



**FORMATION ET ENSEIGNEMENT
PRIVÉS**

LES REVENDICATIONS DU SGEN-CFDT & DE LA FEP-CFDT

DOSSIER DE PRESSE

8 septembre 2020



L'épidémie causée par le Sars-CoV-2 a bouleversé l'année 2019-2020.

Le confinement de la population et la fermeture inédite des établissements scolaires sur l'ensemble du territoire ont constitué un choc professionnel pour les agent·e·s, pour les élèves et pour les familles. L'engagement des personnels pour que la fermeture des écoles ne soit pas l'absence d'éducation a été extrêmement important. Toutefois, des élèves, trop nombreux, n'ont pas pu s'engager dans la « continuité pédagogique ».

Le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT ont été mobilisés aux côtés des collègues pendant toute la crise sanitaire : accompagnement des agent·e·s, interpellation du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, connaissance de la réalité du travail de toutes et tous.

Cette période inédite ne fait pas table rase de nos revendications pour les personnels et pour un système éducatif plus efficace contre les inégalités. Reconnaître les personnels sans intensifier le travail, organiser le télétravail, changer radicalement le pilotage du système éducatif, investir réellement dans la lutte contre le décrochage scolaire sont indispensables pour que l'École puisse contribuer à relever les défis d'une société en transition.

Catherine Nave-Bekhti et Bruno Lamour

SOMMAIRE

PAGE 6 TÉLÉTRAVAIL EN TEMPS DE CRISE

DISTINGUER TRAVAIL À DISTANCE ET TÉLÉTRAVAIL

PAGE 11 TRAVAIL À DISTANCE ET TÉLÉTRAVAIL

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LE CONFINEMENT ET LA REPRISE

PAGE 16 DIRECTION D'ÉCOLE

UNE ANNÉE CRUCIALE

PAGE 20 NE LAISSER AUCUN ÉLÈVE SUR LE BORD DU CHEMIN

PAGE 22 PILOTAGE

POUR UNE AUTONOMIE RESPONSABLE
ET GARANTE DES VALEURS DE L'ÉCOLE

PAGE 25 POUR UNE REVALORISATION DES PERSONNELS

PAGE 28 DES REVENDICATIONS

POUR UNE ANNÉE SCOLAIRE SEREINE

LES 12 REVENDICATIONS DU SGEN-CFDT ET DE LA FEP-CFDT

TÉLÉTRAVAIL EN TEMPS DE CRISE :

DISTINGUER TRAVAIL À DISTANCE ET TÉLÉTRAVAIL

La crise a mis un coup de projecteur sur l'exercice du travail à distance. La très grande majorité des personnels se retrouve du jour au lendemain à exercer à domicile et à temps plein. Le travail lui-même est bousculé, tout comme la dimension collective des missions, le travail d'équipe, le lien avec les collègues. Les moyens et les outils mis à disposition par l'institution pour travailler à distance sont eux aussi largement interrogés.



On parle de travail à distance ou de télétravail sans toujours bien les différencier. Il existe pourtant une distinction entre ces deux termes. En effet, le télétravail est une des formes du travail à distance. Il repose sur accord entre un·e agent·e et son employeur·se, et il est établi sur la base du volontariat.

Le télétravail a un cadre; c'est bien tout le contraire de ce qu'ont vécu de nombreux personnels dans cette période de confinement. Ce cadre protège la santé de l'agent·e, et la qualité de son cadre de travail personnel et celui de son équipe.

L'expérience à grande échelle d'un travail improvisé à distance permet d'enrichir la perception de ce qu'il faut pour un télétravail réussi et de mesurer l'immense chemin qui reste à parcourir pour cela.

Actuellement, le télétravail au sens strict n'existe que dans les services déconcentrés des académies, à l'administration centrale et dans des établissements du Supérieur.

ANALYSE TÉLÉTRAVAIL *VERSUS* TRAVAIL À DISTANCE

TÉLÉTRAVAIL	TRAVAIL À DISTANCE
Le télétravail est un mode d'organisation choisi par l'agent·e.	En confinement, le travail à distance est subi.
Le télétravail est limité à 2 ou 3 jours par semaine. C'est une garantie contre le risque d'un trop grand isolement.	En confinement, c'est à plein temps que nous avons travaillé à distance.
En télétravail, les horaires sont cadrés.	Pendant le confinement, le cadre a été adapté selon les services, mais il a surtout été laissé à l'appréciation de la personne; il a été facile de déborder de son temps de travail. Celles et ceux qui ont des enfants, une famille, ont dû gérer la scolarité des enfants en parallèle, la préparation des repas...
En télétravail, on a un espace dédié (qui peut être ailleurs qu'au domicile), avec des outils fournis par l'employeur·se, une connexion dont on a vérifié le débit.	Dans cette période, chacun·e a aménagé son lieu de travail comme il ou elle l'a pu, a utilisé dans de nombreux cas son matériel personnel, voire l'a partagé au cours de la journée avec d'autres.
Le·a télétravailleur·se est formé·e aux outils, à son poste de travail.	Pendant le confinement, chacun·e a fait comme il ou elle a pu avec les moyens du bord; beaucoup d'enseignant·e·s se sont débrouillé·e·s pour s'autoformer aux outils en ligne, aux plateformes permettant d'échanger avec les élèves. Il est vrai qu'on a assisté à marche forcée à de l'autoformation!
Dans une démarche de télétravail, on identifie les tâches qui peuvent être télétravaillées. Dans les missions de l'agent·e, tout ne peut pas toujours être fait à distance. Mais en général, dans des services académiques, les agent·e·s ont des tâches qui peuvent être réalisées à distance pour peu que les moyens soient en place. Il s'agit collectivement de regarder ce qui peut l'être. L'agent·e sait ce qu'il ou elle fait d'un côté et de l'autre.	Certain·e·s ont eu les moyens de faire à distance et d'autres non. Certain·e·s collègues nous ont dit qu'ils ou elles se sentaient inutiles en la période. D'autres se sