au 30 juin 2021, non cumulable avec les autres offres en cours, réservée aux nouveaux sociétaires MAIF enseignants de moins de 30 ans ou, quel que soit leur âge, aux professeurs stagiaires et titulaires 1re et 2e années. La réduction de 10 % est déduite directement de votre cotisation auto Vam hors option au prorata 2020 et toute l'année 2021. Les avantages tarifaires de 50 € ou 100 € sont attribués sous forme de chèque de remboursement adressé après la souscription, en simultané ou en différé, au plus tard le 30 juin 2021, de l'assurance des risques professionnels Offre Métiers de l'Éducation associée à l'assurance habitation ou à l'assurance auto (50 € remboursés), ou aux deux (100 € remboursés). Ils sont valables une seule fois. **MAIF** - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9. Entreprise régie par le Code des assurances. **L'Offre Métiers de l'Éducation** est conçue dans le cadre d'un accord de partenariat entre MAIF et L'ASL. **L'ASL** - Fédération des Autonomes de Solidarité de l'enseignement public et laïque dite « L'Autonome de Solidarité Laïque » - 7 rue Portalis - 75008 Paris. Association régie par la loi de 1901.

FRANCK LOUREIRO
Secrétaire général adjoint

ÉDITO

Remettre l'humain au cœur des métiers de la Fonction publique

LA CRISE DU COVID-19 BOUSCULE PROFONDÉMENT NOS MODES DE VIE.
Elle interroge encore plus clairement notre modèle économique et social. Elle bouleverse aussi l'organisation du travail, y compris syndical. Tous les secteurs, tous les métiers ont été touchés à des degrés différents. Le caractère soudain de l'annonce présidentielle d'un confinement le 16 mars a fait basculer des millions de travailleur·se·s dans ce qui est encore aujourd'hui appelé, de façon impropre, le télétravail. Impropre, car le télétravail suppose un accord entre le salarié, l'agent et son employeur. Ce dernier lui fournit le matériel nécessaire et participe à son financement ainsi qu'à celui des installations, l'accompagne dans l'installation d'un espace de travail...

Ce que nous avons souvent vécu, c'est une mise au travail à domicile forcée, sans préparation, sans matériel spécifique. Être confiné·e en famille, ou seul·e pendant près d'un trimestre, tout en travaillant chez soi, a pu se révéler parfois périlleux. Mais dans tous les secteurs professionnels, y compris le champ de l'action syndicale, le maintien de l'activité a permis d'éviter un effondrement généralisé de nos sociétés.

Les difficultés ont été nombreuses. Nous avons toutes et tous vécu des tâtonnements, des échecs… Nous avons été inquiets, découragés, énervés, en colère… Mais il y a aussi eu de la créativité, de la solidarité.

• • •

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 275 | Mars-avril-mai 2020

ÉDITO

••• C'est pour donner à voir le travail, l'engagement sur le terrain (à l'hôpital, dans le secteur de la recherche, à l'École...) au travers de métiers plus ou moins visibles, connus, mais indispensables au bon fonctionnement de notre service public, pour partager des initiatives, des retours d'expérience, des questionnements aussi, que nous avons choisi, pour ce numéro particulier de *Profession Éducation*, d'interviewer et faire témoigner des militant·e·s et responsables syndicaux·ales, des collègues du système d'éducation, de recherche et de formation qui œuvrent dans nos champs de syndicalisation.

Ces paroles recueillies illustrent la diversité des réponses et des pratiques pour maintenir le lien malgré la distance, pour assurer la continuité du service public.
Nous voulons poser ici la question de l'indispensable reconnaissance que les agent·e·s du secteur public sont en droit d'obtenir, mettre au cœur des discussions les femmes, les hommes, leurs métiers. Nous voulons que cette crise soit l'occasion de remettre l'humain au centre des préoccupations et des politiques publiques. Le combat pour une telle représentation du travail et de sa valeur est celui que portait hier la CFDT, celui qu'elle continue et continuera de porter.

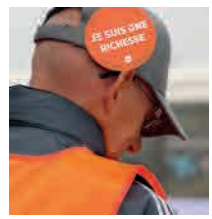
4 juin 2020

5 ACTUALITÉ

Concours de recrutement des personnels de l'Éducation nationale
Des épreuves bien nommées.

Second degré et Enseignement supérieur
Examens, diplômes et certifications au temps du Covid-19.

7 DOSSIER



Déconfinement, le combat continue
Le professionnalisme des collègues sur le terrain et les propositions de la CFDT en matière de travail et de choix pour le service public ont su affronter l'inédit des situations de confinement et de déconfinement, et montré la cohérence d'engagements pensés pour le long terme.

41 INFO PRO

Recrutement, mobilité, promotions...
... À l'épreuve du Covid-19.

Stagiaires en 2020
Quelles modalités de titularisation ?

CAPN des filières ITRF
L'engagement des élu·e·s Sgen-CFDT.

Professeur·e·s des écoles
Des promotions à la hors-classe confirmées.

43 OUVERTURE

Europe et Covid-19
Petit état des lieux des choix opérés.

Interview d'Olivier Bouba-Olga, économiste
« Le rôle de l'État, c'est de porter le long terme... ».

Témoignage de Jean-Michel Jolion
Un délégué régional à la recherche et à la technologie face à la crise du Covid-19.

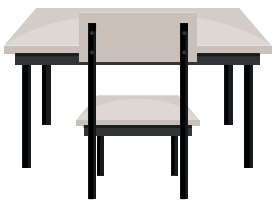
Design social et solidaire
Affiche engagée et esthétique de crise.

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR EN CHEF :** Franck Loureiro. **RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE :** Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier et Aline Noël. **DIRECTRICE ARTISTIQUE :** Karine Chevrier. **RÉDACTEURS :** Laurent Alexandre, Philippe Antoine, Vincent Bernaud, Christophe Brin, Caroline Brisedoux, Dominique Bruneau, Annie Catelas, Carole Chapelle, Laurence Charrier, Karine Chevrier, Florence Dubonnet, Jean-Luc Evrard, Sandrine Fontaine, Thierry Fratti, Isabelle Gillet, Laurent Gomez, Vincent Gomez, Didier Hoarau, Christophe Huguel, Bruno Jaouen, Françoise Lambert, Jean-François Le Clanche, Franck Loureiro, Vincent Loustau, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Raymond Rivière, Élisabeth Ritzenthaler, Pierre-Marie Rochard, Cécile Rossard, Sophie Santraud, Élisabeth Sioudan, Fabienne Testa, Alexis Torchet. **IMPRESSION :** L'Artésienne - Liévin **N° CPPAP :** 1020 S 07555. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mèl : profession.education@sgen.cfdt.fr – www.sgen-cfdt.fr
PHOTO DE COUVERTURE : ©Isabelle Lacaton.

Ce magazine est conforme à la nouvelle orthographe
www.orthographe-recommandee.info
certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées
PEFC 10-31-1243
pefc-france.org

Quelques chiffres-clés concernant la session 2020

256 377 candidat·e·s pour **29 438 postes** offerts aux concours internes et externes de recrutement des professions enseignantes, des personnels de direction, des personnels des corps d'inspection, de CPE et de psy-EN.



136 concours externes organisés et **90** concours internes ; **430** épreuves écrites ont été passées pour certains concours, soit **79 696 candidats**, dont 2/3 des agrégations, le Capeps et certains Capet.

79 concours ont été reportés, soit un total de **330 épreuves** pour près de 176 681 candidats.

Sources : données du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, https://huit.re/kDnbVGAC

Concours de recrutement des personnels de l'Éducation nationale

Épreuves bien nommées

Par Laurent Alexandre

Un calendrier bouleversé. La période d'entrée en confinement a coïncidé avec la tenue des différents concours de recrutement de l'Éducation nationale. Les nouvelles modalités de passation [1] et le nouveau calendrier des épreuves [2] sont parus tardivement. Un délai d'attente – très long pour les 256 377 candidats inscrits à l'un des 226 concours – qui s'explique, entre autres, par les difficultés inhérentes à une organisation imposante, pour ne pas dire pesante.

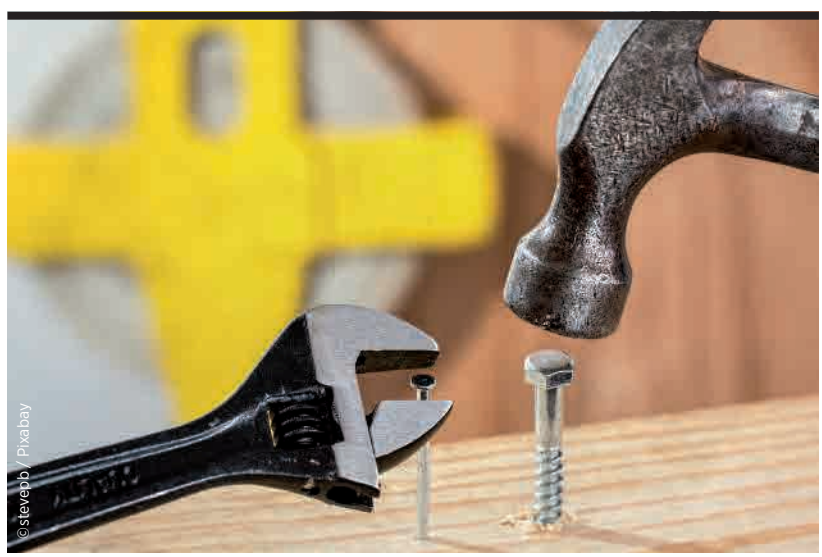
Un système de concours daté. En France, les concours de recrutement sont un outil de constitution du corps enseignant qui remonte à Napoléon et qui, encore aujourd'hui, consiste à apprécier la conformité à un modèle idéal fondé le plus souvent sur la maitrise de la discipline enseignée, reléguant la formation professionnelle à un rang subalterne et n'incitant pas à penser la formation tout au long de la vie comme essentielle [3].

Le Sgen-CFDT défend une autre conception du métier d'enseignant, avec la nécessité d'épreuves plus professionnelles en cours de recrutement pour tenir compte d'un savoir-faire complexe et spécifique. Malheureusement, à partir de 2022, la session dite « rénovée » des concours reconduira quasi à l'existant le nombre et la nature des épreuves actuelles avec un déploiement d'inspecteurs généraux digne d'une armée napoléonienne…

[1] https://huit.re/covid-19-et-concours-enseignants-et-cpe

[2] https://huit.re/covid-19-nouveau-calendrier-concours

[3] Alain Boissinot, « Recrutement des maitres : faut-il en finir avec le concours ? », *Administration & Éducation*, Association française des acteurs de l'éducation, 2019/3, n° 163, p. 71 à 75.


©Stevepb / Pixabay

©athree23 / Pixabay

Second degré

Examens et diplômes en temps de Covid-19

L'institution scolaire a été confrontée à une situation inédite avec la pandémie du Covid-19 : devoir, en pleine urgence sanitaire, délivrer des diplômes sans contrôle en cours de formation (CCF) ou, surtout, sans examens terminaux. Le Sgen-CFDT a participé aux consultations engagées sur le sujet pour élaborer des dispositifs garantissant aux élèves qu'ils ne seront pas pénalisés par la situation, prévoyant une organisation du travail qui ne pèsera pas sur les agents, et évitant autant que possible les sempiternelles polémiques autour de la baisse de la valeur des diplômes.

Le bac 2020, ça se passe comment ?

Dès le début du confinement, le ministre de l'Éducation nationale a annoncé que le bac serait validé uniquement à partir du contrôle continu de l'année de terminale. Le Sgen-CFDT a pris acte d'une solution acceptable face à l'incertitude de la situation. Pourtant, une fois le principe posé, les modalités de ce contrôle continu ont rapidement viré au casse-tête. Le décret et l'arrêté encadrant cette nouvelle procédure ne présentent que des éléments généraux, notamment sur le cas des candidats n'ayant pas de livret scolaire (candidats du privé hors contrat…) ainsi que sur la prise en compte de dispositifs particuliers (CCF en EPS, sections européenne ou de langues orientales…). Des notes de service sont attendues pour délivrer des éléments plus précis et indispensables pour la construction de la « collante » de contrôle continu (en remplacement du relevé des notes des épreuves du bac), et la constitution des jurys.

Et pour le brevet ?

Le Sgen-CFDT a regretté que le dispositif envisagé au départ, celui de délivrer le diplôme national du brevet (DNB) uniquement sur la maitrise des compétences du socle commun, n'ait pas été retenu, car il alliait simplicité et respect de la lettre de la loi de 2013. La prise en compte des notes de contrôle continu en lieu et place des quatre épreuves écrites terminales (français, maths, histoire-géographie et sciences, l'oral étant neutralisé) n'apporte en effet rien en matière d'évaluation des élèves et pose un problème particulier pour les équipes pédagogiques et les collèges qui évaluent sans note. Là aussi, c'est la note de service non parue à la date de publication de l'article qui va préciser les modalités d'organisation pratiques.

Certification professionnelle 2020 : comment ça marche ?

Dans cette situation exceptionnelle, la décision du ministère de valider les diplômes professionnels sur la base des CCF et/ou du contrôle continu est la plus réaliste. Les décrets et arrêtés publiés fournissent les principes généraux. D'abord sur l'articulation CCF/contrôle continu selon que la certification fait appel au CCF ou à une épreuve ponctuelle (ou les deux), la durée minimale des périodes de formation en milieu professionnel (3 à 5 semaines pour les CAP en 1 an ou 2 ans ; 5 à 10 semaines pour les bacs pro en 2 ans ou 3 ans ; 6 à 8 semaines pour les mentions complémentaires). Ensuite, sur les attestations et habilitations qui pourront être validées jusqu'au 30 septembre. Enfin, sur le cas des élèves n'ayant pas de livret scolaire (essentiellement les candidats du privé hors contrat). Une note de service publiée prochainement précisera la mise en place de toutes ces mesures.

• Par Isabelle Gillet, Sophie Santraud et Alexis Torchet

©inkflo / Pixabay

Examens universitaires

Priorité au distanciel…

L'organisation des examens dans les universités est plus souple que dans l'enseignement scolaire : chaque établissement définit ses propres enseignements et ses modalités d'examens. Les conférences de doyens conviennent de ce que sont les grandes lignes d'une licence de leur domaine, à charge ensuite à chaque faculté de mettre en œuvre les modalités de ce schéma (cours, TD, TP, enseignement à distance, en présentiel, stage, projet tutoré…), et les modalités d'examen sont votées tous les ans par la commission formation et vie universitaire (CFVU)de chaque établissement.

Le Covid-19 a bien entendu bouleversé ce qui avait été prévu, imposant très largement des examens à distance. Si les QCM peuvent constituer une réponse aux urgences, d'autres modalités devraient pouvoir prendre toute leur place. Avec un ordinateur en libre accès, le moment est peut-être venu de concevoir que la remise de travaux originaux permet de tester la capacité d'analyse, de réflexion. Et ceci d'autant plus que les logiciels de plagiat facilitent rapidement les repérages de copie des sources utilisées. • Françoise Lambert

Retrouvez toute l'actualité sur notre site sgen-cfdt.fr

© Isabelle Lacaton

DOSSIER

Déconfinement : le combat continue...

Catherine Nave-Bekhti **Entretien** 8

Une crise sanitaire à maitriser 11

Nos métiers dans la tourmente 15

Quelle relation aux usager·e·s ? 24

Le rôle des syndicats 30

Laurent Berger **Entretien** 36

Catherine Nave-Bekhti

SECRÉTAIRE GÉNÉRALE
DU SGEN-CFDT

« Le nouveau combat, c'est la construction de fonctionnements hybrides et respectueux des conditions de travail et des expertises professionnelles de tous les agents. »

Entretien réalisé par Aline Noël

Quel mot te vient spontanément à l'esprit pour caractériser la manière dont tu as vécu cette crise ?

Intensité. L'engagement militant, mais aussi personnel et affectif, a été très intense dès les premières incidences de l'épidémie de Covid-19 sur le système d'éducation et de formation, fin février.

Quels retours le Sgen a-t-il eus des conditions de travail dans ses différents champs de syndicalisation, et quelles actions a-t-il menées ?

La présence de tous les militants Sgen-CFDT auprès des agents malgré le confinement, a permis d'avoir des retours nombreux sur les conditions de travail dans tous nos champs de syndicalisation, et d'agir à différents niveaux. Il y a d'abord eu des questions de protection de la santé. Nous sommes intervenus auprès des ministères, localement auprès des autorités académiques et des directions d'établissement pour que les personnels ayant des vulnérabilités de santé puissent obtenir des autorisations spéciales d'absence afin de limiter les risques de contamination, avant même le confinement et les décisions de fermeture. Ensuite, se sont posées des questions autour de la bascule en travail à distance, et aussi sur les conditions de maintien d'activités en présentiel (informaticiens, gestionnaires pour assurer par exemple les paies, agents des Crous auprès des étudiants souvent les plus précaires, personnels sociaux et de santé, cadres et enseignants – notamment pour l'accueil des enfants de soignants…). Pour le travail à distance, la marche était haute car nos administrations n'étaient pas prêtes. Les personnels ont très rarement un équipement professionnel. On ne peut donc pas réellement parler de télétravail. Le management du travail à distance est aussi une affaire complexe et les relations hiérarchiques n'ont pas toujours été sereines. Nous intervenons donc régulièrement sur le sujet : conditions du travail à distance maintenant et revendications pour améliorer les choses à court et moyen termes. Au tout début du confinement et à l'approche de son évolution, et de la réouverture de certains sites, nous avons dû intervenir pour couper court à des velléités d'organiser des réunions en présentiel au-delà du raisonnable. Nous soutenons aussi les équipes militantes et les collectifs de travail qui rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre des protocoles sanitaires pour protéger la santé des personnels comme des usagers.

Y a-t-il eu des aspects positifs nouveaux qui ont émergé ? Y a-t-il eu des problèmes imprévisibles ou conjecturables, et de quelle nature ?

Dans nos champs professionnels, les agents ont inventé des manières de travailler entre eux, avec les élèves et les étudiants pour que le fil ne soit pas rompu ou le moins possible malgré le confinement. Ils ont dû trouver leur voie au milieu d'injonctions parfois contradictoires. D'un point de vue syndical, l'ensemble de notre réseau militant a un engagement sans faille pour accompagner, soutenir les agents, faire circuler les informations, construire les interventions les plus efficaces possibles, que ce soit localement ou nationalement. Il y a eu beaucoup de partage, de mutualisation. Il y a eu des pincements au cœur, des regrets, notamment lors de la dernière semaine de mai qui aurait dû être celle de notre congrès fédéral… désormais reporté d'un an.

Des problèmes, il y en a aussi. Certains étaient conjecturables. Le Sgen-CFDT avait été force de proposition, lorsqu'en 2016 il était question de cadrer le télétravail à l'Éducation nationale et dans l'Enseignement supérieur et la Recherche… mais le ministère n'avait pas été assez réceptif. Dès 2013, nous avions souligné qu'on ne pouvait réformer les obligations de service des enseignants sans prendre en compte l'impact des outils numériques sur les manières et possibilités nouvelles de travailler et de communiquer avec les élèves et les familles, nous demandions déjà que l'employeur se préoccupe de l'équipement informatique des personnels. On nous avait alors poliment dit que le sujet était important, mais que le ministère n'était pas prêt pour avancer. Et puis, c'est indéniable, à situation inédite, il y a aussi eu des problèmes moins prévisibles. Le gouvernement n'ayant manifestement pas anticipé – ne le pouvant peut-être pas totalement – la durée du confinement et de la fermeture des établissements, beaucoup de décisions ont tardé : organisation des examens, des concours, des opérations collectives… chaque atermoiement, modification de décision ayant un impact immédiat sur la charge de travail, les perspectives des agents, des élèves et étudiants. Cela accroit autant l'intensité du travail que les tensions.

Les uns et les autres désignent-ils de nouveaux combats à mener pour le système d'éducation, de recherche et de formation ? Et qu'en est-il des « anciens » combats ?

Le nouveau combat, celui qui est devant nous de manière assez immédiate, c'est la construction de fonctionnements hybrides et respectueux des conditions de travail et des expertises professionnelles de tous les agents. Il n'est pas exclu qu'en septembre, des contraintes sanitaires imposent encore de ne pouvoir accueillir en présentiel et simultanément autant d'agents, d'élèves, d'étudiants et de stagiaires qu'avant le 16 mars 2020. Ce qui frappe sans doute, c'est que tant du côté des aspects positifs que des problèmes rencontrés, nous retrouvons des combats que le Sgen-CFDT ne découvre pas : impact de la révolution numérique, urgence du combat écologique pour préserver la planète, les écosystèmes et faire émerger un mode de développement soutenable, enjeux de la lutte contre les inégalités, de la prévention du décrochage, inégalités entre femmes et hommes dans le travail professionnel et dans le travail domestique et parental… Les « anciens » combats ne s'effacent pas. Le Covid-19 ne fait pas table rase du passé. Pour autant, la crise sanitaire que nous traversons est pour partie aussi écologique, économique, sociale et politique. Elle risque fort de se prolonger dans une crise résolument économique et sociale, même lorsque le risque sanitaire passerait au second plan. Bref, il y a aussi des enjeux systémiques qui nous obligent à tout revisiter, parfois à faire des articulations que nous ne voyions peut-être pas si clairement auparavant, à revoir des priorités, des urgences.

Que penser de la phase de déconfinement ? Quel va être le rôle du Sgen-CFDT dans cette période ?

Dans cette période de déconfinement progressif, de retour au travail en présentiel et de maintien d'une forte dose de travail à distance, le rôle des militants du Sgen-CFDT va continuer à être du côté de l'accompagnement, de la mise en réseau pour ne pas être isolé, du soutien, des interventions auprès des autorités locales ou nationales autant que de besoin. Nous allons continuer de porter la priorité sur l'accompagnement des plus fragiles pour que les inégalités creusées par le confinement soient réduites, ne pèsent pas sur le devenir des élèves et étudiants.

Enfin, un des enseignements de cette crise pour le gouvernement, les différents ministères de nos champs de syndicalisation, n'est-il pas qu'il est temps d'écouter le terrain et de construire avec l'expertise syndicale ?

Il serait bon qu'un tel enseignement soit retenu par le gouvernement et les différents ministères. La période a été intense en matière de dialogue social, mais sans doute plutôt du côté de l'écoute que de la coconstruction. Nous avons eu beaucoup de réunions (en visioconférence), nous avons beaucoup écrit, mais *in fine* nous découvrons encore trop souvent les décisions dans des propos médiatiques des ministres.

UNE CRISE SANITAIRE À MAITRISER

Pour avoir des éclairages sur la maitrise de cette crise sanitaire, *Profession Éducation* a tendu le micro à **Maxime Gignon** – professeur des universités de santé publique à l'université de Picardie Jules Verne et chef du pôle préventions, risques, information médicale et épidémiologie au CHU d'Amiens-Picardie – et à **Évelyne Rescanières**, infirmière et secrétaire générale de la CFDT Santé-sociaux.

Maxime Gignon*

* MAXIME GIGNON EST PROFESSEUR DES UNIVERSITÉS DE SANTÉ PUBLIQUE (ÉPIDÉMIOLOGIE, PRÉVENTIONS ET ÉCONOMIE DE LA SANTÉ) À L'UNIVERSITÉ DE PICARDIE JULES VERNE ET CHEF DU PÔLE PRÉVENTIONS, RISQUES, INFORMATION MÉDICALE ET EPIDÉMIOLOGIE AU CHU D'AMIENS-PICARDIE. IL MÈNE NOTAMMENT DES ACTIVITÉS DE RECHERCHE EN SANTÉ PUBLIQUE, ASSOCIÉ AU LABORATOIRE ÉDUCATIONS ET PRATIQUE DE SANTÉ DE L'UNIVERSITÉ PARIS 13 — SORBONNE PARIS NORD.

DR

« J'ai hâte que l'ensemble de la communauté universitaire – personnels et étudiants – puisse vraiment se pencher sur l'adaptation… »

Vous avez trois casquettes différentes : épidémiologiste, préventeur et universitaire. Quel mot vous vient à l'esprit pour qualifier cette crise ?

C'est une période exceptionnelle par définition. On a eu à faire face à un épisode inédit dans l'Histoire – en tout cas, la génération actuelle n'avait jamais été confrontée à un évènement d'une telle ampleur, avec un risque émergeant. Pour l'épidémiologiste que je suis, c'est passionnant sur le plan intellectuel et professionnel, parce qu'on se retrouve face à une maladie qu'on ne connait pas du tout et qu'on doit comprendre le mieux possible pour mettre en place les stratégies de prévention et chercher les traitements nécessaires.
Ce qui m'a frappé dans cette crise, c'est l'extraordinaire adaptabilité dont notre système, notamment en France, a fait preuve pour réagir face à ce nouveau virus. Quand on regarde un peu l'histoire des épidémies en France, auparavant il fallait plusieurs mois, plusieurs années pour comprendre et maitriser une épidémie. Et là, en quelques semaines, on a réussi à accumuler une grande quantité de connaissances scientifiques ; grâce aux travaux des collègues chinois, qui ont été les premiers concernés, puis grâce à l'ensemble des équipes de recherche de la planète. Cette somme de connaissances nous a permis de réagir. Le système de santé et le service public hospitalier français, souvent critiqués et dénigrés, ont fait preuve d'une capacité d'adaptation franchement phénoménale.

Que pensez-vous des prises de décision nationales par rapport à l'évaluation des risques ?

Comme épidémiologiste, j'ai toujours été raccord, tant sur l'évaluation du risque que sur les mesures mises en œuvre. On peut certainement trouver des points de critique… mais qui peut prétendre être irréprochable dans la gestion d'une crise inédite d'une telle ampleur ! Je pense qu'il faut faire preuve de modestie, car la critique est aisée, mais l'art est compliqué. Globalement, les choses ont été bien gérées. On l'a vu encore lors des annonces du Premier ministre et du ministre de la Santé sur l'adaptation du déconfinement en fonction du risque épidémique : effectivement, le virus circule actuellement très peu sur l'ensemble du territoire – à quelques rares exceptions –, mais nos capacités de test, notre système d'information épidémiologique nous permettent de le suivre en direct et d'adapter les mesures.

Au CHU d'Amiens, quelles missions vous ont été confiées en tant que préventeur, épidémiologiste ou universitaire ?

Sur le versant hospitalier, mes collègues et moi avons été associés à la cellule de crise pour le pilotage de l'établissement. Il s'agissait d'un travail de veille : chaque matin, de nouveaux articles scientifiques suscitaient notre intérêt ; il fallait décrypter les recommandations du ministère et d'instances comme le Haut Conseil de santé publique, et les adapter au contexte local, en vue d'organiser l'hôpital et de gérer les risques à partir de ces données nationales et internationales, mais encore à partir de nos données hospitalières qui ont aussi guidé les décisions de l'établissement et la gestion de la sécurité des personnels. On a connu une tension sur les dispositifs de protection – les masques et les surblouses –, donc c'était aussi un challenge de pouvoir nous adapter de façon pertinente, réfléchir à la bonne indication des équipements pour protéger au mieux les personnels. Nous avons également participé à la diffusion de l'information au sein de l'établissement. La diffusion de l'information est primordiale pour la bonne organisation des soins dans cette situation afin que chacun puisse disposer des connaissances nécessaires sur le virus, l'épidémie, l'organisation des soins dans ce contexte exceptionnel.

Sur le plan universitaire, nous participons à des projets de recherche sur les méthodes et les séroprévalences notamment. Mesurer la séroprévalence consiste à tester les anticorps développés par les populations. Localement, je travaille sur la population des soignants hospitaliers, mais on veut également travailler sur des populations industrielles. Cela nous permet de faire un diagnostic à postériori et de voir, plusieurs semaines après, si ces personnes ont été en contact avec ce virus, pour avoir un éclairage épidémiologique à postériori. Une intéressante mobilisation des équipes de recherche s'est également produite, y compris celles qui n'étaient pas dans le champ santé, qui ont demandé comment nous aider, participer. On a travaillé avec des collègues de psychologie, de mathématiques, d'informatique, de droit également, pour mener une réflexion globale, multidisciplinaire, sur cette crise qui n'est pas que sanitaire. Car on va le voir dans les semaines qui viennent, cette crise entrainera des conséquences évidemment sociales, économiques.

Les universités s'interrogent sur l'organisation de la rentrée prochaine. La direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (Dgesip) semble relativement optimiste…

Je vous avoue que je ne sais pas – c'est important, quand on est médecin chercheur, de savoir dire qu'on ne sait pas ! J'ai peu de visibilité sur les mois qui viennent, notamment la rentrée, l'automne et l'hiver prochains. Actuellement, la situation épidémiologique est très favorable : le virus circule très peu, donc on est vraiment dans une période de répit. Tant mieux ! Ça fait beaucoup de bien à toutes les équipes qui ont été très mobilisées ces dernières semaines. Ceci dit, des modélisations mathématiques évoquent un risque de reviviscences de ce virus plus ou moins important à l'automne et l'hiver 2020-2021…
Mais l'impact sur l'organisation universitaire, en effet, est une vraie question. J'ai hâte que l'ensemble de la communauté universitaire – personnels et étudiants – puisse vraiment se pencher sur l'adaptation, parce que si on recommence, sans anticiper, des cours en présentiel comme auparavant, cela va être compliqué d'appliquer les mesures barrières si la situation sanitaire se dégrade. Dans les amphithéâtres, la distanciation physique est très compliquée à mettre en place… Pour autant, le distanciel ne répond pas à tous les besoins et l'approche hybride peut être intéressante. En tout cas, il va falloir qu'on fasse preuve d'adaptabilité une fois de plus, en fonction de l'évolution de l'épidémie, puisque tant qu'on n'aura pas de vaccin, ce virus va manifestement continuer à circuler de manière plus ou moins importante. Évidemment, cela engendrera beaucoup de contraintes et mobilisera beaucoup de ressources humaines et financières… Je reste prudent et je pense qu'il faudra être en mesure de s'adapter et assurer nos formations, quelle que soit l'évolution de l'épidémie.

En tant qu'acteur de la prévention, quelles leçons tirez-vous de cet épisode ?

On a appris tellement de choses… Comme je l'ai dit, nous avons un système hospitalier, un système universitaire, en France, avec une capacité d'adaptation impressionnante. Je pense qu'il faut reconnaitre cette capacité de notre service public à répondre à des enjeux sociétaux comme c'est le cas actuellement.
En matière de prévention, un enjeu déterminant est la gestion de l'information : on a vu l'émergence de publications en préprint, donc sans reviewing, diffusées très largement auprès du grand public, avec beaucoup de travaux méthodologiquement critiquables, et une instrumentalisation de la parole scientifique à des fins politiques, voire politiciennes, par des politiques, mais également par des collègues dont on voit bien que le discours n'est plus uniquement scientifique. Tout cela doit nous interroger, en tant que communauté universitaire, sur l'usage qui est fait de nos données de recherche à des fins qui sont davantage politiques que scientifiques.
Sur l'aspect prévention, il y a quelque chose qui m'a également interrogé, ce sont les conséquences, en matière de relations sociales, de l'usage de cette distance physique, de ce masque, qui aboutit à considérer l'autre comme potentiellement dangereux pour ma propre santé… Certains évoquent une démarche hygiéniste de façon un peu péjorative. Mais cette démarche, au début du XXe siècle, a été incroyablement bénéfique à la santé publique ; il est également vrai qu'elle est très prescriptive ce qui soulève beaucoup de questions. Je pense aux travaux de Michel Foucault sur la maitrise par la puissance publique de notre corps, de notre santé. En tant que préventeur, ce sont des réflexions à avoir pour concilier une démarche de prévention qui tente de limiter l'impact d'une telle situation sanitaire exceptionnelle et le respect des libertés individuelles, de l'identité de chacun.

• Entretien réalisé par Thierry Fratti et Philippe Antoine

Retrouvez l'intégralité de cette interview et de nombreux autres compléments sur sgen-cfdt.fr

© Georges Gomes

Évelyne Rescanières *
“Le risque est grand d’une crise des vocations…”

* INFIRMIÈRE, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DE LA CFDT SANTÉ-SOCIAUX.

Comment caractériseriez-vous cette crise en un mot ?

C’est inédit. Y compris pour nos métiers. La mort n’effraie pas les soignants, elle fait partie de leur quotidien. En revanche, voir disparaitre dix patients par jour, sans pouvoir les accompagner, eux et leur famille, c’est cela qui est inédit et traumatisant. D’autant plus qu’on part travailler en sachant que cela ne va pas bien se passer. Depuis des années, on dénonce le manque de moyens et d’effectifs à l’hôpital. Aujourd’hui, on fait face, mais au prix de quels sacrifices ? Il y a une part de culpabilité qui ne nous incombe pas, mais que nous portons.

Quels personnels représente la CFDT Santé-sociaux ?

Les champs professionnels sont vastes et les métiers très variés. Il y a d’abord tout le secteur hospitalier constitué des hôpitaux publics, privés et associatifs. Y travaillent bien sûr des soignants, mais aussi des personnels administratifs, techniques… Des cuisiniers, des économes, parfois même des jardiniers qui entretiennent les espaces verts, bref tous les métiers peu visibles mais qui sont absolument nécessaires au bon fonctionnement de l’hôpital. Certains CHU comptent 12 000 à 15 000 agents, ce sont de vraies petites villes.
Nous représentons aussi les pharmacies d’officine, les crèches associatives, les laboratoires d’analyses. S’ajoutent les secteurs de la petite enfance, de la protection sociale, la protection de l’enfance, le maintien à domicile. On y trouve les métiers de l’animation, mais aussi des éducateurs, des psychologues, des ergothérapeutes, tout ce qui a trait à l’accompagnement.

Quels retours avez-vous eus des personnels en première ligne ?

Le risque est grand d’une crise des vocations. Ce sont des métiers qui, en temps normal, demandent beaucoup d’engagement. Des élèves disent qu’ils ne termineront pas leurs études ou qu’ils ne travailleront pas à l’hôpital ou en Ehpad, parce qu’ils ne veulent pas revivre ça. Au regard de la grogne sociale de l’automne et l’hiver derniers, lors des fortes mobilisations pour le secteur public de santé, le gouvernement aura la lourde tâche de réparer un lien qui s’est encore distendu durant ces deux derniers mois, puis avec la question de la prime, et qui s’amplifiera à la reprise d’activités, car la crise sanitaire a quasiment tout absorbé, au détriment de l’accueil des malades ayant d’autres pathologies. Il faut faire revenir ces personnes à l’hôpital. Les hospitaliers redoutent une deuxième vague et ils seront exposés surement jusqu’à la fin de l’année 2020. Ils veulent un peu de répit, qu’on les laisse « digérer » cet épisode. Ils ont besoin de reconstruire leurs liens familiaux. Il faut imaginer ce que c’est que de rentrer chez soi, ne pas pouvoir embrasser ses enfants, savoir que son conjoint craint que vous soyez contaminé et contaminant, et porter vous-même cette peur…

Comment avez-vous pu les accompagner ?

Notre première partie de gestion de crise a porté sur les matériels de protection, pour que tous les personnels, y compris ceux du maintien à domicile et du social, soient équipés.
Bien sûr, nous avons fait valoir les droits en matière d’organisation du travail, de temps de travail et de rémunérations.
Enfin, nous avons remonté des situations anormales auprès du ministère de la Santé. La collecte minutieuse d’informations a demandé du temps et a permis, aussi, de débloquer certaines situations dans les établissements.

Quelles seront vos actions prioritaires à la sortie de crise ?

Le plan B de la CFDT pour la fonction publique hospitalière a été déposé en décembre 2019. Il était issu du constat qu’il manquait un cahier revendicatif complet pour ce secteur. Trois mois après, on a un ministère disant qu’il va falloir construire l’hôpital de demain. La CFDT a donc de l’avance ! Reste à voir quelle sera la feuille de route du ministère pour l’après-crise, mais certains éléments dans les premiers échanges sont encourageants, comme la revalorisation des carrières, la formation. Par exemple, quand il faut des infirmières en réanimation, celles qu’on va chercher dans d’autres services ne sont pas d’emblée opérationnelles. Il faut donc développer la formation continue. La question de la compétence est primordiale. Il y a aussi la formation des faisant-fonction : si on regarde ce qui s’est passé dans les Ehpad, il ne faut pas culpabiliser ces agents qui n’ont pas reçu la formation nécessaire pour affronter ce genre de crise.
Le plan B a posé toutes ces exigences : la formation de la qualification, le déroulement des carrières, les passerelles, le travail entre le sanitaire et le médico-social… Une porte s’est ouverte – ce qui est sans précédent – et nous allons œuvrer pour qu’elle ne se referme pas. Reviendra-t-on à une logique budgétaire ? C’est la grande inconnue. Si on n’accepte pas d’investir dans l’hôpital public, on risque de ne pas pouvoir affronter une nouvelle fois ce genre de choc. • Entretien réalisé par Aline Noël

Retrouvez l’intégralité du dossier et plus sur notre site sgen-cfdt.fr

DES MÉTIERS DANS LA TOURMENTE?

Fermer les établissements scolaires et universitaires a été une décision soudaine. Comment les collègues ont-ils vécu cette mise en confinement ? Quelles ont été leurs conditions de travail selon les différents secteurs d'activité (encadrement, administration, enseignement, accompagnement des élèves en situation de handicap…), selon les types d'établissement et de service (écoles, collèges, lycées, universités, rectorats…) mais aussi les localités d'exercice (du Territoire de Belfort à Mayotte, en passant par la région parisienne) ? **Retour d'expériences…**

© Viditu

Continuité d'activité

Manager en temps d'épidémie

Matthieu Gallou est président de l'université de Bretagne occidentale (UBO).

Comment avez-vous travaillé et quelles ont été les difficultés principales ?

Il a fallu organiser une cellule de crise dès le lendemain pour cadrer l'action des équipes et préparer des directives urgentes, notamment pour les composantes de formation car, dans un premier temps, il s'agissait d'une fermeture au public. La première pensée fut : sauver l'année des étudiants.

Le plus difficile a été l'installation dans le temps long. Nous sentions que cela allait durer, mais nous avons tous été pris par l'urgence. Dès lors, les bricolages qui tiennent quinze jours cèdent quand il s'agit de deux mois. J'ai fait plus de 700 dérogations au confinement pour que des collègues puissent passer récupérer de quoi travailler sur un plus long terme. Concernant les personnels, il a fallu être très attentif à la diversité des situations : certains ont été (et sont encore) à la limite du burnout, d'autres ont mal vécu une brutale chute de leur activité. Ce n'était vraiment des vacances pour personne.

Aucun agent de l'UBO n'a eu à travailler en présentiel de façon durable. Les collègues les plus sollicités (en moyenne 48 h par semaine) ont été ceux des services RH et financiers, la préparation des paies étant une priorité, mois après mois. Certains techniciens ou chercheurs ont dû aussi passer régulièrement pour s'occuper du matériel de recherche (cultures, animaux de labo…).

Quant à moi, hormis une présence d'une demi-journée par semaine au bureau, mon temps s'est passé en télétravail, avec une moyenne de 6 h par jour en visioconférence. La gestion de crise m'a pris plus de la moitié du temps : dans une université pluridisciplinaire comme l'UBO, la diversité des situations est telle qu'il faut sans cesse composer entre la nécessité d'une politique homogène et celle de tenir compte des différences. Sinon, mes activités sont restées celles de l'agenda habituel d'un président…

Et pour les étudiants confinés en cités U ?

Nous avons travaillé en parfaite intelligence avec le Crous d'une part et les associations étudiantes d'autre part, notamment l'épicerie solidaire Agoraé. L'objectif était de recenser les besoins et d'y répondre, que ce soit pour les dépenses de première nécessité (bons de repas, paniers, cartes bancaires à usage unique) ou pour les besoins pédagogiques (prêts d'ordinateurs, clés 4G car de nombreux étudiants finistériens logeant dans le parc privé n'avaient pas de connexions suffisantes).

La ministre a annoncé que la rentrée se fera dans des conditions différentes…

Si l'on doit réduire la capacité d'accueil de nos locaux d'enseignements (et pas seulement les amphis), il faudra recourir au numérique, bien sûr, et trouver des solutions hybrides, en ayant une attention toute particulière pour les néobacheliers : l'université, c'est l'apprentissage de l'autonomie intellectuelle… il y a souvent de très sérieux écarts entre étudiants quant à la capacité à travailler en solo, à distance, par soi-même. L'essentiel de l'effort devra porter là-dessus. • Propos recueillis par Franck Loureiro

Témoignage

Pour Pierre-Antoine Dessaux, maitre de conférences en histoire à l'université de Tours, le confinement a été l'occasion de tester la capacité d'enseigner à distance. Une rencontre avec le réel qui permet de poser des limites et d'avancer des préconisations.

« Cette expérience devrait nous conduire à réfléchir plus sérieusement aux modalités de l'enseignement distanciel à l'université (lequel est loin d'être possible dans tous les domaines), mais aussi à la continuité numérique de l'université : équipement informatique des enseignants-chercheurs comme des étudiants, modalités de connexion (fournisseur d'accès ESR ou contrat en masse pour la communauté universitaire ?), développement d'outils *open source*, sécurité des réseaux.

En contrepoint, nous devrions revenir sur la nécessité des interactions directes, ainsi que sur la viabilité des effectifs officiels pour les enseignements : si un TD peut être très efficace pour 10 à 15 étudiants et peut même fonctionner en distanciel, à 48, c'est totalement ridicule dans l'un comme l'autre cas.

Je pense que l'expérience pourrait nous amener à réfléchir à une meilleure intégration des outils numériques dans nos enseignements (la partie magistrale d'un amphi doit-elle nécessairement avoir lieu en présentiel ? Ne pourrait-on s'en tenir à des sessions d'échange avec les étudiants à partir de supports avec, pour contrepartie, moins de temps de présence physique pour les cours et une meilleure qualité des échanges ?) et à mesurer les limites des outils dont nous disposons malgré les efforts notables de nos équipes informatiques.

Enfin, en tant qu'enseignant-chercheur, et donc cadre A de la fonction publique, je ne trouverais pas ridicule d'être mobilisable pour d'autres missions qui pourraient être prioritaires. » •Propos recueillis par Philippe Antoine

Le virus est dans le pré

Par Jean-François Le Clanche

La manière de travailler et de manager a brusquement changé avec le confinement. Des directeur·trice·s d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole (Eplefpa) et leurs adjoint·e·s, témoignent.

AVANT LE CONFINEMENT… LE FLOU DES CONSIGNES

Début mars, des cas de coronavirus se sont déclarés dans quelques Eplefpa. « Au retour des vacances de février, on a été pris au dépourvu. On voulait des directives et des consignes claires. Nous avons appelé l'agence régionale de santé [ARS]. Ils ont pris le déclaratif de la situation de l'EPL, mais sans donner de consignes à tenir. Nous avons également contacté la direction régionale de l'agriculture et de la forêt qui nous a renvoyé vers l'ARS. On était perdu. On n'avait pas de position. » D'autres établissements moins exposés ont pu anticiper : « un plan de continuité des activités [PCA] a été mis en place. Chacun a su ce qu'il avait à faire. On a créé une cellule de crise en intégrant l'infirmière. Les mesures barrières ont immédiatement été instaurées. On a fait des recherches documentaires pour connaitre la ligne de conduite à tenir en cas de déclaration de maladie. [Très vite] on a réuni la commission hygiène et sécurité ».

GÉRER LA FERMETURE DES ÉTABLISSEMENTS DANS L'URGENCE

L'annonce du 12 mars faite par le président de la République a bouleversé le quotidien de la vie des agents et des usagers. Dans l'urgence, les directeurs ont dû fermer leur établissement et mettre en œuvre la « continuité pédagogique », via le travail à distance, en un weekend ! Un directeur résume : « Les quinze premiers jours ont été hyper intenses. Nous n'avons pas eu le temps de prendre du recul. Pour ma part, j'étais dans l'action ». Il a fallu faire avec les moyens du bord : « mes missions ont été alourdies. Je suis sans secrétaire ». Cet engagement a été énergivore : « la fatigue s'est fait sentir. Il a fallu tenir bon […] au niveau personnel comme professionnel ».

AVANT TOUT, SAVOIR ÊTRE PROACTIF

Les pratiques professionnelles ont été chamboulées : « tout le monde a dû assurer sa mission autrement. Les enseignants ont dû appréhender une autre façon d'enseigner ». Aux tâtonnements du départ, a très vite succédé une réorganisation du travail : « on a gardé l'emploi du temps au début. Très vite on a constaté une surcharge de travail. On a allégé l'emploi du temps, on a travaillé avec les coordonnateurs ». Certains ont su rebondir rapidement : « je me suis vite rendu compte que le PCA ne contenait pas l'organisation du suivi des relations sociales. Cette dimension est essentielle. Pour remédier, on a fait une plénière virtuelle d'EPL pour tous se voir. Cette initiative a été appréciée. Pour moi, le PCA est aussi un plan de continuité sociale : il faut organiser le contact avec les collègues, les élèves. Le directeur d'un EPL est un manageur. Il ne doit pas se résoudre à ne faire que de la technique ». La crise a ainsi poussé chacun à questionner ses pratiques. Des liens humains forts se sont aussi parfois créés : « le confinement nous a rapprochés. […] Nous sommes plus attentifs les uns aux autres. Il y a plus d'échanges ». Un directeur traduit ainsi ce qui a guidé l'action : « notre seul objectif a été de préserver les emplois des établissements tout en assurant la sécurité sanitaire des salariés, quel que soit leur statut. » Enfin, la reprise en juin mobilise les équipes : « chacun d'entre nous, au niveau local, œuvre pour que les agents de toute la communauté soient assurés que la reprise progressive se fera dans des conditions optimales, sereines, en application des mesures sanitaires et de sécurité ».

UN AVENIR INCERTAIN : LE RECRUTEMENT DES ÉLÈVES ET LA RENTRÉE EN QUESTION

Mais au-delà, se pose la question de l'organisation de la rentrée : « Quels effectifs aura-t-on à la rentrée ? Nous n'avons pas pu maintenir l'intégralité des portes ouvertes qui avaient été programmées. Pour compenser, on se bat, on communique, on "facebook". On est tous inquiets ». L'enseignement agricole public, engagé depuis plus d'un an dans une grande opération de reconquête des effectifs, commençait à gagner la partie. L'avenir ne s'annonce pas serein. Un directeur calme le jeu : « on tirera le bilan de cette épreuve. À ce jour, il faut que ça fonctionne. Après on verra. Il ne faut pas perdre notre énergie dans la critique. Le moment présent, c'est la mise en œuvre de la phase opérationnelle ».

© Pixabay / WFranz

DR

Fonctions support

Assurer les missions coute que coute !

Par Florence Dubonnet

On a beaucoup entendu parler de salarié·e·s en première, en deuxième ligne. Qu'en est-il des personnels des services déconcentrés de nos ministères ? Souvent ignoré·e·s, ils et elles ont pourtant assuré une continuité de l'activité essentielle. C'est ainsi que nous avons continué d'être payé·e·s, espéré muter…
Les académies avaient, de manière très inégale et avec beaucoup de retenue, amorcé une mise en place du télétravail. Avec le confinement, un certain nombre d'agent·e·s se sont retrouvé·e·s sans possibilité de travailler « chez elles et chez eux comme au bureau », voire n'ont pas pu travailler du tout. D'autres ont dû faire face à une charge de travail accrue. C'est le cas d'Angélique qui, au rectorat d'Amiens, est en charge des personnels de direction.

« Étant référente Sirhen de mon bureau, j'ai été réquisitionnée pour le plan de continuité administrative. Nous sommes trois, mais nous n'avons eu qu'un seul équipement pour le télétravail. On m'a donné l'équipement, remis une clé OTP [One Time Password] et expliqué en dix minutes comment cela fonctionne… Le télétravail est un sujet qu'on commençait tout juste à aborder en CTSA [comité technique spécial académique]…

Il a fallu changer nos habitudes de travail du jour au lendemain. Je n'avais plus mes dossiers papier sous la main. J'ai passé beaucoup de temps au téléphone avec ma cheffe de bureau.

En avril, nous avons maintenu la paie de mars, et reproduit cela en mai. Lors de la reprise, nous aurons beaucoup de vérifications à faire pour toutes les opérations actuellement préparées, mais non intégrées aux paies : avancements d'échelon, arrêts maladie… Ce sera débloqué ensuite. D'autre part, j'ai dû prendre en charge des opérations gérées par mes collègues. On travaille beaucoup par parafeur et là, tout se passait par mail. Tous les retours des dossiers ont été très compliqués : en télétravail, on met deux fois plus de temps.

Pendant tout le confinement, les journées étaient très, très longues. Je travaillais tôt le matin et, après avoir fait étudier ma fille l'après-midi, je m'y remettais. Je ne suis pas maitresse et là, on se rend compte du travail des enseignants !

On aurait dû équiper tout le monde pour le télétravail. Que dans notre pays on n'ait pas cette capacité est inacceptable. Je sors de la période très fatiguée quand d'autres ont souffert de ne pas avoir pu travailler. Je n'ai pas pris de vacances en avril…

Avec la reprise, une nouvelle organisation est à trouver et sera à adapter sans cesse. Revoir ses collègues, avoir une vie sociale, pouvoir discuter : j'en avais vraiment besoin ! Et puis, au niveau du travail, c'est plus simple, car le contact direct reste essentiel.

Début aout, il y aura encore du travail. Cela va jouer sur nos congés d'été. Je vais poser une à deux semaines de moins.

Les choses positives de la période ? Je me suis rapprochée de collègues, nous avons eu beaucoup d'échanges. Côté travail, il fallait faire, du coup j'ai appris énormément. J'ai dû adapter mon travail pour faire plus par ordinateur. Je me sens aussi plus proche de "mes" personnels de direction. Les relations sont différentes. Il y a des attentions qui se poursuivent, des petits mots, un "passez un bon weekend" qu'on n'avait pas avant… Ils se sont rendu compte de notre travail, de notre investissement.

J'ai eu les remerciements de ma cheffe, mais notre surinvestissement doit aussi être pris en compte par la prime exceptionnelle. »

Organisation

Cours en ligne et vie de famille en confinement

Stéphanie Benoit est enseignante-chercheuse en linguistique allemande à l'université de Bourgogne et militante Sgen-CFDT.

DR

Comment organises-tu tes journées ?

En fait, je travaille très peu quand j'ai mes enfants à côté (mes filles ont 7 et 9 ans). Le matin, on se met au travail d'école après le petit déjeuner – sinon, elles ne veulent plus s'y mettre. Cela veut dire qu'il faut que j'aie tout préparé la veille. On travaille environ deux heures, quelquefois un peu l'après-midi. Ensuite, après le déjeuner, elles jouent, et moi je rédige des emails, des séquences courtes de travail – une demi-heure à trois-quart d'heure maximum –, pas moyen de faire plus. Je ne peux vraiment travailler que quand mon mari rentre, vers 18 h, et le weekend. Parfois, c'est assez difficile à vivre, mais il faut tenir bon, pour les enfants.

Comment s'est passé pour toi le passage à des enseignements « en ligne » ?

J'avais déjà une partie de mes cours en ligne, ce qui fait que, pour moi, la situation n'a pas été trop compliquée de ce point de vue. Mais au début, il y avait une forte pression de ma composante. Ensuite, je me suis rendu compte que les étudiants étaient globalement débordés, et que mes préparations en ligne étaient largement suffisantes. J'ai compris qu'il fallait que je me mette moins la pression, que je m'autorise à ne pas tout faire : le confinement allait durer, et si j'étais trop stressée, je ne tiendrais pas. Je n'ai pas eu de mal à rester en contact avec mes étudiants, ils étaient déjà habitués à travailler à distance, et j'en ai « perdu » très peu (le confinement a accéléré le processus de ceux qui étaient déjà en situation de décrochage).

Un bilan (provisoire) ?

En fait, je crois que je sortirai de cette période plus forte, avec des idées plus claires. Le fait d'avoir vaincu mon stress du départ m'a permis de trouver une forme de paix intérieure, de me reconnecter à moi-même, aux choses fondamentales. Mais au début, c'est vrai que c'était très perturbant. Ce qui m'a beaucoup aidé, aussi, c'est qu'on fait de la musique avec les filles, et cela a eu un effet très relaxant sur nous et cela nous a enrichies. D'autre part, les filles ont grandi, elles sont plus autonomes, alors que là aussi, au début, j'étais trop sur leur dos, je voulais tout contrôler. Il faut savoir lâcher prise, et quand je l'ai fait, cela a été super positif. Enfin, j'ai un grand jardin, et il fait très beau, ça aide ! • Propos recueillis par Françoise Lambert

Témoignages

Youssef Ettaï est ingénieur de recherche et chef du service Responsabilité sociétale des universités et développement durable à l'université Paris Nanterre. « Le plus difficile, ça a été le fait que sur les six personnes de l'équipe, trois devaient garder leurs enfants en parallèle du travail à effectuer. […] Le plus important a été de maintenir un lien avec nos usagers de l'université de la culture permanente (des retraités pour l'essentiel) et avec les étudiants réfugiés. Nous avons vu les enseignants faire preuve de beaucoup de dévouement. Nous avons su nous réinventer en proposant des ressources (podcast, Mooc, conférences proposées par des institutions : Collège de France, FUN, le Louvre…) ou d'autres services publics (France Culture notamment), en lien avec le programme de nos étudiants. Nous avons même proposé des cours de Pilates accessibles de chez soi par WhatsApp. »

Ferroudja Allouache est maitresse de conférences en littératures française et francophones à l'université Paris VIII — Vincennes–Saint-Denis. « Je suis encore épuisée par le temps passé devant l'ordinateur. Jamais je n'aurais pensé que cette manière de travailler puisse être aussi chronophage. J'avoue que je découvre la difficulté à m'accorder des espaces de liberté pour écrire, lire et dessiner. Le confinement ne me permet plus de marcher deux heures par jour comme je le faisais. Or, je me surprends, parce que je suis sur le point de chuter vers le burnout, parce que je me prive moi-même, sans m'en rendre compte, de ce loisir minimal : lire et dessiner. » • Propos recueillis par Philippe Antoine

© Pixabay / Gerald

Retour d'expérience sur le temps du confinement

Psychologues de l'Éducation nationale

Par Vincent Bernaud

Les psy-EN ont été exclus des dispositifs mis en place par le ministère lors du confinement. En effet, aucune continuité psychologique, psycho-affective ou sociale, n'a officiellement été pensée tant en direction des enfants et des adolescents que pour les personnels.

DES DISPARITÉS SELON LA SPÉCIALITÉ

Les psy-EN, notamment de l'éducation, du développement et des apprentissages (EDA), ont été peu sollicités dans le cadre des cellules d'écoute mises en place par les rectorats. Or, elles étaient un moyen pour les familles aux prises avec des difficultés psychologiques de contacter une personne-ressource.

Les psy-EN de l'éducation, du développement et du conseil en orientation (Edco) ont été majoritairement mobilisés par les directeurs des centres d'information (CIO), ils ont continué à assurer leurs missions et sont restés en lien avec les équipes de leurs établissements et avec les familles, notamment pour les projets d'orientation post-collège et post-seconde, les vœux sur Parcoursup, les pré-commissions d'admission en section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa)…

Pour les psy-EN, la question du télétravail doit être posée. Actuellement, l'arrêté ministériel n'ayant pas été décliné pour cette catégorie, l'employeur ne fournit aux personnes ni téléphone ni ordinateur portables. Durant la période de confinement, l'obligation d'utiliser son propre matériel a été problématique en termes de respect de la vie privée et du droit à la déconnexion notamment.

DES SIGNES ENCOURAGEANTS DU MINISTÈRE ?

Le retour à l'école des enfants et des adolescents implique de prendre en compte – outre les aspects sanitaires – les dimensions sociales, psycho-affectives et familiales liées à la période de confinement, mais aussi à la période de déconfinement.

La circulaire nationale du 4 mai 2020* relative à la réouverture des écoles et la vidéo du ministre spécifiquement adressée aux psy-EN** le 7 mai 2020, ont été relativement bien perçues par les collègues des deux spécialités. En effet, au-delà du symbole, il s'agit-là d'une reconnaissance de la place des psychologues et de leurs missions. Ainsi, ils sont clairement identifiés comme personnes-ressources dans le cadre de la réouverture des écoles.

Il semblerait que les différentes interventions du Sgen-CFDT auprès du ministère aient été prises en compte…

* https://huit.re/circu-4-mai
** https://huit.re/video-ministre

Témoignage

Fabienne Testa est psy-EN EDA. Elle travaille dans une circonscription rurale de 37 écoles en Alsace « Dès le début du confinement, la solidarité au sein de notre association départementale des psy-EN "éducation, développement et apprentissage" (EDA) a permis d'échanger documents, ressentis et expériences. Quant aux pratiques, elles ont été diverses, mais les psy-EN EDA se sont globalement positionnés dans des missions d'écoute des enseignants aux prises avec une souffrance psychique, d'accompagnement des équipes éducatives par le biais de pistes et de documents-ressource envoyés tout au long du confinement et lors de cette reprise, enfin de suivi des familles (entretiens téléphoniques…) sur le versant psychosocial.

Je n'ai pas eu de contacts avec le personnel d'encadrement de la circonscription – et donc pas de pilotage – durant le confinement. Par ailleurs, j'aurais souhaité être partie prenante de la réflexion menée en amont de la réouverture des écoles. Or, les groupes de travail n'ont pas intégré les psy-EN EDA. De ce fait, la sécurité sanitaire au sein des locaux du centre médico-scolaire que j'occupe avec ma collègue n'a pas été réfléchie et n'est, plusieurs jours après la reprise, toujours pas assurée. L'écoute et le soutien se font donc par voie téléphonique.

Sur mon secteur, certaines écoles ne sont pas ouvertes ; certaines équipes sont angoissées par la reprise et les conditions sanitaires, et épuisées par le flux incessant de mails contradictoires de l'inspecteur de l'Éducation nationale. Enfin, les parents de plus de la moitié des enfants du secteur refusent de les y envoyer… »

Envol d'un collectif départemental d'AESH…

Une force plus si virtuelle !

Par Vincent Gomez

Depuis quelques années dans le Lot, un groupe Facebook dédié aux accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) fait son petit bonhomme de chemin. Ce groupe animé par Pauline, militante de la #TeamSgen46, permet d'échanger et d'accéder à des informations locales et nationales sur l'actualité AESH.

À partir du 12 mars et l'entrée en confinement, le groupe a connu un tout autre quotidien ! En effet, il s'est transformé en quelques heures en un véritable collectif d'entraide, avec pour objectif premier la mise en place du suivi des élèves en télétravail.

Durant plusieurs semaines, de vrais rapports se sont construits entre AESH avec les valeurs chères à la CFDT : émancipation (individuelle et collective) et solidarité. Cela s'est traduit, à plusieurs reprises, par des victoires syndicales (passage d'un contrat d'assistant de vie scolaire en AESH, avec l'écoute attentive de la direction des services départementaux de l'Éducation nationale, et des salaires mis en paiement sans délai…), mais aussi par le levier pédagogique et professionnel, les trouvailles et débrouillardises conçues pour l'accompagnement à distance des élèves étant mutualisées entre AESH.

La démocratie a également été au centre de toutes les attentions, car durant la phase de prédéconfinement, tout le collectif a donné son avis sur le protocole sanitaire de retour en classe, via une enquête lancée par le Sgen-CFDT. Les propositions de chaque AESH ont permis d'aboutir à l'écriture d'un projet de protocole départemental communiqué à l'employeur. Ce protocole illustre le souci d'un dialogue social constructif pour obtenir des garanties, tant sur les missions que sur les attentes des AESH.

Il est évident que les membres de ce groupe virtuel auront envie de se rencontrer. La #TeamSgen46 s'appuiera désormais sur de nombreux nouveaux adhérents.

Les AESH ont nourri l'actualité syndicale de leur groupe, activité démultipliée au service des équipes éducatives et des familles, mais leur action est à faire reconnaitre par le ministère, et c'est au Sgen-CFDT de travailler à cette fin… Bientôt un groupe Facebook spécial AESH du Sgen-CFDT national permettra d'étendre leur audience. Espérons que l'exemple du Lot sera un moteur pour les AESH des quatre coins de France.

© Pixabay / SteevePB

Témoignages

Accompagnante d'élèves en situation de handicap (AESH) depuis dix ans en lycée professionnel, Élodie suit deux élèves cette année. Elle parle de son travail durant le confinement et évoque le retour en présentiel ■ « Pendant le confinement, je devais accompagner mes deux élèves, m'assurer de leur bienêtre.
Actuellement, je suis encore en télétravail : prendre de leurs nouvelles, connaitre leurs difficultés sont des tâches essentielles. J'ai un élève qui refuse mes appels… Avec mon autre élève, en revanche, une proximité et une relation de plus grande confiance se sont instaurées.
Je sais que chaque AESH fait comme il peut, certains n'ont pas le matériel pour travailler. Moi, j'utilise mon téléphone, car mon ordinateur personnel n'a pas de caméra ! Or, pour nos élèves, le fait de se voir quand on échange est essentiel.
Maintenant, concernant le retour au lycée, il y a une peur. Nous n'avons pas été préparés à cette situation, c'était laborieux au niveau du matériel. Je me suis sentie très isolée, les infos n'étaient pas au niveau. On appelle les élèves, mais nos responsables professionnels ne nous contactent pas pour prendre de nos nouvelles. Cette période a provoqué une surcharge de travail, je me sens largement fatiguée. »

Sophie enseigne en lycée. Elle témoigne du professionnalisme de sa collègue AESH durant cette période. Et si la partie est gagnée, elle est loin d'être finie ■ « Laurence travaille avec moi depuis deux ans auprès d'élèves en CAP. Elle est en charge d'Éric, par exemple, qui a un handicap compliqué : il ne comprend pas ce qui est intuitif.
Au début du confinement, Éric était en échec devant son ordinateur. Laurence s'est investie auprès de lui, à raison de six heures par semaine. Depuis, Éric a complètement changé. La maman en pleurait de joie. Il devient plus autonome. Les AESH ont une pédagogie que je n'ai pas.
Éric a progressé pendant cette période, le télétravail lui convenant mieux que l'école, il dit qu'il veut continuer ainsi et ne pas retourner en classe ! »
• Propos recueillis par Jean-Luc Evrard.

Journal de bord d'une CPE

Sandrine Fontaine est CPE dans un collège du Territoire de Belfort

Aujourd'hui 17 mars, enfin confinés !
Dans le Territoire de Belfort, voisin de Mulhouse, l'annonce du confinement a été un soulagement ! * Le collège reste ouvert pour les enfants de soignants (une dame de service et un prof volontaire par demi-journée). Sinon, la cheffe ne veut voir personne. Avec l'adjoint, ils se relaient pour répondre aux appels des parents en panique ; de ce fait, ils sont eux-mêmes injoignables. Comment les aider ? Ma collègue Séverine et moi, on ne peut rester à attendre les consignes, on va tester l'autogestion...

Semaine 2 — On y va !
Ce début de confinement – pourtant attendu – a été rude. Désarroi... Mais grand tableau créé et placé sur le cloud académique pour que chacun coche les élèves contactés, et au bout de la première semaine de confinement : 250 familles touchées, soit la moitié du bahut ! Je passe sur le plantage technique (cloud inacessible), et pendant ce temps, Blanquer disant Nous sommes prêts :-(
Cette deuxième semaine est un temps fort d'organisation. Avec Séverine, nous mettons en musique le suivi des élèves : pour chaque classe, 2 à 3 adultes, dont le prof principal qui prend en charge 10 à 15 gamins. Tout le monde est embarqué : profs, documentaliste, infirmière, AED, CPE.

Semaines 3 à 5 — Stabilisation, la Vie scolaire en force
Les AED nous disent que des élèves se sentent accablés de travail, le collège leur manque. Ils ont l'idée de monter des projets pour les fédérer à distance et leur aérer la tête. On réfléchit... Et quel outil pour un tel projet, si ce n'est le conseil de vie collégienne ? Je convoque une réunion en classe virtuelle : 6 élèves présents sur 10 élus, l'infirmière, la cheffe, les AED et les CPE. Le principe des défis est adopté – pas de la compétition individuelle mais de la création collective –. Y a plus qu'à ! Et ça dépote : pour exemple, la fresque de poissons découpés en soutien aux papis et mamies confinés de l'Ehpad voisin... Super cohésion de l'équipe ! Mais j'appréhende l'arrivée des vacances, le 22 avril, et le risque de décrochage des élèves...

Semaines 6 et 7 : les vacances (jamais autant bossé !)
J'ai l'idée folle d'adresser un message de remobilisation que les élèves recevront à la fin des vacances. L'équipe adulte me suit :-) Le prof-doc écrit le texte (en y glissant des titres de littérature jeunesse), qu'on découpe en autant de portions de messages que de participants : profs, AED, CPE, infirmière, agent de maintenance, cuisinier, chefs... À la réception des photos, montage et bande-son... On aura appris pendant ce confinement !

4 mai : la rentrée... toujours en distanciel
La vidéo** est un franc succès : élèves, comme parents, nous appellent pour nous remercier. Un collègue prof nous dit aussi que cela leur a fait à tous un bien fou... Pour moi, on est à fond dans le rôle et l'esprit de la Vie scolaire pour le bienêtre des élèves, et du CPE animateur, une casquette qu'il a rarement l'occasion de porter ! En rembobinant le film de ces semaines de confinement, je m'aperçois que j'ai vécu des supers beaux moments parce qu'on s'est trouvé dans une période où on avait le droit de tout réinventer !

Un autre défi nous attend maintenant : le 7 mai, la carte (avec les zones en rouge et en vert) a été diffusée pour un déconfinement progressif. Le Territoire de Belfort, en rouge, ne reprendra pas le 11 mai, mais il nous faut préparer à distance le retour en présentiel. J'ai décortiqué les 54 pages du protocole sanitaire... et j'ai ma petite idée pour, là encore, jouer ce morceau en orchestre !

À suivre...

* Lire « L'arrivée du Covid-19 en Alsace »
** https://huit.re/college-mozart-ac-besancon

Mayotte
Une épidémie qui révèle la situation de grande précarité de ce territoire

Par Bruno Jaouen

Si au début du confinement, les habitants de Mayotte sont restés chez eux, respectueux des consignes de l'État, très vite, on a constaté des entorses aux règles fixées. Certaines liées à la promiscuité dans laquelle vivent des familles nombreuses dans des logements petits, aux matériaux de construction sommaires, sous une chaleur écrasante, sans eau potable ni sanitaires. Difficile dans ces conditions de respecter un confinement strict et efficace. Et puis sont apparues les premières difficultés pour se nourrir, la préfecture devant alors organiser des distributions alimentaires dans les quartiers touchés par la pénurie et le manque de revenus liés à l'arrêt de toute activité économique, y compris celle du petit commerce alimentaire qui permet à de nombreuses familles de survivre. Cette période aura vu s'exacerber les difficultés d'une grande partie de la population privée de travail, vivant donc des minimas sociaux – ou pas.

Le développement économique de l'ile doit être à nouveau interrogé à l'aune de cette crise sanitaire.

Sur le front de l'École, les élèves ont autant que possible eu accès à des cours, via le numérique ou par la mise à disposition des cours en papier par les équipes enseignantes. La mobilisation des collègues a été « forte et remarquable » souligne Yacouba Galledou, secrétaire général du Sgen-CFDT Mayotte et il ajoute : « mais les conditions de connexions téléphoniques et internet, et les technologies utilisées rendent, pour beaucoup d'élèves, l'exercice de l'enseignement à distance quasi impossible ». C'est là aussi un des déficits du développement de Mayotte.

Pendant toute cette période, les camarades du Sgen Mayotte sont demeurés mobilisés, multipliant les rendez-vous à distance avec le préfet, le recteur et leurs services respectifs. Leur ambition : s'assurer que l'État prenne bien en compte les situations des Mahorais en grande précarité – et particulièrement alimentaire – et que pour les jeunes le lien avec l'École ne soit pas rompu.

Sur le front de l'épidémie, ce qui s'est passé sur l'ile aux parfums n'a pas suivi le même rythme que dans les autres territoires d'outre-mer. En effet, on a assisté à une très lente montée du nombre de personnes atteintes par le Covid-19 avec une accélération dans la seconde quinzaine d'avril. Le pic épidémique était annoncé pour le 20 mai, mais à la fin du mois, le territoire ne l'a malheureusement pas encore atteint. Et pourtant, dès le 18 mai, on a commencé à « déconfiner partiellement ». Petits commerces ont pu ouvrir dans un premier temps, puis dès le 26 mai, quelques écoles ont repris les cours (une dizaine d'écoles sur 154, soit un très faible pourcentage d'élèves sur les 54 000 scolarisés dans le 1er degré). Mesure politique ? Éducative ? Au 26 mai, l'agence régionale de santé continue d'alerter sur la circulation du virus. Fallait-il prendre le risque d'ouvrir les écoles ? Le Sgen-CFDT de Mayotte a dénoncé cette mesure prise contre l'avis de l'autorité de santé, en demandant : « quelles garanties avons-nous de la bonne mise en œuvre du plan de reprise d'activité compte tenu des difficultés du territoire ! ».

« Le monde d'après » pour Mayotte est loin de prendre un caractère enthousiasmant au vu des difficultés à surmonter, mais la jeunesse de sa population (plus de 50 % des Mahorais ont moins de 25 ans) nécessite que la République se penche enfin avec sérieux et responsabilité sur son 101e département.

© Bruno Jaouen

QUELLE RELATION AUX USAGER-E-S?

Dès le début du confinement, il a beaucoup été question de continuité pédagogique. Comment cette continuité a-t-elle pu s'exercer ? S'est-elle révélée constituer la seule mission remplie au cours de cet épisode sanitaire inédit ? **Des collègues témoignent** de ce qu'a été plus précisément, pour elles et pour eux, assurer une continuité de service. **Marie-Aleth Grard**, vice-présidente d'ATD Quart Monde France, évoque les difficultés scolaires, et de vie en général, que le confinement a durablement posé aux familles en situation de grande précarité.

Innovation pédagogique

Décrochage scolaire… qu'entreprendre ?

Par Élisabeth Ritzenthaler et Christophe Brin

Le décrochage scolaire pendant le confinement a particulièrement touché les lycées professionnels (LP). Mélanie est professeure d'histoire-géo dans un LP d'une zone très défavorisée du Mans (Sarthe). Le niveau y est très hétérogène et, selon les filières, les élèves plus ou moins assidu·e·s et motivé·e·s.

La question du décrochage scolaire n'est pas propre au confinement. C'est un problème constant qui mobilise la direction et les conseillers principaux d'éducation (CPE). « Pour ma part, précise Mélanie, mes classes de CAP regroupent tous les cas d'élèves ayant des difficultés à suivre une scolarité : allophones, porteurs de handicap et ayant besoin d'une AESH [accompagnante des élèves en situation de handicap], issus de famille en grande détresse sociale. Ces élèves sont incapables, sans soutien, de travailler à distance. »

Au commencement du confinement, Mélanie a pu contacter deux de ses quatre classes par WhatsApp : « il a surtout été question d'épauler les élèves, de répondre à leurs questions. Les ENT [espaces numériques de travail] ne fonctionnant pas au début, avoir un professeur disponible a été très important pour eux. Leurs demandes étaient variées : devoirs non rendus avant le confinement, mais aussi questions concernant par exemple des problèmes financiers liés au retard des versements de bourses. »

Avec les classes les plus fragiles, le contact a été très compliqué à établir. « Il n'est pas rare que je doive insister auprès des élèves pour leur arracher la promesse de revenir le lendemain en classe distante ! » Les professeurs principaux se sont investis avec les personnels de la vie scolaire et le reste de l'équipe pédagogique pour ne pas perdre ces élèves. Toutes les familles ont été appelées par téléphone, une occasion d'expliquer l'importance de faire le travail à distance. L'état d'esprit était de « ne pas blâmer les élèves, pour leur donner envie de revenir. »

Après les vacances de printemps, un tiers des élèves a décroché. Ils répondaient aux appels, avouant que le moral était bas, qu'ils ne voyaient pas l'intérêt de continuer et que pour eux, travailler seuls était beaucoup trop difficile. Cela montre que ces jeunes ont besoin d'être soutenus et valorisés, et pas uniquement dans les matières professionnelles.

DR

Continuités sociale, éducative, pédagogique

Un directeur d'école maternelle, en Rep+, en région parisienne réagit aux injonctions de continuité pédagogique… ■ « Ce qui prévaut, c'est la continuité sociale et éducative. Dans notre école, la situation sociale et éducative d'une dizaine d'enfants a soulevé des inquiétudes fondées. Dans certains cas, il s'agit de familles déjà connues des services sociaux. […] Nous avons alerté l'inspectrice qui a pris l'initiative de travailler avec la Mairie pour que les médiateurs de quartier puissent aller frapper à la porte de ces familles […]. Quant à la continuité éducative, on essaie d'aider les parents à vivre le mieux possible le confinement avec leur enfant à travers des propositions d'activités… »

Pour cette professeure des écoles de CP en Rep+, le confinement a permis une sorte de raccord pédagogique avec un élève… ■ « A. a beaucoup de mal à s'intéresser au travail scolaire et est en difficulté d'apprentissage malgré la classe de douze élèves. Dès le début du confinement […] j'ai pu échanger directement avec A., l'accompagner au téléphone dans son travail, écouter ses questions et y répondre. Il s'est senti rassuré, soutenu et les progrès ont été spectaculaires tant par les résultats que par son investissement. Il a pris confiance en lui, en ses capacités grâce aux relations individuelles, au soutien de son enseignante, mais aussi de sa famille. »

• Propos recueillis par Dominique Bruneau.

Complémentarité des écoles et des circonscriptions

À l'annonce du confinement, les personnels se sont sentis démunis face à une crise sanitaire inédite. Pour assurer la continuité de service, il leur a fallu déployer massivement le travail à distance et de nouvelles pratiques pédagogiques.

Les équipes de circonscription ont souvent su trouver leur place en proposant des sites de suivi pédagogique et en soutenant les équipes scolaires dans leur relation aux familles, aux municipalités. Ces outils, mis à disposition par les conseillers pédagogiques de circonscription (CPC), ont appuyé les visioconférences organisées par les inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) pour accompagner les personnels, les rassurer. Un accompagnement qui s'est aussi traduit dans la mise en œuvre du protocole sanitaire, sauf hélas dans quelques départements, situations dénoncées par le Sgen-CFDT.

La réponse des CPC et des IEN aux multiples questions a facilité l'autonomie des équipes et la confiance qu'il convient de développer au quotidien.

Pour le Sgen-CFDT, de nouvelles relations de travail ont émergé tout au long du confinement et perdurent avec le déconfinement progressif. C'est un changement important dans la relation aux savoirs, tant pour les élèves, leurs familles que pour les personnels, qu'il s'agit de généraliser. • A. C.

À l'Université, le risque majeur du décrochage

Par Françoise Lambert

Le dispositif mis en place à l'université de La Rochelle a concerné l'ensemble des L1 (première année de licence), soit environ 1400 étudiant·e·s, le public le plus fragile, avec le plus fort taux de décrocheur·se·s, l'autonomie en matière d'apprentissage n'étant pas forcément acquise…

Tout a commencé par une enquête en ligne sur les équipements informatiques à disposition des étudiants, pour fournir une aide si elle s'avérait nécessaire (ordinateur et clé 3G en particulier).

ALLER PLUS LOIN

La commission Formation, pilotée par Jean-Michel Carozza, vice-président Formation et Vie universitaire, a rapidement décidé d'aller plus loin, les remontées des responsables de licence étant inquiétantes : ils signalaient la « disparition » en augmentation des étudiants, qui ne répondaient ni à l'enquête ni aux mails, n'allaient plus sur la plateforme pédagogique…

Il a alors été décidé de téléphoner à l'ensemble des L1 pour les soutenir dans tous les volets de la réussite : santé, social, études, réorientation, numérique.

Le pilotage a été confié au service de pédagogie et au pôle Orientation, et un groupe d'environ quarante appelants (enseignants chercheurs, personnels sociaux, de santé, des scolarités…) s'est ainsi constitué. Grâce à eux, plus de 70 % des étudiants ont répondu. Un dispositif complet d'alerte et d'accompagnement, avec une grille d'entretien, des méthodes de suivi et de mise en relation, sur la base d'une conversation voulue avant tout « humaine », a été organisé, pour à la fois repérer les urgences et rompre l'isolement. Cela a permis d'identifier des situations précaires, de mettre en œuvre un tutorat pédagogique quand c'était nécessaire, de travailler sur la réorientation si besoin…

APPRENDRE DE CES DIFFICULTÉS

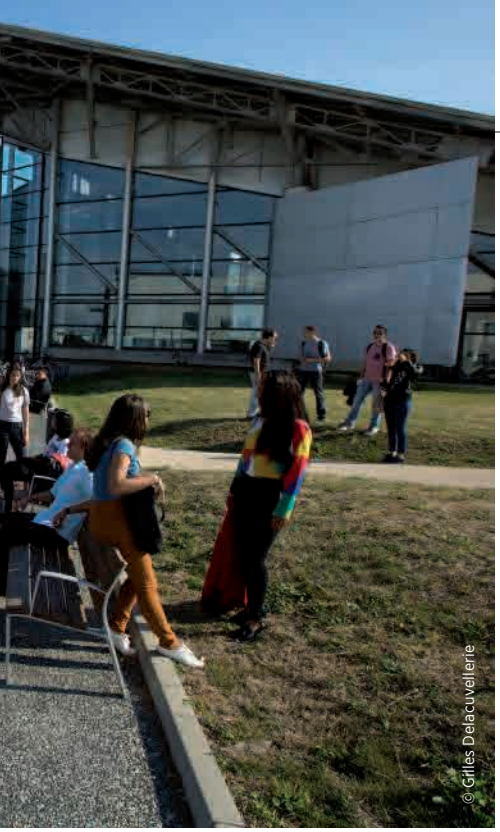
D'abord, cela a permis d'aider les étudiants en situation d'urgence et ceux qui avaient besoin d'un contact. Ensuite, ces entretiens ont permis de mieux connaitre les difficultés des étudiants. C'est utile parce qu'on sait déjà qu'une telle situation se reproduira dans les années à venir.

Ainsi, les étudiants les plus autonomes, ceux qui se sont adaptés assez facilement, estiment que les deux premières semaines étaient « un peu intenses », mais apprécient le fait d'avoir accès à l'ensemble des ressources en même temps, car ils peuvent s'organiser librement. Des délais de travail suffisamment longs, une bonne communication avec leurs enseignants, une dynamique de groupe via des contacts nombreux, réguliers (l'entraide sur les réseaux sociaux a quelquefois été très forte) sont des points essentiels pour eux.

Pour les autres, les difficultés ont pu être de plusieurs types. Tout d'abord, des difficultés de communication : la multiplicité des outils et des pratiques enseignantes pour communiquer (Moodle, mails, ENT…) les a insécurisés. De plus, la difficulté à échanger quelquefois avec l'enseignant, la peur de rater une information importante, ont augmenté leur stress. Ensuite, les modalités de travail ont également compté : certains se sentent noyés par la quantité de documents fournis ou de liens vers des sites, et ressentent un besoin d'explicitation du travail, d'activités plus précises, ils sont demandeurs d'un accompagnement plus soutenu, de feedbacks réguliers. De même, équilibrer la charge de travail s'est aussi avéré être un point essentiel : l'enseignement à distance demande un investissement plus important, il faut donc en tenir compte (documents à lire, devoirs à rendre…) dans un contexte où les changements dans les modalités d'examen sont bien entendu une source d'angoisse. Enfin, avoir une activité rémunérée, partager son ordinateur, ne pas avoir de pièce pour s'isoler, être en zone blanche, sont bien sûr des facteurs aggravants.

Pour l'université de La Rochelle, ces difficultés imposent de renforcer, à la rentrée prochaine, la mise en œuvre des tests de positionnement, les remédiations, le tutorat, pour tous les étudiants qui en auront besoin en L2 et en L3.

De plus, les étudiants qui entrent en L1 seront au mieux en formation hybride, alors qu'ils n'auront pas eu de cours depuis plusieurs mois. Il faudra donc poursuivre le suivi et l'accompagnement, y compris via des appels téléphoniques. Les enseignements de cette période de confinement seront essentiels pour les aider à réussir !


© Gilles Delacuvellerie

Adapter la bibliothèque

Par Myriam Marcil, responsable du réseau des bibliothèques universitaires (BU) de Poitiers

Le réseau des BU de Poitiers compte douze bibliothèques qui accueillent plus de 1100000 lecteurs par an, avec 2327 places assises et près de 720000 ouvrages papier, auxquels s'ajoute une offre numérique pluridisciplinaire qui génère près de 300000 téléchargements. Les bibliothécaires consacrent une part croissante de leur activité à la médiation auprès de tous les publics.

Entre l'annonce du confinement et la fermeture de toutes les BU, la possibilité a été donnée aux lecteurs d'emprunter un nombre illimité de documents. La durée des prêts a été prolongée jusqu'en septembre. Dans ce contexte, la valorisation des ressources numériques a, bien sûr, été renforcée ; quant à la médiation et au lien avec les lecteurs, ils ont été maintenus à distance.

Dans un deuxième temps, nous avons travaillé à la mise en place de guichets de prêts-retours dans le respect strict des consignes sanitaires élaborées par l'établissement. Ainsi, en juin, les quitus (document attestant qu'un étudiant a rendu tous les ouvrages empruntés) seront délivrés, et les étudiants qui rédigent leur mémoire de master 2 ou leur thèse pourront à nouveau emprunter des ouvrages.

Nous réfléchissons à l'adaptation de l'offre de services pour septembre. La prochaine rentrée devant comporter une part importante de cours dispensés à distance, l'enjeu pour les BU sera de travailler avec les enseignants et d'adapter l'offre documentaire aux modalités pédagogiques (en sachant qu'une partie des fonds universitaires n'existe pas en version numérique).

Concernant l'accueil des lecteurs dans les BU, la règle des 4 m² par étudiant devra-t-elle être appliquée ? Quid des espaces de travail en groupe, très appréciés des étudiants ? Comment réguler l'accès à un nombre de places assises réduit ? L'application des contraintes sanitaires aura un impact considérable sur le fonctionnement des BU, le nombre de places de travail étant déjà insuffisant en temps normal. Cette restriction de l'accès aux BU sera dommageable, surtout pour les primo-entrants à l'université, tant on sait qu'elles contribuent à la réussite des étudiants.

Témoignage
Les personnels des Crous sur le pont

Raymond Rivière, technicien en gestion administrative en résidence universitaire au Crous d'Amiens et élu au conseil d'administration du Cnous ■ « Durant le confinement, les Crous ont fonctionné. Un plan d'action de continuité a permis d'assurer la vie en résidence universitaire des étudiants qui ne pouvaient regagner leur domicile, tels les étudiants étrangers ou issus des départements et régions d'outre-mer. Malgré les craintes légitimes, la nécessité de ce plan a été discutée et approuvée par tous.
Les étudiants ont eu comme interlocuteurs privilégiés les personnels d'exécution pendant tout le confinement. Avec abnégation, ces agents ont su être présents et volontaires malgré les autorisations spéciales d'absences accordées à bon nombre de collègues pour la garde de leur enfant et l'isolement des personnels vulnérables. Les collègues des autres structures fermées, comme les restaurants, sont venus prêter mainforte dans les résidences. Un service minimum a ainsi pu être maintenu. Les assistants sociaux ont joué un rôle déterminant pour appliquer les dispositifs d'urgence mis en place par l'État et ont vu leur charge de travail se décupler avec les nombreux entretiens téléphoniques menés en télétravail.
Tous les jours, ces personnels ont bravé le danger pour apporter un service de qualité, mais surtout pour accompagner les étudiants les plus fragilisés psychologiquement du fait de la distanciation physique et sociale qu'ils subissaient. Beaucoup d'agents impuissants ont été marqués par l'isolement et le désespoir des étudiants confinés. Ces lieux de vie devenaient au fil des jours des lieux de dénuement et de tristesse absolue.
Une discipline hors du commun a été mise en place pour lutter contre la propagation du virus avec l'obligation d'appliquer les gestes barrières pendant le service. Des équipements de protection individuels ont été fournis en quantité suffisante aux agents.
Si la fonctionnarisation des personnels ouvriers reconnait définitivement l'activité des Crous comme mission de service public, la gestion de ces établissements autonomes doit être plus que jamais cadrée pour maintenir une égalité de traitement devant la loi. La mission de service public définie dans le cadre de la vie étudiante ne peut être remplie qu'avec les moyens nécessaires. Les métiers comme le ménage et l'entretien dans les Crous ne sont pas que des couts à minimiser par leur externalisation. »
• Propos recueillis par Vincent Bernaud.

Viviane Huys “nous touchions de très près la manière dont chaque famille vit cette crise”

DR

Viviane Huys est chargée de la coordination pédagogique à l’Association régionale pour l’intégration des personnes en situation de handicap ou en difficulté (ARI)[1]. Nous lui avons demandé comment a été vécue la période de confinement dans sa structure, un pôle marseillais d’instituts thérapeutiques, éducatifs et pédagogiques, avec services d’éducation spéciale et de soins à domicile (Itep-Sessad).

• Propos recueillis par Aline Noël

Pouvez-vous présenter l’ARI ?

C’est une association, située en région Paca, qui œuvre depuis 1985 pour l’inclusion à travers les questions d’externalisation des services, avec le souci d’aller partout où se trouve la personne en situation de handicap ou en difficulté, pour contribuer à trouver des réponses de droit commun.

Un mot sur votre structure ?

Le pôle Itep-Sessad Sanderval/Nord Littoral/Le Verdier 2 (entre Marseille, le pays d’Arles, Salon et Istres) fonctionne selon le même postulat : les enfants et adolescents suivis sont dans leur établissement scolaire de secteur et nous venons en appui pour réussir à les y maintenir. Ces jeunes, atteints de troubles du comportement ou de troubles psychiques, peuvent parfois avoir besoin de revenir ponctuellement ou partiellement en secteur plus protégé. Nous disposons aussi de places d’internat ou de semi-internat, et nous proposons de l’accompagnement éducatif, thérapeutique et pédagogique en dehors du milieu scolaire ordinaire, en contact étroit avec les familles. Cependant, l’essentiel de nos missions consiste dans une coopération rapprochée avec tous les partenaires (centres sociaux, associations, centres de loisirs, l’école bien sûr, et d’autres services) afin de proposer des solutions de compensation du handicap.

Quelles ont été les problématiques durant le confinement ?

Il a fallu s’adapter pour proposer de l’accompagnement à distance : visioconférences, entretiens téléphoniques, prêt de supports numériques… Si l’accompagnement dématérialisé a suffi dans les premiers jours, on s’est vite aperçu qu’un retour aux actions en présentiel était indispensable : l’homme est un animal social. Évidemment, le confinement a mis en exergue des inégalités connues : par exemple, les écoles ont permis la continuité pédagogique en fournissant des supports papier aux familles sans ordinateur ou sans connexion à Internet. Pour résumer, les réponses ont plus que jamais été individualisées car nous touchions de très près la manière dont chaque famille vit cette crise.

Y a-t-il eu une action prédominante ?

En matière d’accompagnement, je dirais l’attention portée à la gestion du temps et de l’espace. On oublie parfois de mettre en place des emplois du temps pour les enfants. Or, la notion de rapport au temps et les outils qui permettent de l’encadrer, qui sont fondamentaux parce que rassurants pour les personnes atteintes d’un trouble du spectre de l’autisme (TSA) 3, sont sans doute à généraliser. De la même manière, la gestion de l’espace est fondamentale en période de confinement : affecter à chaque espace une fonction (travail, jeu, sommeil, vie avec la famille) permet d’éviter une dilution des contours. Dans un petit appartement, cette distinction des espaces peut être symbolique. Les adultes en ont aussi besoin. Les enfants avec TSA nous ont appris, avec l’éducation structurée, l’importance de situer dans le temps et de matérialiser visuellement les lieux où se déroulent les différentes activités au cours d’une journée…

[1] http://www.ari.asso.fr/
[2] https://huit.re/pole-itep-sessad
[3] Viviane Huys a écrit *Hier, j’ai rencontré Martin. L’autisme d’Hector au quotidien* : https://huit.re/entretien-sgen-cfdt

© Mikesween / Pixabay

Élèves allophones et confinement

Comment réussir à maintenir le lien ?

Au début du confinement, la chercheure Catherine Mendonça Dias[1] est alertée par l’inquiétude qu’expriment dans des groupes Facebook des enseignants d’unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants (Upe2a) qui se demandent comment assurer une continuité pédagogique avec leurs élèves dont les niveaux sont très hétérogènes. Catherine Mendonça Dias envoie, à la fin de la première semaine de confinement, un questionnaire à son réseau. En 48 heures, 133 profs du primaire et du secondaire, répartis dans 21 académies, répondent. « *Ce qui montre qu’ils avaient besoin de faire part de leur expérience. De trouver des ressources aussi, car tous se sont mis en quelques jours à chercher sur Internet avec quelle plateforme créer des exercices, communiquer…* »

La synthèse des réponses à ce questionnaire « Élèves allophones et continuité pédagogique [2] » détaille (infographies à l’appui) les moyens et initiatives déployés durant ces premiers jours de confinement pour contacter les jeunes et leurs familles, maintenir ce lien, identifier les besoins, établir une relation de travail. Une photographie d’un pan de réel circonscrit aux enfants et adolescents allophones, avec des problématiques partagées par d’autres franges de la population scolaire en France qui n’ont pas d’espace dédié pour étudier, pas de matériel informatique, des parents qui ne peuvent pas les aider à faire leur travail scolaire… La barrière de la langue en plus. Le confinement a été l’occasion de travailler autrement. Catherine Mendonça Dias avance sept pistes pour tirer les leçons, y compris positives, de cette expérience hors norme. • A. N.

© Catherine Mendonça Dias

[1] Page personnelle : https://huit.re/CMD-francais-langue-seconde
[2] https://huit.re/questionnaire-synthese

Vient de paraitre : *Allophonie. Inclusion et langues des enfants migrants à l’école* (https://huit.re/livre-collectif)

Trois questions à Marie-Aleth Grard

Photographe de métier, Marie-Aleth Grard est vice-présidente d'ATD Quart Monde France, qu'elle représente d'ailleurs au Conseil économique, social et environnemental (Cese). Pour *Profession Éducation*, elle évoque les difficultés scolaires toutes particulières rencontrées par les familles en situation de grande précarité durant le confinement et l'après. • Propos recueillis par Annie Catelas.

© Marie-Aleth Grard

Que nous apprend la crise sur notre société ?

Cette crise sanitaire nous montre que de nouvelles solidarités sont possibles – et tant mieux ! Mais elle nous montre aussi combien les populations les plus fragiles sont touchées de plein fouet. Leur quotidien déjà très compliqué a été complètement chamboulé. Les personnes qui ont eu un changement de droits durant la période de confinement (reprise du RSA, allocation logement…) se sont retrouvées dans une très grande fragilité : plus de guichet et de « personne humaine » avec qui discuter, des numéros de téléphone payants qui finissent par décharger complètement la carte de téléphone prépayée sans aucun résultat au bout. Un nombre considérable de personnes, de familles qui n'avaient pas ou plus besoin des aides alimentaires, ont dû y recourir (commerces de proximité plus chers, enfants et adolescents mangeant le midi à la maison et non à la cantine…). Les personnes qui vivent dans la pauvreté ou la grande pauvreté, sont trop souvent mal logées (plus de 4 millions dans notre pays) – logement trop petit, insalubre, nombre d'occupants trop important pour sa taille, et dans la période du confinement, nous savons combien la qualité du logement est importante. La « continuité pédagogique » décrétée par le ministre de l'Éducation nationale a mis en grande fragilité les parents qui ont l'expérience de la grande pauvreté et qui souhaitent que leurs enfants réussissent à l'école ; mais comme ils ont eu un parcours scolaire souvent très difficile, ils ne se sentent pas légitimes pour aider scolairement leurs enfants. La pression fut très forte pour eux, mais aussi pour les enfants !

Quelles ont été les actions d'ATDQM durant cette période envers les familles avec des enfants ou jeunes ados ?

Notre priorité, au début du confinement, a été de garder le contact avec chaque personne, chaque famille que nous connaissons. Se téléphoner, se parler, s'expliquer la situation, tenter de mieux comprendre ensemble… Quelques jours plus tard, ont commencé à s'imaginer et à se mettre en place des soutiens très divers : lire des livres aux enfants depuis le palier de l'appartement ou de l'extérieur, fenêtre ouverte ; soutien scolaire par téléphone (ou sur le palier à distance raisonnable) à de nombreux enfants et jeunes, liens avec des enseignants plus forts, enseignants à la retraite disponibles pour faire de l'aide aux devoirs par téléphone ; proposer à tour de rôle aux familles de venir profiter d'un grand jardin.
Parfois, c'était aussi soutenir telle ou telle famille pour qu'elle soit logée durant le confinement, ou soutenir un groupe de familles pour que, sur le terrain où elles vivent, elles aient enfin accès à l'eau ! Et puis faire stopper des amendes injustes.

© ATDQM

Comment appréhender le retour à l'école des enfants les plus défavorisés et comment aider les familles ?

Comme pour toutes les familles, ce n'est pas sans appréhension que les parents acceptent de remettre leurs enfants à l'école ; et pour les parents qui vivent dans la grande pauvreté depuis trop longtemps, s'ajoute à cette inquiétude le fait d'être porteur d'une pathologie chronique à risque avec le Covid-19 ; et donc l'inquiétude que les enfants reviennent de l'école avec le virus. Comme toutes les familles, celles du quart-monde ont besoin de savoir ce que l'école a mis en place comme mesures sanitaires, afin d'être rassurées. Connaitre les procédures en cas de contamination d'un enfant ou d'un enseignant. Être assuré que les services de cantine seront organisés… Une grosse inquiétude demeure : que les enfants aient repris l'école ou pas, l'orientation scolaire va se décider ces jours-ci dans des délais souvent très courts, et dans des conditions vraiment difficiles pour bien se comprendre et mesurer tous les enjeux pour les enfants, les jeunes.

LE RÔLE DES SYNDICATS

Tout au long de cette période, **les syndicats** ont été présents pour informer, accompagner les personnels, et pour agir dans les instances représentatives comme les CT et CHSCT. Cette présence et ce travail, au plus près du vécu et des besoins des agent·e·s, sont ce que le Sgen et la CFDT défendent pour un syndicalisme de propositions, de concertations, afin de faire vivre un dialogue social de qualité. **#ConstruisonsDemain** a déjà commencé et se fait avec toutes et tous, militant·e·s engagé·e·s, adhérent·e·s et sympathisant·e·s de la CFDT.

L'arrivée du Covid-19 en Alsace

Faire face au désastre

LAURENT GOMEZ, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SGEN-CFDT ALSACE TÉMOIGNE DE LA VIOLENCE DU CHOC, MAIS AUSSI DE LA RÉSILIENCE DES ÉQUIPES SGEN.

Nous revenions des congés d'hiver et à la reprise, le 2 mars, nous avons très vite été submergés par la propagation du virus.

ALSACE, PREMIÈRE RÉGION TOUCHÉE PAR L'ÉPIDÉMIE

Les annonces de fermeture d'écoles et d'établissements semblaient incessantes. Dès le mardi, dans l'équipe, on se disait que le Haut-Rhin allait être mis en quarantaine. Le Bas-Rhin était alors plutôt épargné.

Notre souci s'est d'abord porté sur la mise en sécurité des personnels vulnérables – nous pensions à l'époque essentiellement aux femmes enceintes. Tout a vraiment basculé entre le 8 et le 9 mars. Le jeudi 8 mars, le préfet du Haut-Rhin a réuni tous les mandatés des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de toutes les fonctions publiques pour informer de la situation « un peu tendue à l'hôpital de Mulhouse » et du risque de voir doubler le nombre de personnes en réanimation dans les 24 heures. Il y en avait 15 ce jour-là, 89 le lendemain…

Toujours lors de cette réunion, les sept membres du CHSCT départemental de l'Éducation nationale sont tous intervenus sur le même sujet : quid des personnes fragiles ? Le préfet nous répondant de façon assez maladroite : « On ne va quand même pas fermer toutes les écoles ! » Le lendemain, le Premier ministre annonçait la fermeture de toutes les écoles du Haut-Rhin et de l'Oise. Tout cela montre en fait que personne n'était prêt face à l'ampleur et à la violence de l'épidémie.

C'est pendant le weekend suivant que l'expression « continuité pédagogique » a fait son apparition. Il était fort probable – selon la nouvelle rectrice – que les écoles et les établissements soient fermés pour un long moment et qu'il faille qu'un lien soit maintenu avec les collègues et les élèves. Mais l'approche était bienveillante, reposant sur le volontariat. En tout cas jusqu'à la décision de confiner le pays. Les annonces de Jean-Michel Blanquer sur la continuité pédagogique qu'il fallait absolument mettre en œuvre ont été délétères et nous avons dû faire face à un ensemble d'initiatives

© Sgen Alsace

© Sgen Alsace

pour le moins malheureuses d'une hiérarchie mise sous tension. Heureusement, dans notre académie, et parce que dans le Haut-Rhin nous avions une semaine d'avance, les choses se sont un peu tassées grâce au dialogue direct entre le syndicat et la rectrice.

UNE STRATÉGIE SYNDICALE SOUS CONTRAINTE

La vague épidémique était arrivée en Alsace à un moment d'intense activité (préparation de la rentrée 2020 dans les comités techniques et opérations de mouvement des personnels). Il nous fallait poursuivre notre job de représentants des personnels et accompagner les collègues, même en confinement. La cohésion entre les militants n'a jamais été aussi forte que pendant la crise, mais cela a représenté un énorme travail et a nécessité une grande disponibilité, ainsi que de l'inventivité. Nous avons par exemple organisé des mini-formations par visioconférence sur le mouvement des professeurs des écoles qui ont remporté un vif succès.

Dans le même temps, nous avons fait le choix d'être force de proposition et d'alerte face à la crise, sans jamais tomber dans la critique de posture souvent stérile. Ainsi, sur l'accueil des enfants des personnels soignants, qui, dans un territoire comme tle nôtre, impacté par le virus comme il l'était, était indispensable, et ce, même si les masques ont tardé à être livrés.

L'apport du numérique a été vital et a permis à la commission exécutive du syndicat, aux mandatés CHSCT et aux élus en comité technique (CT) d'être constamment en contact, alors que beaucoup de nos militants sont jeunes parents ou investis dans l'accueil des enfants des soignants.

Le conseil syndical a été sollicité pour développer une plateforme revendicative concernant la reprise – plateforme qui a été remise à la rectrice et aux inspectrices d'académie, quatre jours après les annonces du Président : elle décrivait la reprise telle que nous la concevions au Sgen-CFDT Alsace, et a été particulièrement appréciée par sa précision, au-delà même de notre territoire.

Ainsi, la première avancée obtenue, et peut-être la plus importante, c'est un dialogue social franc et direct avec notre hiérarchie. Nos propositions ont été davantage entendues et écoutées. Surtout, tout cela a permis que le dialogue se porte sur la mise en œuvre de nos propositions. Tel syndicat précisant son accord d'ensemble, tel autre son opposition à une ou plusieurs propositions, l'administration validant telle autre, mais toujours sur nos revendications.

Il est impossible ici de faire la liste de toutes les propositions portées pendant la crise et que nous continuons à porter et mettre en œuvre, mais, globalement, notre plateforme revendicative sur la reprise a été mise en œuvre, à deux exceptions près – certes pas des moindres : le volontariat des familles et la reprise par niveau nous semblent contradictoires avec l'objectif socio-éducatif de la reprise. Pour le reste, beaucoup de choses y sont : la progressivité avec un agenda étalé, une période de « pré-rentrée » assez longue, les 4 m² dont nous sommes à l'origine, le renoncement à faire reprendre les maternelles, la consultation très régulière des CHSCT, le respect des obligations règlementaires de service dans l'exercice en distanciel ou présentiel…

© Vincent Bernard

ET D'AUTRES REVENDICATIONS À VENIR

Pour l'avenir, le gros chantier qui s'ouvre, c'est bien évidemment celui de la rentrée de septembre pour laquelle nous avons déjà annoncé à notre hiérarchie la communication à venir d'une plateforme revendicative, histoire de continuer à mener le débat.

L'autre gros chantier, c'est bien évidemment celui de notre syndicalisme que nous devons adapter à la distanciation physique alors que nous avions fait nôtre la proximité avec les agents et leurs espaces de travail. Nous y travaillons et nous réfléchissons à l'organisation, par exemple, d'une série d'heures mensuelles d'information syndicale en visioconférence sur la reprise.

© Vincent Berneau

Le Congrès confiné

Par Caroline Brisedoux

Il était écrit que le congrès fédéral de Dijon serait inédit. Pour la première fois, il était coorganisé par deux syndicats voisins. Pour la première fois, il se déroulait sur un campus. Pour la première fois, il était pensé comme un lieu de formation militante en plus des temps de séances plénières. Mais son caractère inédit a été encore plus loin…

Comme le rappelle Yann Rousset, secrétaire général du Sgen-CFDT Bourgogne, « nous avons décidé d'organiser ce congrès pour créer de la cohésion au sein de notre équipe, pour attirer des militants et pérenniser le renouvèlement générationnel des militants. Nous avons décidé d'organiser ce congrès avec nos voisins de la région Bourgogne–Franche-Comté pour continuer de mutualiser nos pratiques, pour optimiser notre action aux services de tous les personnels. »

UNE DÉCISION DOULOUREUSE, MAIS INÉVITABLE

Le Covid-19 arrive alors que l'équipe est en pleine mobilisation. Plusieurs rencontres sont prévues en mars et avril pour réunir les deux exécutifs, mais aussi l'ensemble des bénévoles qui doivent découvrir les lieux. La semaine du 25 au 29 mai est en ligne de mire. Toutes les pièces du puzzle sont en train de s'emboiter.

Pourtant, tout va être bouleversé. « Au vu de la situation sanitaire, le report du congrès m'a paru inévitable », explique Yann Rousset.

Une fois la décision actée démocratiquement, on prévient les militants, les bénévoles, les partenaires, les prestataires… On annule toutes les réservations pour les reporter en 2021. Si les militants sont déçus de voir repousser l'échéance de ce beau moment, ils sont satisfaits que l'équipe organisatrice soit maintenue, que le congrès reste à Dijon.

FIERS DU TRAVAIL ACCOMPLI

Christophe Maillard, secrétaire général du Sgen-CFDT Franche-Comté, nous livre son ressenti : « Malgré le report du Congrès, toute l'équipe du Sgen Franche-Comté est fière du travail accompli. Pendant quasiment un an, de nombreux militants se sont investis à un degré ou à un autre dans la préparation. Réunions, rencontres et échanges téléphoniques ont rythmé cette année particulière. Évidemment, le travail avec les collègues bourguignons est le premier et le principal acquis de ce temps préparatoire. Cela représente un formidable défi pour les deux équipes syndicales, mais c'est aussi un challenge mobilisateur de premier ordre. Les Francs-comtois sont heureux de pouvoir nourrir leurs pratiques de ce travail commun et de pouvoir aussi retenir des idées bourguignonnes pour alimenter leurs pratiques et leurs quotidiens syndicaux. Cette année préparatoire permet aussi d'acquérir de nouvelles compétences grâce au travail avec la fédération, en particulier dans le domaine de la communication. »

UNE ORGANISATION ENDORMIE… MAIS QUE D'UN ŒIL !

Avec le confinement, le soufflé est retombé. Nombre de militants se retrouvent absorbés par le télétravail d'une part et l'accompagnement à distance des adhérents d'autre part : mouvements, carte solaire, questions liées au confinement. Puis vient l'annonce du déconfinement, avec une nouvelle salve d'interpellations de nos adhérents et l'organisation de la reprise en présentiel. Bref, chacun prend sa part, certains « repartent » au travail en mettant entre parenthèses leur décharge, comme nombre de nos collègues CFDT Santé-sociaux dans notre grande région. Le congrès n'est plus la priorité. Le projet se met en dormance.

Pourtant, le cerveau est ainsi fait qu'il n'oublie pas. Le congrès flotte en arrière-plan. Il suffit d'un rien pour qu'une idée surgisse. Cette crise nous a poussés à l'inventivité. Certains outils découverts dans la période seront utiles pour l'organisation.

Toute une recherche a été menée pour donner du sens à ce congrès et en faire un lieu d'affichage des valeurs de la CFDT et du Sgen-CFDT : Dijon 2021 sera en particulier un écocongrès, tout est réfléchi pour en limiter le bilan carbone, pour privilégier les prestataires locaux… Un enthousiasme qui ne faiblit pas, dont peut témoigner Christophe Maillard : « Reste maintenant à se mobiliser pour 2021 dans un contexte compliqué. Nous sommes confiants et déterminés, et nous avons hâte de pouvoir relancer la coopération active des deux syndicats avec de nouveaux défis à relever. Demain se prépare aujourd'hui ! »

La situation à La Réunion

Par Didier Hoarau, secrétaire général du Sgen-CFDT Réunion

Cette crise sanitaire a profondément modifié nos habitudes professionnelles et syndicales. En effet, le début du confinement a correspondu, pour nous, au retour des vacances de printemps.

UN RECOURS GÉNÉRALISÉ À LA VISIOCONFÉRENCE

Nous avons rapidement mis en place une visioconférence hebdomadaire de la commission exécutive et l'acquisition de la version pro du logiciel Zoom nous a permis d'assurer des formations à distance de deux heures pour une centaine de professeurs des écoles (dont soixante stagiaires), dans le cadre du mouvement du premier degré.

Ce dispositif a évolué en deux visioconférences distinctes.

L'une, entre les militants qui rencontrent beaucoup de problèmes, aussi bien au niveau sanitaire que pédagogique. En effet, ils constatent et subissent parfois une caporalisation – que nous combattons fermement – des inspecteurs de l'Éducation nationale et des directeurs d'école. Cette visioconférence leur permet d'échanger leurs constats et leurs retours de terrain, puis de produire des articles.

Nous avons ensuite une visioconférence entre le secrétaire général et les trois secrétaires généraux adjoints qui nous permet de faire un tour d'horizon complet des différents secteurs où nous sommes présents (de la maternelle à l'université, sans oublier nos adhérents de la direction départementale de jeunesse et sports), et nous préparons nos rencontres hebdomadaires avec la cellule de crise du rectorat. Cela nous permet de conserver une dimension générale à laquelle nous restons profondément attachés : le rectorat l'a constaté en recevant un représentant du Sgen différent chaque semaine : certifié, professeur d'EPS, professeur des écoles ou accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH).

UN SUIVI EFFICACE DES PERSONNELS…

Grâce aux publications régulières sur notre site et notre page Facebook, mais aussi grâce à l'envoi de notre livret d'accueil, les équipes des premier et second degrés ont pu effectuer un suivi efficace lors des phases intra-académiques, alimenté par des échanges réguliers avec les candidats via Sgen+, une adresse mail dédiée, ou des rendez-vous téléphoniques. Ces différents modes de communication ont contribué à rassurer des collègues stagiaires ou titulaires qui, parfois, ne connaissaient pas notre territoire.

Des sondages réguliers des militants de terrain ont permis de faire des remontées de situations et de questions concrètes au rectorat lors des visioconférences hebdomadaires avec les organisations syndicales représentatives de l'académie. Nous avons ainsi interpelé le rectorat à plusieurs reprises sur des dossiers litigieux comme l'accueil d'enfants de soignants symptomatiques ou le cas d'assistants d'éducation (AED) et d'AESH que certains responsables n'ont pas hésité à faire sortir de leur cadre règlementaire de travail en exerçant des pressions plus ou moins amicales. Avec la CFDT Réunion, nous avons demandé au préfet la convocation d'un Conseil de l'Éducation nationale extraordinaire sur les conditions de réouverture des écoles et des collèges. Nous avons interrogé tous les maires sur la mise en place des conditions sanitaires nécessaires à une reprise acceptable pour les personnels et les parents.

ET DE NOUVELLES ADHÉSIONS À LA CLÉ

Les retours de nos militants délégués d'établissement ont été largement positifs suite aux interventions du Sgen-CFDT Réunion dans les médias (radio, journaux), mais surtout suite à l'envoi d'une newsletter hebdomadaire à tous les adhérents pour communiquer des informations répondant aux différentes problématiques auxquelles les personnels étaient confrontés.

Des courriers plus spécifiques ont également été adressés aux personnels contractuels, particulièrement exposés aux dérives managériales de certains chefs d'établissement ou directeurs d'école. Là aussi, une large satisfaction a été recueillie, qui s'est traduite par des adhésions en ligne. Le bilan de notre mobilisation est tout à fait positif au sortir de la crise des retraites : nous avons enregistré cinquante-deux adhésions (trente-quatre d'AESH, dix de professeurs des écoles, huit dans le second degré dont cinq AED), dont vingt-quatre adhésions en ligne pendant le confinement. L'union régionale suit de près notre plan de communication et de développement qui prouve son efficacité en ces temps de travail à distance appelés probablement à se répéter.

DR

© Pixabay / Congerdevices

Reprise progressive du travail

Protéger les agents

Par Vincent Loustau

Dans le contexte de reprise progressive du travail en présentiel, le Sgen-CFDT fait un point sur les grandes thématiques en matière de santé et sécurité au travail (SST). Des ressources (textes officiels ; guides ; articles et fiches Sgen, CFDT et CFDT Fonctions publiques) sont accessibles sous ce lien : https://huit.re/Eb9BqZLa

Protéger les personnes vulnérables ■ Le décret du 5 mai 2020 définit les critères de vulnérabilité pour les salariés de droit privé, applicable aux agents publics. Le Sgen-CFDT a alerté sur les agents « à surveillance médicale particulière » (décret du 28 mai 1982).

Le registre de santé et sécurité au travail (RSST) ■ Droit et procédure simple, accessible à chaque agent, lui permettant de signaler et placer en responsabilité son employeur concernant les atteintes à sa santé ou ses conditions de travail.

Droit de retrait / droit d'alerte : au cas par cas ■ Cette procédure est un droit pour chaque agent, mais pour le Sgen-CFDT, les situations créées par la crise du Covid-19 relèvent davantage du signalement dans le RSST ou du droit d'alerte.

Responsabilité (civile et pénale) des enseignants et personnels de direction ■ Face aux inquiétudes, le Sgen-CFDT a fait le point avec des avocats et des juristes spécialistes.

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis) ■ Le Sgen et la CFDT Fonctions publiques revendiquent la qualification du Covid-19 en maladie professionnelle pour l'ensemble des agents.

Accompagnement des personnels ■ La circulaire RH du 7 mai 2020 prend en compte de nombreuses alertes posées de manière régulière par la fédération des Sgen-CFDT. Certaines préconisations sont des réponses explicites à nos demandes.

Protection fonctionnelle ■ L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) alerte sur les risques accrus de violence et d'agression dans le cadre professionnel. Les enseignants font partie des professions les plus exposées. Le Sgen-CFDT rappelle que chaque agent doit pouvoir bénéficier de la protection fonctionnelle.

Interlocuteurs et instances ■ Période de pandémie ou non, chaque agent a le droit de saisir individuellement et directement, les instances et acteurs en charge de sa santé et de ses conditions de travail : son assistant de prévention, le CHSCT compétent, la CHS de son établissement (quand elle existe) dans le second degré, le médecin de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Quel télétravail pour la fonction publique ?

Par Carole Chapelle, secrétaire générale adjointe de la CFDT Fonctions publiques

Avec la crise du Covid-19, le télétravail – quand il est possible – s'est généralisé dans la Fonction publique, et va perdurer au-delà du déconfinement en cours depuis le 11 mai 2020.

Mais cet exercice révèle vite ses limites s'il se déroule hors d'un cadre négocié.

Nombre d'administrations ou d'établissements n'avaient pas mis en œuvre le décret de 2016* au moment du confinement. Les équipes, les cadres et l'ensemble des agents ont dû s'organiser dans l'urgence, sans aucune formation ni préparation, et parfois même sans matériel. La publication récente du décret encadrant le recours au télétravail ponctuel** n'a pas mis fin pour autant aux lacunes organisationnelles, comme la prise en compte du surcout ou des heures supplémentaires, ou la prévention des risques professionnels liés, par exemple, à l'isolement professionnel.

Faute du matériel nécessaire, ou parce que la définition des tâches éligibles était trop restreinte, des agents se sont aussi trouvés exclus du télétravail et placés arbitrairement en autorisation spéciale d'absence (ASA).

Pour pallier ces dysfonctionnements, et parce que le seul cadre règlementaire ne suffit pas à assurer des conditions équitables pour tous, la CFDT Fonctions publiques demande que les modalités du télétravail soient construites dans le cadre du dialogue social et de la négociation de proximité, autour de trois axes : une mise en œuvre concertée, dans le respect des principes du décret de 2016 (éligibilité au télétravail déterminée par les activités exercées et non par la nature du poste occupé ; sur demande écrite et expresse de l'agent ; sans génération de surcout pour l'agent) ; une réflexion élargie sur la nature des tâches éligibles au télétravail ou réalisables à distance ; une sécurisation du dispositif en cas de recours au télétravail en situation de crise, notamment pour remédier rapidement au manque de matériel et éviter le placement forcé en ASA.

* Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié : https://bit.ly/36AwDfv

** Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 : https://bit.ly/2ZFzzGo

Les instances en renfort

Des CHSCTA indispensables

Nous traversons depuis plusieurs mois une longue période d'inquiétudes et d'incertitudes : dans ce contexte d'une grave crise sanitaire, il a été et il reste essentiel de garder le lien, d'informer, d'expliciter, de continuer à porter nos valeurs et à construire nos revendications. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académiques (CHSCTA), où siègent des mandaté·e·s Sgen-CFDT, ont pris leur part dans le maintien d'un dialogue social de qualité. Deux élu·e·s évoquent le fonctionnement de deux CHSCTA en période de crise.

Laurence Charrier, académie de Nantes
« Nous pouvons pleinement jouer notre rôle. »

Dès l'annonce de la fermeture des établissements scolaires le mardi 17 mars, nous comprenons que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) devait être associé et jouer un rôle d'interlocuteur incontournable. Nous avons fait une demande intersyndicale dans ce sens pour l'académie : le 23 mars, il est annoncé en comité technique académique (CTA) qu'un CHSCT exceptionnel sera réuni en visioconférence. Les questions à aborder sont coconstruites et le conseil syndical local du Sgen-CFDT sollicité.

Par exemple : quel matériel pour les personnels volontaires qui accueillent les enfants des personnels soignants ? Quel accueil spécifique des enfants en maternelle ?

Le 9 avril, une déclaration intersyndicale commune est finalisée (Sgen-CFDT, FO, Unsa et FSU). Lors de l'annonce, le 13 avril, d'une réouverture des établissements à partir du 11 mai, nous demandons un nouveau CHSCTA.

Nous avons pu alerter sur la situation des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), oubliés dans les protocoles, mais aussi sur les discours, différents d'un département à l'autre, et sur le manque d'informations des collègues. Le rectorat s'est engagé à répondre et il a été demandeur de nos appréciations : le CHSCT, en articulation avec les comités techniques, est l'instance où nous pouvons parler de santé et de conditions de travail.

Le 6 mai, nous signalons l'absence d'informations en direction des AESH. Une seule direction des services départementaux de l'Éducation nationale (DSDEN) leur avait envoyé un courrier. Dès le lendemain, le recteur adresse un message à tous les AESH de l'académie. Nous demandons qu'un point régulier soit fait et que les CHSCTA se réunissent régulièrement – ce qui est accordé. Nous pouvons jouer notre rôle d'alerte et signaler des dysfonctionnements.

Philippe Antoine, académie de Versailles
« Rassurer, informer, intervenir. »

Dans les régions les plus touchées par le Covid-19, on se souviendra combien le CHSCTA est précieux. La rectrice de l'académie de Versailles a pris la mesure de la gravité de la situation pandémique et le temps d'animer le CHSCTA dès le 18 mars par un point hebdomadaire puis, au-delà des congés de printemps, en proposant d'alterner chaque semaine le CHSCTA et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail départementaux (CHSCTD) de quatre départements.

L'instance s'est révélée précieuse parce que précise, sans langue de bois, avec un périmètre bien défini : la santé et la prévention des risques, en lien avec les conditions de travail et l'attention portée aux personnes, donc aux agents. Les médecins de prévention, les psychologues du travail, la directrice des ressources humaines ont pu répondre à nos questions, mais aussi écouter nos alertes, prendre en compte les inquiétudes des personnels, affiner leur diagnostic et leurs préconisations. Il est rassurant pour le dialogue social de recevoir des remerciements de collègues parce que nous avons pu éclairer en CHSCT des situations, remédier à des anomalies, à des oublis (aucune information n'était parvenue aux agents des CIO par exemple), ou faire opposition à des choix inappropriés. C'est ainsi qu'il a été demandé à un lycée de l'Essonne de renoncer à accueillir à la mi-mai, en zone rouge pandémique, l'ensemble des agents afin de préparer par de multiples réunions *in situ* la rentrée 2020 puis de « profiter d'un repas collectif »…

Les préconisations liées aux reprises d'activité et les protocoles d'accueil qui auront cours, n'en doutons pas, à la rentrée 2020, ont toutes les chances de donner de meilleurs résultats s'ils sont construits collectivement.

C'est également dans le domaine de l'accompagnement aux personnes que le CHSCT a pu faire la preuve de son intérêt : les psychologues du travail ont pu rapidement mettre en place, sous l'impulsion de la rectrice, une cellule d'écoute des agents qui fonctionnait à plein dès la mi-mai, avec un retour d'expérience partagé en CHSCT.

Pixabay / Renateko

© Pixabay / Jarmoluk

Les usages numériques au cœur du « monde d'après »

Par Florence Dubonnet

Le 16 mars a été violent à bien des égards. Du point de vue des pratiques professionnelles, il a poussé un grand nombre d'agent·e·s dans le grand bain des usages numériques puisque la quasi-totalité de nos métiers a été concernée par le travail à distance.

Cette période nous a engagés dans une voie d'autoformation accélérée, de découvertes, recherche d'outils, échange de pratiques. Elle a mis en exergue des différences de maitrise des outils entre enseignants, mais surtout des différences d'usages pédagogiques.

L'usage des outils numériques est interrogé : lesquels ? Quels moyens de gestion administrative comme pédagogique, le ministère donne-t-il à ses agents ? Sont-ils à la hauteur ? Comment s'articulent l'offre publique et l'offre privée ? Comment sont protégées les données personnelles des agents comme des élèves et de leurs familles ? Et surtout, le pilotage de toutes ces questions est-il à la hauteur des enjeux ?

On ne peut faire le tour en quelques lignes de toutes ces problématiques, mais elles concernent notre travail et le service public rendu aux élèves. Elles seront alors nécessairement au cœur de notre activité syndicale dans les mois à venir.

QUELS INVESTISSEMENTS DE L'ÉTAT ?

La Cour des comptes a publié en 2019 un rapport intitulé « Le service public numérique pour l'éducation [1] » qui éclaire les questions d'aujourd'hui et interroge sur ce que produit la crise.

Le rapport pointe que l'effort financier a surtout été porté par les collectivités territoriales et qu'il a consisté en un investissement matériel destiné aux élèves alors qu'il aurait dû se centrer sur la transformation pédagogique attendue et la formation des enseignants.

Du côté des personnels, des académies avaient doucement investi pour fournir les outils du télétravail, tout en se heurtant aux peurs d'une hiérarchie craignant de perdre de son autorité sur ses agents. La nécessité de la continuité administrative a été l'occasion d'un bond en avant en matière d'équipement des agents, mais aussi de solutions techniques pour permettre au plus grand nombre d'accéder pleinement aux applications à distance.

QUELS OUTILS ?

Le travail à distance étendu à toutes les catégories de personnel pose la nécessité d'équiper les agents ou de les indemniser (cout de la connexion et des matériels).

Les espaces numériques de travail font aussi partie des investissements des collectivités. Ils avaient pour objectif de donner aux élèves un espace de ressources pédagogiques personnalisées. Mais ils ont été orientés vers la communication entre l'élève, sa famille et l'institution pour afficher l'emploi du temps, faire état des absences, ou donner un accès au logiciel de notes de l'établissement. Puis il y eut l'obligation de numériser le cahier de textes, occasion pour des sociétés privées d'ancrer leur place sur le marché, le ministère ayant tardé à proposer sa propre solution.

Car le ministère a ses propres logiciels dont il a pour certains l'exclusivité de la gestion des données (livret scolaire unique-LSU, orientation, bases élèves, bourses…). Qui dit données dit sécurité. La Cour des comptes s'interroge à ce sujet, comme dans le cas du quasi-monopole d'Index Éducation pour la gestion de la vie scolaire. Pronotes a pourtant occupé une place centrale dans la continuité pédagogique.

Discoord ou encore Zoom se sont aussi taillé la part du lion malgré des alertes de sécurité les concernant. Faut-il interdire de telles applications alors qu'il existe peu de concurrents équivalents et qu'elles sont plébiscitées ou très utilisées par des élèves ? L'État pourrait-il avoir les moyens d'imposer des conditions à ces plateformes ?

Dans le domaine pédagogique, le Cned, Canopé ou encore l'Onisep ont aussi des offres qui ont été d'un grand secours pendant cette période.

DES DISCUSSIONS À OUVRIR

Ainsi, on voit combien la question du pilotage est en jeu. L'organisation du ministère, sa restructuration, sa verticalité y sont pour quelque chose. De ce point de vue, on pourrait aussi évoquer le désastre de Sirhen et ses conséquences sur d'autres programmes.

Vaste sujet donc. D'autant plus qu'au-delà des outils, les questions de la formation et de l'impact sur le temps de travail, qu'impliquent les changements d'organisation liés aux usages du numérique, sont centrales. Il est urgent qu'à tous les niveaux, ces questions fassent l'objet d'un dialogue social.

[1] https://huit.re/rapport-ccomptes

Une organisation fondée sur la concertation et la confiance

Par Cécile Rossard, professeure d'EPS et militante du Sgen-CFDT Pays de Loire

Dans un collège urbain de REP en Pays de la Loire, la direction et l'équipe pédagogique ont fait vivre un collectif de travail et élaboré de nouvelles organisations pour accompagner les élèves. Le protocole de déconfinement s'est coconstruit dans le même état d'esprit : la direction a contacté chaque personnel pour évaluer avec lui sa situation. Puis des temps de concertation ont permis d'adapter et valider un protocole qui s'affine au fil des jours de reprise.

UNE ÉQUIPE IMPLIQUÉE ET UN PARTAGE DE COMPÉTENCES

Chaque enseignant a su endosser différents rôles : en plus de professeur principal, d'enseignant d'une discipline, de coordinateur, certains ont investi compétences informatiques, intérêt pour l'aide aux devoirs, maitrise des partages de ressources… Au sein de chaque « cercle » ou « pôle », les questions ont été discutées ensemble, les ressources échangées de manière à préciser au fur et à mesure les propositions, validées par le collectif et la direction.

Pour le Sgen-CFDT, partir de la réalité de terrain permet de construire collectivement des réponses adaptées et donner plus d'autonomie aux équipes, de développer une réflexion commune pour organiser le travail. Une démarche motivante qui valorise les compétences de chacun pour mieux accompagner les élèves.

DES OUTILS NÉCESSAIRES AU SERVICE DU COLLECTIF

Les collègues ont mis en place un espace de mutualisation et de travail collaboratif afin de pouvoir très facilement créer des groupes de discussions, partager documents et plans de travail. Une petite équipe consacre une grande partie de son temps au bon fonctionnement de ces outils, comme à celui des ordinateurs du collège pour la reprise.

Pour le Sgen-CFDT, ces compétences et cet investissement doivent être reconnus tout au long de l'année. Tout comme doivent être reconnus l'aspect chronophage de telles missions et la réactivité qu'elles impliquent.

DES ESPACES-TEMPS BALISÉS

Différents plannings ont été établis pour harmoniser les pratiques en visioconférence : planning des conseils de classe, conseils pédagogiques, conseils d'enseignement, classes virtuelles (cours, aides aux devoirs…). Les « points de situation » et les bilans des cellules de crise (organisées avec des représentants des personnels, des agents et l'infirmière) ont aussi été régulièrement partagés.

Pour le Sgen-CFDT, c'est bien parce que ces collectifs interprofessionnels existent et s'expérimentent en temps ordinaire qu'ils peuvent permettre d'être réactif, créatif face à l'imprévu. Mais il convient d'être vigilant sur l'accumulation des missions, des temps, des groupes, des canaux d'information… car il est très facile de se laisser déborder.

L'ACCOMPAGNEMENT DES ÉLÈVES ET LE LIEN AVEC LES FAMILLES

Le professeur principal et des enseignants relais (2 à 3 par classe) appellent chaque semaine toutes les familles. Depuis les vacances de printemps, un suivi a été proposé aux élèves. Un enseignant est responsable d'un petit groupe d'élèves, par niveau de classe, qu'il aide dans la compréhension du plan de travail hebdomadaire (près de 70 élèves, pour 13 profs volontaires).

Il y a eu des impressions papier et des prêts d'ordinateurs.

Pour le retour en présentiel, l'organisation choisie par pôle (sciences, lettres-humanités…) permet à plusieurs profs d'intervenir pour accompagner les élèves dans le plan de travail. La volonté est de ne pas creuser les inégalités entre les élèves présents et ceux restés confinés. Chaque groupe a un référent qui fait le point sur le vécu des élèves. Les assistants d'éducation sont partie prenante du bon fonctionnement du dispositif et des circulations d'élèves.

Pour le Sgen-CFDT, ces pratiques sont une base pour construire les revendications relatives au travail des personnels (à distance ou en présentiel). Bien qu'elles ne permettent pas à elles seules de combler les inégalités scolaires et sociales des élèves, elles dessinent les contours de ce qui peut être mis en place pour améliorer l'accompagnement et l'épanouissement de chaque enfant dans son parcours. Sachant que la rencontre réelle et humaine reste au cœur de l'enseignement-apprentissage.

Pixabay / Skitterphoto

Laurent Berger

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
DE LA CFDT

« Il y a un double enjeu, économique et social. Et pour cela, je ne connais pas de myriades de solutions. Il y en a une. Elle s'appelle le dialogue social… »

Entretien réalisé par Aline Noël

Quel mot vous vient spontanément à l'esprit pour caractériser la manière dont vous avez vécu cette crise ?

Mobilisé ! C'est ce mot qui me vient spontanément. Il qualifie l'état d'esprit de toute la CFDT depuis le début de la crise du Covid-19, concentrée sur son utilité auprès de tous les travailleurs. À titre personnel, je suis heureux d'avoir passé un peu plus de temps avec les miens (sourire).

Au vu des différentes catégories de travailleur·se·s – en première ligne, en télétravail, celles et ceux dont l'activité a été arrêtée… – avec toutes les conditions de travail (ou d'impossibilité de travailler) que cela a impliqué, quelles ont été les actions de la CFDT ?

Depuis le congrès de Rennes, nous avons mis en place des outils pour accompagner les militants CFDT avec le développement de l'ARC, le réseau Accompagnement, ressources, conseil. Ils ont montré leur pertinence et leur utilité. Mais très vite, nous avons étoffé notre dispositif de soutien en créant une boite mail dédiée à la crise, une boite Covid sur laquelle les travailleurs, qu'ils soient adhérents ou pas, peuvent déposer leurs interrogations, témoigner de leurs situations. La maison CFDT s'est mise en mouvement pour répondre le plus rapidement possible à toutes ces sollicitations. Les militants des fédérations et des unions régionales, les juristes, les élus de personnel… tous ont contribué. Cette réactivité et cette spontanéité pour se mettre au service des salariés et des agents font partie de mes fiertés du moment. Toutes ces réponses ont alimenté une Foire aux questions hébergée sur le site cfdt.fr. Elle a enregistré plus de deux-millions de connexions ! Ces remontées du terrain ont permis d'interpeler le gouvernement et d'obtenir des avancées. Je peux en citer quelques-unes comme la suspension du jour de carence dans les fonctions publiques, la prise en charge de cas de démissionnaires par l'assurance chômage, la prime de solidarité au 15 mai pour les ménages les plus modestes… La liste est longue.

Avec la crise sanitaire qui a déclenché une crise économique, ne faudra-t-il pas être d'autant plus attentif face à des tentations liberticides au nom de la sécurité et « socialicides » au nom de la reprise économique ?

Attention aux mots fourretouts. La CFDT est très claire : aucune mesure mise en place de façon exceptionnelle dans le cadre de la loi d'urgence sanitaire ne doit perdurer. Je parle bien sûr de celles qui concernent les libertés individuelles : la liberté de circulation, de se rassembler… Rappelons qu'en 2015, des mesures ont été prises par l'État sur lesquelles il n'est jamais revenu. Nous devons être très attentifs aux coups de canif donnés à notre démocratie. Ces dispositions, que nous ne remettons pas en cause dans des situations exceptionnelles comme celle que nous traversons avec la crise sanitaire, doivent absolument être limitées dans le temps. À la minute même où l'état

d'urgence sanitaire s'arrêtera, elles devront disparaitre. Mais ce qui est vrai pour les libertés individuelles l'est tout autant pour des dispositions qui restreignent le droit social ou le droit syndical. Elles doivent absolument tomber avec la fin de l'urgence sanitaire. C'est le cas par exemple de la réduction des délais d'information-consultation des CSE qui a concerné la reprise d'activité. Pour la CFDT, il est clair que l'exigence de sécurité ne peut restreindre durablement les libertés et la capacité d'une société à délibérer largement.

Quels vont être les grands dossiers de demain pour la CFDT ?

Demain, c'est déjà aujourd'hui. Le premier dossier auquel nous devons faire face dès maintenant, c'est la situation de l'emploi. Nous avons perdu beaucoup trop de temps. Depuis des semaines, la CFDT réclame que tout le monde se mette autour de la table pour inventer de nouvelles façons de soutenir et accompagner les centaines de milliers de travailleurs qui risquent de perdre leur boulot. Nous allons devoir faire preuve d'imagination et ne pas répéter inlassablement les vieilles recettes. Notre première responsabilité sera d'abord de nous soucier des plus fragiles. Il faut abandonner la réforme de l'assurance chômage, élargir le RSA à destination des jeunes qui vont avoir du mal à s'inscrire sur le marché du travail, imaginer un dispositif pour le paiement des loyers… Et puis nous devons tout faire pour éviter les suppressions d'emplois, filière par filière, entreprise par entreprise avec un objectif en tête : travailler tous et travailler mieux. Dans cette période de relance, nous devons favoriser les formations pour conserver les compétences dans les entreprises. Il y a là un double enjeu, économique et social. Et pour cela, je ne connais pas de myriades de solutions. Il y en a une. Elle s'appelle le dialogue social. Nous devons en faire une condition à la distribution des aides aux entreprises ou du soutien aux administrations. Les réponses seront multiples selon les situations de tel ou tel secteur, mais la méthode doit être la même : le dialogue social ! Et malheureusement ce n'est pas ce qui illustre le plus les fonctions publiques dans cette période.

Cette crise permet-elle de confirmer la nécessité de changer de modèle (évolution amorcée par le Pacte du pouvoir de vivre) ?

Bien sûr. Elle confirme la nécessité de changer pour un modèle plus juste et plus respectueux de l'environnement. C'est le sens des 66 propositions échafaudées il y a un an par les 55 organisations du Pacte du pouvoir de vivre. Elles sont nées de compromis entre nous, et nous les avons revisitées au regard de la crise actuelle. C'est cette méthode qu'il faut généraliser. Je ne crois pas au monde d'après pour lequel nous aurions chacun de notre côté toutes les réponses. Prenons le temps de poser un diagnostic partagé en faisant un pas de côté. Arrêtons de nous focaliser sur les données financières et économiques. Elles sont importantes, mais elles ne donnent qu'une vision partielle de la société. Utilisons de nouveaux indicateurs qui prennent en compte l'éducation, la santé, le partage des richesses, la biodiversité…

Comment voyez-vous l'avenir du dialogue social ? N'est-ce pas l'un des grands enjeux de demain pour la démocratie et le progrès social ?

C'est une des grandes leçons de la crise que nous traversons. Nous voyons bien que les espaces de travail les mieux préparés à la reprise d'activité sont également ceux qui avaient déjà une habitude de dialogue. C'est vrai dans le privé, les exemples des sites de Toyota et d'Amazon situés à quelques dizaines de kilomètres l'un de l'autre sont parlants. D'un côté, une entreprise qui a fait du dialogue social une de ses marques de fabrique et qui a redémarré son activité sans secousse. De l'autre, une direction qui a un temps voulu passer en force, a dû fermer ses entrepôts avant – et c'est la morale de l'histoire – d'accepter de discuter avec les organisations syndicales. On voit bien de quel côté se trouve la recherche d'équilibre entre les enjeux économiques et sociaux. Mais c'est également vrai dans le public. Quand les échanges avec les représentants des enseignants, des associations de parents et des agents des collectivités ont été réels, la réouverture des écoles s'est bien passée. Rien ne se fera sans dialogue. Au travail comme dans la société. Le gouvernement serait inspiré de tirer cette leçon de la crise. Mais pour cela, il faut des acteurs responsables et engagés. Et parfois, il faut bien l'avouer, la CFDT n'est pas toujours bien accompagnée.

© Virginie de Galzain

Recrutement, mobilité, promotions…

…À l'épreuve du Covid-19

Par Pierre-Marie Rochard

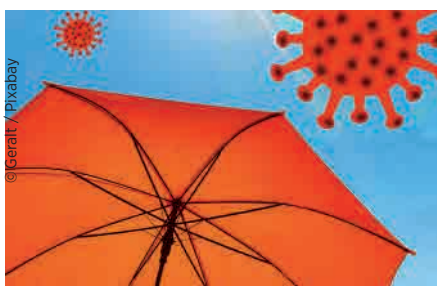
La vie de nos ministères a été bousculée, à la fois en matière de hiérarchisation des priorités (payes et préparation de la rentrée) et de conditions de travail pour tous les personnels. Pour autant, le dialogue social s'est poursuivi.

GESTION DES CARRIÈRES

Les ministères ont suivi les préconisations de la Fonction publique en respectant autant que possible les calendriers et procédures prévus. Ainsi, depuis la mi-mars, les réunions institutionnelles habituelles ont eu lieu, en distanciel – certaines se déroulent même à nouveau en présentiel selon les territoires.

RECRUTEMENTS

Les opérations de recrutement ont été les plus percutées. Le Sgen-CFDT a lourdement pesé sur les décisions ministérielles et a été entendu en partie. De même, concernant la titularisation des stagiaires enseignants et conseillers principaux d'éducation (CPE), le ministère a revu sa copie sous la pression des syndicats. À circonstances exceptionnelles, mesures exceptionnelles…



©Gerait / Pixabay

MUTATIONS

La crise sanitaire a finalement eu peu d'effets sur les mutations, car nous sommes dans la phase de mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique. Depuis cette année, les commissions administratives paritaires (CAP), nationales ou locales, n'ont plus lieu d'être organisées.

PROMOTIONS

La situation est plus complexe. Les CAP doivent être convoquées pour la dernière fois. Mais surtout, les réalités professionnelles sont très différentes. Pour certains corps des filières administratives et ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF), l'avancement se fait uniquement sur la base d'études de dossiers (sans barême - lire « CAPN ITRF : l'engagement des élu·e·s du personnel », p. 42). Par ailleurs, pour les enseignants et CPE, la tenue de CAP en distanciel pour la classe exceptionnelle et pour la hors-classe, ne remet pas en cause les acquis du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR).

EN RÉSUMÉ…

Le dialogue social et le suivi de carrière des personnels sont moins percutés par la crise actuelle que par la loi de transformation de la Fonction publique.
Plus que jamais, aujourd'hui comme demain, avec ou sans contrainte sanitaire, c'est bien l'enjeu de l'accompagnement individuel et collectif des personnels qui est posé au syndicalisme.

Titularisation des stagiaires

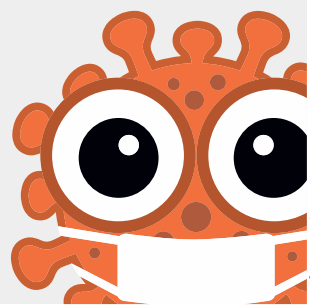
Le confinement a eu des conséquences sur le stage des lauréats de la session 2019 des concours de recrutement des personnels enseignants et conseillers principaux d'éducation (CPE).

En effet, comment les évaluer dès lors qu'ils étaient en télétravail ? Le ministère avait envisagé une prolongation de stage de quatre mois. Pour le Sgen-CFDT, les deux-tiers de l'année scolaire étaient écoulés au 16 mars et constituaient une période suffisante pour évaluer les stagiaires. Le ministère s'est finalement ravisé, décidant de titulariser tous ceux jugés aptes par les évaluateurs de terrain (seuls seront inspectés ceux pour lesquels un licenciement est envisagé). Cela va leur permettre de réaliser une rentrée 2020 dans des conditions normales. C'est surtout une juste reconnaissance de leur investissement dans cette période difficile. • C. H.

Les concours de la session 2020

La crise du Covid-19 a lourdement perturbé le déroulement des concours. Au 16 mars 2020, toutes les épreuves d'admissibilité des concours internes avaient été organisées, ainsi que certaines épreuves externes.
Pour une bonne organisation de la rentrée 2020, le ministère avait initialement décidé de n'organiser en juin que les épreuves écrites restantes de l'externe et de recruter les stagiaires sur la seule admissibilité. Pour les concours internes, il voulait reporter les épreuves d'admission en septembre avec nomination en novembre.
Le Sgen-CFDT a fait savoir son opposition car, outre son caractère inégalitaire, cette solution mettait également en difficulté tous les agents non-titulaires.
Le ministère a revu sa copie. Les épreuves écrites des concours externes se tiendront entre mi-juin et mi-juillet, et les oraux des concours externes n'auront finalement pas lieu. Les lauréats des concours internes seront choisis parmi les admissibles, mais il ne sera pas possible de maintenir l'admissibilité pour 2021 pour des raisons juridiques.
Le ministère a décidé, en revanche, de recourir plus qu'auparavant aux listes complémentaires afin de pourvoir tous les postes, y compris en cours d'année.

Pour en savoir plus
https://huit.re/ concours-internes-2020



©Ixmus / Pixabay

CAPN ITRF : l'engagement des élu·e·s Sgen-CFDT

Les promotions des personnels des filières ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) n'obéissent pas à des barèmes : chaque promotion est prononcée en commission administrative paritaire nationale (CAPN) à l'appui d'un dossier papier d'une vingtaine de pages.
Le cœur de l'activité des élus CAPN ITRF consiste à évaluer des dossiers de promotion. Les dossiers sont classés (prioritaires, favorables, non prioritaires) et font l'objet d'échanges avec les élus locaux (établissements, commissions administratives paritaires académiques-Capa) et sont défendus avec un objectif d'équité de traitement.
Depuis 2014, les élus ingénieurs d'étude ont contribué à la promotion de grade de 2 422 collègues sur 4 216 dossiers étudiés. Ce qui peut sembler peu par rapport au nombre de promouvables (le taux moyen de promotions est inférieur à 14 %...), c'est néanmoins la satisfaction d'avoir contribué à la reconnaissance professionnelle des agents. • Élisabeth Sioudan

Professeur·e·s des écoles : des promotions confirmées

Comme demandé par le Sgen-CFDT, le nombre de promotions à la hors-classe pour les professeurs des écoles (PE) va continuer d'augmenter en 2020. Et la promesse d'une convergence entre le nombre de promus dans le premier degré et le second degré va enfin se concrétiser.
En 2013, les promotions de PE à la hors-classe ne concernaient que 6 635 collègues, avec un taux de promotion de 3 % (contre, alors, 7 % dans le second degré).
Grâce à l'accord sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) négocié par la CFDT Fonction publique avec, en particulier, la garantie d'un déroulement de carrière sur deux grades, et l'action du Sgen-CFDT pour augmenter la proportion de promus et de promouvables, la progression est considérable.
En 2020, ce seront 18 716 promotions qui vont être attribuées (soit 3 000 de plus qu'en 2019) avec un taux de 17 % enfin aligné sur celui des corps du second degré (certifiés, professeurs des lycées professionnels, agrégés, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale). • Christophe Huguel

Crédit photos : plainpicture/Fancy Images/Maskot/OJO.

LA BANQUE DU MONDE DE L'ÉDUCATION DE LA RECHERCHE ET DE LA CULTURE

MA BANQUE EST DIFFÉRENTE, CEUX QUI LA GÈRENT SONT COMME MOI.

UNE BANQUE CRÉÉE PAR DES COLLÈGUES, ÇA CHANGE TOUT.

Créé il y a plus d'un demi-siècle par des enseignants pour leurs collègues, le CME reste fidèle à ses fondements mutualistes. Il place depuis toujours le client-sociétaire au centre de ses préoccupations. Ainsi chaque client a la possibilité de souscrire une part sociale qui le rend sociétaire. Et chaque sociétaire est copropriétaire de son CME. C'est ce qui lui donne le droit d'élire ses représentants bénévoles aux instances de décisions lors de l'Assemblée générale et ainsi d'être acteur des grandes orientations de sa banque.

Crédit Mutuel Enseignant

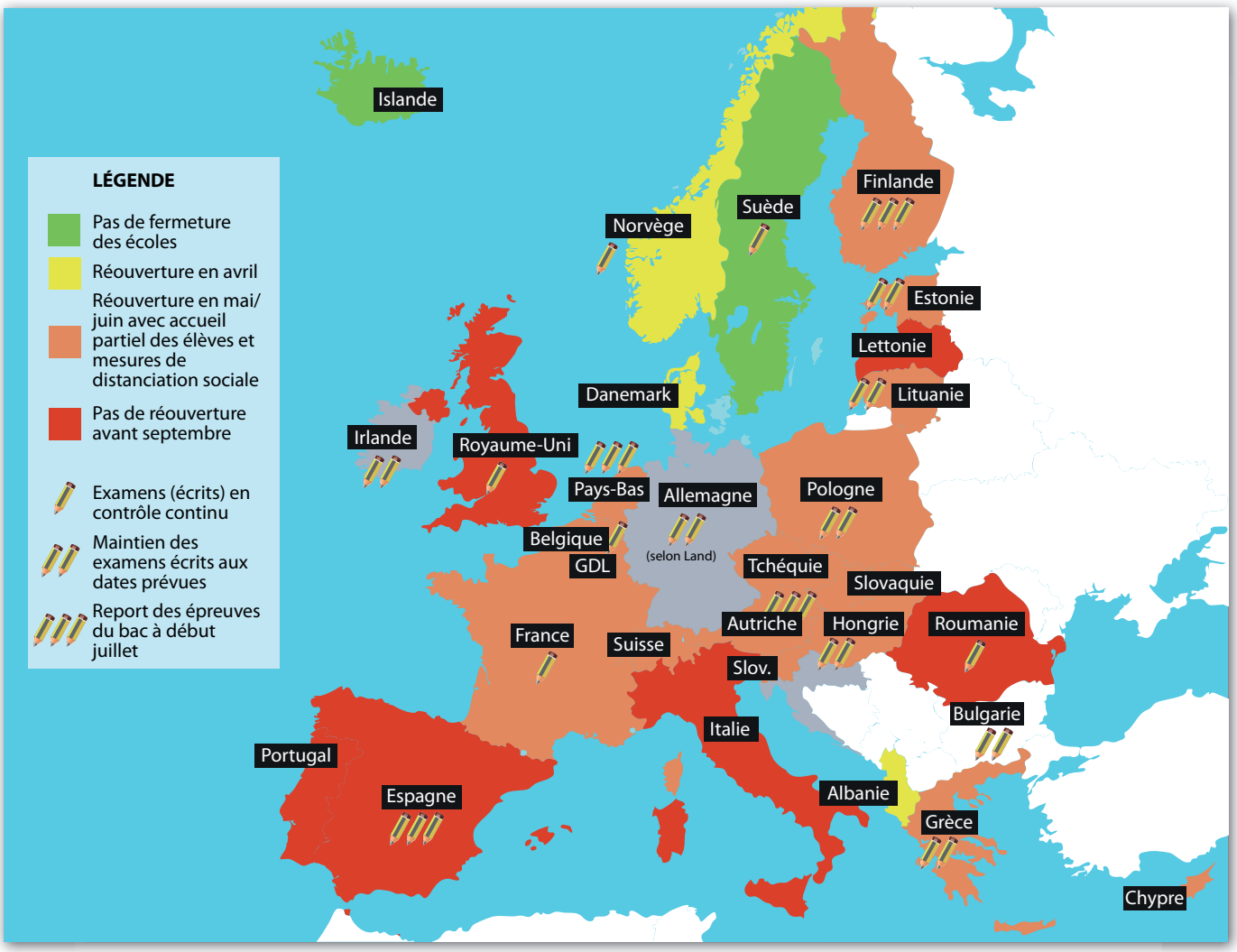
Caisse Fédérale de Crédit Mutuel et Caisses affiliées, société coopérative à forme de société anonyme au capital de 5 458 531 008 euros, 4 rue Raiffeisen, 67913 Strasbourg Cedex 9, RCS Strasbourg B 588 505 354 – N° ORIAS : 07 003 758. Banques régies par les articles L.511-1 et suivants du code monétaire et financier.

Et ailleurs, quels choix opérés ?

Par Dominique Bruneau et Alexis Torchet

Après être entrés en confinement en ordre dispersé, les pays européens ont fait de même pour en sortir. L'École n'y a pas échappé, avec des stratégies très différentes selon les États. Si des pays ont décidé de rapidement ouvrir leurs établissements scolaires, d'autres ont fait le choix d'attendre septembre (Italie, Roumanie, Espagne), la Suède faisant figure d'exception (pas de confinement et pas de fermeture des écoles et collèges). Des décisions différentes du fait, certes, de la situation sanitaire, mais aussi de systèmes éducatifs pensés et gérés différemment, les uns très centralisés (comme en France, où la plupart des décisions descendent du ministère), les autres plus autonomes (comme le Danemark, où les protocoles d'ouverture des établissements scolaires ont été proposés, négociés, pensés au plus près des usagers et souvent avec leur collaboration). Au Danemark toujours, l'un des premiers pays à avoir repris, parents, enseignants et autorités locales ont mis en place des protocoles d'accueil des élèves « localisés » en fonction de la configuration des locaux, des capacités des salles, mais surtout en favorisant les cours à l'extérieur.

Les classes d'âge priorisées ont également beaucoup varié : si l'Autriche, l'Estonie ou la Lituanie ont privilégié le retour des lycéens et collégiens, il n'en est pas de même pour la majorité des pays européens qui ont avantagé le retour en classe des plus jeunes, et ce, pour favoriser entre autres la reprise économique. Cette décision a souvent été accompagnée de mesures partielles de reprise : accueil par groupe restreint, rentrée optionnelle laissée au choix de la famille... En Allemagne, où la compétence scolaire relève des Länder, différents systèmes coexistent, selon le Land. Indéniablement, la décision de la Commission européenne définissant une stratégie commune aux différents membres de l'Union européenne n'a eu que peu d'effet sur les choix effectués nationalement et localement.



http://blogs.univ-poitiers.fr/o-bouba-olga/

Le blog d'Olivier Bouba-Olga, « chercheur en sciences sociales, qui suit et commente l'actualité économique et politique »...

© Olivier Bouba-Olga

Olivier Bouba-Olga *

"Car le rôle de l'État, c'est de porter le long terme, à l'inverse du marché qui est quelquefois très myope."

* PROFESSEUR À LA FACULTÉ DE SCIENCES ÉCONOMIQUES DE L'UNIVERSITÉ DE POITIERS

Quels sont pour toi les grands enseignements de la crise actuelle ?

C'est le changement de regard – et le changement de discours – sur l'hôpital, la santé, les services publics. La vraie rupture a même eu lieu au moment de la crise des gilets jaunes. Avant, l'idée dominante, c'était la nécessité que la France soit compétitive, le besoin d'une « start-up nation », la confiance dans une élite mondialisée, et ensuite on aurait un « ruissellement » qui permettrait que l'ensemble de la société en bénéficie. Toute la dimension services publics était laissée de côté. La crise des gilets jaunes et celle du coronavirus ont fait prendre conscience qu'il fallait reposer la question des services publics. Ce qu'il y a derrière la première de ces crises, c'est le besoin de mobilité des populations, c'est toute la question des services de transport. Et derrière la seconde, c'est celle du système de santé, bien sûr.
Et *in fine*, la question qui est posée, c'est la nécessité de répondre aux besoins de base de la population.
Ces deux crises ont eu un effet positif : elles vont permettre de se reposer la question des services publics, des services pour la population. Tout d'abord, elles ont permis de comprendre que les premiers de cordée, ce sont les infirmières et les infirmiers, les aides soignantes et aides soignants, les caissières et caissiers de supermarché, les éboueurs et éboueuses... La société ne fonctionne pas sans eux.
Ensuite, ces crises ont amené à se réinterroger sur les besoins de base, à réfléchir à la meilleure façon d'y répondre : si les besoins fondamentaux ne sont pas couverts, rien n'est possible. Et en ce sens, il ne faut pas voir les dépenses liées aux services publics uniquement comme un cout immédiat, mais comme un investissement, autrement dit, une dépense dont les avantages se manifestent sur une période longue. Cela ne veut pas dire, bien sûr, qu'il ne faille pas s'interroger sur la meilleure façon de faire ces dépenses, mais il faut cesser de considérer qu'elles sont juste une charge. Elles participent au contraire à la création de richesses ! Car l'absence ou les difficultés de mobilité, d'accès aux soins ont aussi un cout...

En quoi cette approche est-elle transposable à l'Enseignement supérieur et à la Recherche (ESR) ?

Comme dans le cas de la mobilité et de la santé, ces dépenses avaient été uniquement considérées comme un cout, et pas comme un investissement. L'investissement dans l'ESR, c'est le volet éducatif à haut niveau des services publics. Et ces dépenses permettent de nourrir la capacité d'innovation d'un pays. En effet, l'un des enseignements des théories de la croissance, c'est le rôle de l'innovation. C'est pour cela que l'investissement dans la recherche est si important, car la recherche, c'est l'impulsion – l'input essentiel – de l'activité d'innovation. L'investissement dans la recherche permet l'innovation, laquelle rend possible la création de richesses. Et de la même façon, avoir une population formée à haut niveau, c'est avoir les moyens de répondre aux enjeux de demain. La question, ce n'est donc pas ce que ça coute, mais la capacité à répondre au mieux aux besoins, présents et futurs.
Pour contrer le choc violent que nous sommes en train de subir, l'État met en place des politiques de relance, pour compenser la sous-consommation, le sous-investissement privé. Dans ce type de crise, c'est en effet la seule solution. Mais il faut aussi réfléchir au type d'investissement que l'État doit privilégier. Car le rôle de l'État, c'est de porter le long terme, à l'inverse du marché qui est quelquefois très myope. Ainsi, il faut mettre le paquet sur la transition écologique, cela suppose d'innover, et donc il faut investir dans les universités, les laboratoires, pour répondre à cet enjeu colossal. Il faut innover, et pour cela, créer les conditions de l'innovation.
Par exemple, si on prend la loi de programmation pluriannuelle pour la recherche, l'essentiel des efforts va porter sur la fin de la période, dans dix ans. Mais c'est maintenant que ça se joue ! C'est maintenant qu'il faut investir massivement pour limiter les couts du réchauffement climatique ! Les dépenses doivent avoir lieu aujourd'hui, pour des bénéfices dans le futur.
Les services publics sont une des composantes de la richesse d'un pays, il ne faut pas l'oublier ! • Entretien réalisé par Françoise Lambert

Jean-Michel Jolion *

“le politique ne saurait se cacher derrière le seul avis des scientifiques. La décision reste de la seule compétence du politique.”

*DÉLÉGUÉ RÉGIONAL À LA RECHERCHE ET À LA TECHNOLOGIE POUR LA RÉGION AUVERGNE-RHÔNE-ALPES.

DR

Jean-Michel Jolion par lui-même

DRRT, région AuRA.
Et par le passé, chef du service de la stratégie des formations à la Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle, membre de cabinet de quelques ministres en charge de l'Esri, délégué général de l'université de Lyon, professeur des universités, membre du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche… Et depuis toujours, au Sgen-CFDT.

UN DRRT FACE À LA CRISE. TÉMOIGNAGE

Nous basculons maintenant dans une reprise progressive qui n'est pas un vrai retour à la normale, et heureusement ! La première priorité est l'estimation du cout de cette reprise (prolongation des contrats de doctorants et post-doctorants, besoins en fonctionnement et investissement…). Pour une région telle que l'Auvergne-Rhône-Alpes, cela représente plus de dix millions d'euros.

Mais il nous faut aussi penser l'après pour une grande variété de sujets avec, comme crédo, de ne surtout pas fermer la parenthèse[1]. En préalable, un regret : celui que nos tutelles n'aient pas fait en sorte qu'un regard soit porté sur tout ce qui se passait (ce qui est différent que de faire un bilan à posteriori). Nous avons vécu et vivons encore, par exemple, un test du « tout numérique à l'échelle 1 » sur l'ensemble de nos structures. Que devrons-nous en tirer comme bilan ? Et ce n'est qu'un exemple…

Les conséquences sont et seront très variées. Pour ne citer que deux cas qui se situent à des niveaux très différents, mais qui concernent la recherche et l'innovation. Premier cas : la crise a mis en évidence une carence française en matière de production d'équipements scientifiques, et parfois pour des technologies où la France avait le *leadership* (exemple de la cryo-microscopie). Il est donc urgent de réfléchir à ces marchés clés dans lesquels réinvestir.

Autre exemple, l'organisation de l'État : la réforme territoriale (reportée au 1er janvier 2021) prévoit que les DRRT soient prochainement transférées de la tutelle du préfet (qui a aujourd'hui la compétence sur la recherche et l'innovation) à celle du recteur de région avec comme logique d'y recentrer l'ensemble des compétences rattachées à l'Enseignement supérieur, la Recherche et l'Innovation (Esri). La crise sanitaire actuelle a montré pourtant tout l'intérêt pour notre ministère de garder un ancrage au sein des secrétariats généraux aux affaires régionales (Sgar) et donc auprès du préfet pour être au cœur des politiques de gestion interministérielle de crise. Durant cette période, le lien préfet-recteur est souvent trop centré sur le monde de l'éducation et l'Esri peut être le grand oublié. Faut-il revoir cette réforme ?

Enfin et surtout, une posture assez inattendue, le choix du gouvernement a été – on ne peut que s'en louer –, de s'entourer, dès le début de cette crise, de l'avis des scientifiques. Même si tout n'a pas été parfait (certains ont confondu avis et communication médiatique peu contrôlée), c'est une des premières fois, qu'au plus haut de l'État, est adoptée cette démarche. Et il faut tout faire pour que cela perdure. Pour autant, le politique ne saurait se cacher derrière le seul avis des scientifiques. La décision reste de la seule compétence du politique. Cette relation entre scientifiques et politiques, à fortiori en période de crise et donc d'incertitude, n'est pas simple à mettre en musique. Comme le disait récemment Cédric Villani – en citant les travaux de Thomas Pielke –, « le choix éclairé est celui qui est décidé par le politique, éventuellement grâce au débat citoyen, parmi les options cohérentes et acceptables fournies par le scientifique[2] ». Voilà un bon point de départ pour le nécessaire regard sur la situation actuelle et des discussions larges au sens des composantes de la société.

En ce sens, la cosaisine du Conseil économique, social et environnemental régional Auvergne-Rhône-Alpes par le préfet de région et le président de la Région sur le thème de la relation des politiques et des experts en période de crise, sera pour nous un moment fort de cette fin d'année pour partager ensemble cette nouvelle place de la science dans la société.

Les délégations régionales à la recherche et à la technologie (DRRT)

Les DRRT sont des administrations de mission chargées de l'action déconcentrée de l'État dans les domaines de la recherche, de la technologie et de l'innovation, de la diffusion de la culture scientifique et technique, en interaction avec le monde socio-économique, tous les établissements et organismes, et le grand public. Leurs missions est, notamment, de gérer les contrôles du crédit impôt recherche, le label jeune entreprise innovante, les avis sur les entreprises demandant une convention industrielle de formation par la recherche (Cifre) pour les thèses, le contrat de plan État-Région…

[1] « Crise du coronavirus dans l'ESR : "Ne fermons pas la parenthèse" (Jean-Michel Jolion, DRRT Auvergne-Rhône-Alpes) », AEF, 9 avril 2020 : https://huit.re/depeche-aef (accès réservé aux abonnés)

[2] « De la difficile équation entre science et politique », *The Conversation*, 18 mai 2020 : https://huit.re/analyse-cvillani

Design social et solidaire

Affiche engagée et esthétique de crise

Au-delà de l'intérêt historique des grandes mobilisations dont elles témoignent, les affiches engagées révèlent combien le travail des graphistes, des illustrateur.trice.s et des artistes contribue à donner de la visibilité et de la vitalité au combat social et autre grande cause.

Par Karine Chevrier

Ci-dessous, à gauche, l'affiche « For All Womenkind », conçue par la fondatrice du mouvement, Deva Pardue, en 2017.

À droite, l'affiche « Hope » en soutien à la candidature de Barack Obama, conçue par Shepard Fairey en 2008.

Le langage universel des signes

Outil de propagande politique à ses origines, le langage pictural des affiches se dresse aussi contre les instances de pouvoir dès les premières décennies du XXe siècle. Progressivement, avec des motifs récurrents, le langage visuel évolue et l'iconographie contestataire s'affirme pour instaurer une culture des luttes. C'est un genre à part entière, dans lequel de nombreux créatifs s'investissent, parfois même anonymement. Ainsi, créé en 1970 en France, le collectif Grapus manifeste son engagement citoyen en faveur de l'intérêt public. Ce trio, qui s'est rencontré lors des événements de Mai 68 à l'École des Arts Décoratifs, explore des formes d'expression alternatives en participant aux joutes visuelles de l'Atelier populaire [1] destinées à appeler à la mobilisation.
Au milieu des années 80, ils fondent « Ne pas plier », une association « pour qu'aux signes de la misère ne vienne s'ajouter la misère des signes ». Une initiative qui pressent les risques d'une culture visuelle mondialisée qui ne tardera pas à se répendre avec l'internet.

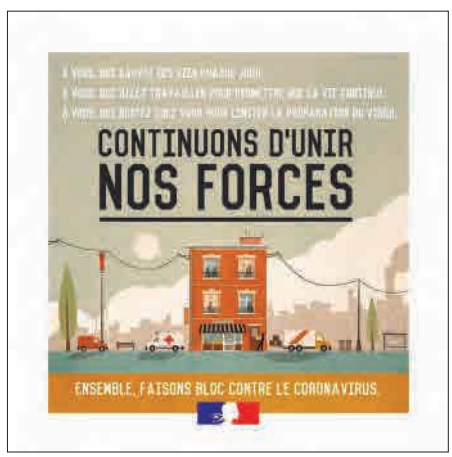
De l'engagement à la campagne participative

Dans ce contexte où la communication digitale supplante désormais le print – contraint par une utilisation responsable du papier –, de manière inattendue, on voit renaitre l'affiche engagée sur les réseaux sociaux. Le genre perdure et semble même tirer profit des nouveaux médias pour se revitaliser. Son format vertical traditionnel et sa composition exigeante, codes bien ancrés dans l'inconscient collectif, suffisent à relier le symbole à l'engagement militant. Une opportunité dont s'emparent les graphistes en quête de sens, à l'instar de l'illustrateur et sérigraphiste Shepard Fairey qui, de sa propre initiative en 2008, crée « Hope » en soutien à la candidature de Barack Obama. De même, Deva Pardue, graphiste irlandaise et fondatrice de « For All Womenkind », parvient avec audace à reprendre le motif iconique du poing levé pour créer l'identité visuelle de son mouvement. En libre téléchargement à l'occasion de la Marche des femmes en 2017, l'image des trois poings levés est rapidement devenue virale sur les réseaux. Inversant le processus, l'action du collectif Collages féminicides, apparu en 2019, consiste à coller des messages sur les murs des villes françaises, composés sur des feuilles A4. Une charte graphique minimaliste et simple à mettre en œuvre pour un impact puissant – digne héritage des Colleuses d'affiches dont Olympe de Gouges fut la pionnière. En diffusant les photos de leurs actions nocturnes sur le net, les réseaux sociaux prennent ensuite le relai des revendications du mouvement.

Vers un design social et solidaire

C'est en mars dernier, tandis que le Coronavirus se propage en France, que l'affiche désormais célèbre de Mathieu Persan est passée de virale à symbole du confinement contre le Covid-19. Un nouveau cas d'engagement qui, cette fois, n'appelle pas à l'action mais bien à « Rester à la maison ». Le visuel est sobre, minimaliste, coloré en demi-teintes presque pastelles, à la manière des illustrations des années 30 dont s'est inspiré l'auteur. Cependant, le contraste puissant entre le paysage léger et l'imposante typographie en gros caractères, proclame le message avec autorité, puis avec pédagogie : « Ça n'a jamais été aussi facile de sauver des vies ». L'identité visuelle est forte. Elle incarne une esthétique de crise pas si éloignée des codes traditionnels de la culture de lutte.
Intuitive, diffusée au bon moment, l'affiche de Mathieu Persan est très vite devenue une campagne de prévention, déclinée dans les différents formats utiles aux réseaux sociaux et dans 22 langues, téléchargeable gratuitement.
À force de sollicitations, l'illustrateur a même accepté de vendre son affiche imprimée, via une plateforme dédiée et une galerie d'art parisienne, pour reverser l'intégralité des bénéfices aux fondations et directions de mécénat de divers CHU de France.
Enfin, avant le déconfinement, Mathieu Persan a décliné son identité visuelle, à la demande du gouvernement cette fois, insufflant le message suivant : « Continuons d'unir nos forces ».

[1] Ouvert à tous en Mai 68, l'Atelier populaire est le lieu d'où sont sorties plus de 600 affiches en quelques semaines de révolte étudiante.



L'affiche de Mathieu Persan est très vite devenue une campagne de prévention, déclinée dans les différents formats utiles aux réseaux sociaux et dans 22 langues, téléchargeable gratuitement.

Le site de l'illustrateur Mathieu Persan : www.barbudesign.com

sgen Cfdt:

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX !

TOUTE L'ACTUALITÉ DE L'ÉDUCATION, DE LA FÉDÉRATION ET DE SES SYNDICATS

www

HTTPS://WWW.SGEN-CFDT.FR
Le site d'actualité de la fédération Sgen-CFDT

www+

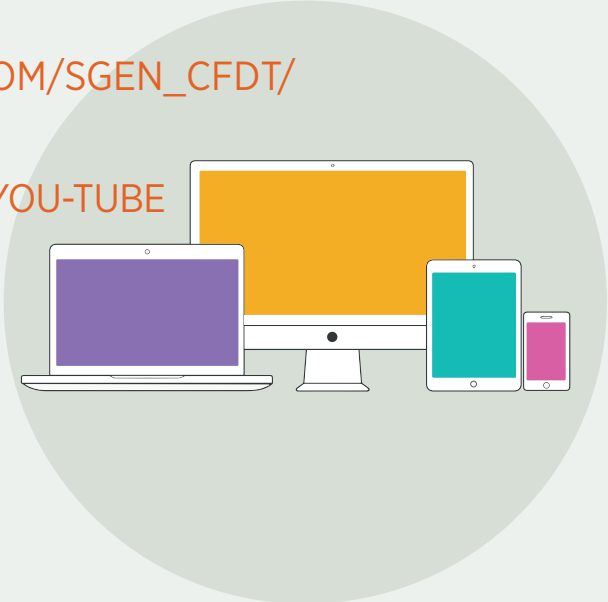
HTTP://SGENPLUS.CFDT.FR
Le service d'information et de suivi individualisé de carrière du Sgen-CFDT

HTTPS://WWW.FACEBOOK.COM/SYNDICATSGENCFDT
L'actualité du monde de l'éducation, de la maternelle à l'université

HTTPS://TWITTER.COM/SGENCFDT
Le compte Twitter du Sgen-CFDT

HTTPS://WWW.INSTAGRAM.COM/SGEN_CFDT/
L'Instagram du Sgen-CFDT

HTTPS://HUIT.RE/SGEN-CFDT-YOU-TUBE
La chaine YouTube du Sgen-CFDT



© secteur communication Fédération Sgen-CFDT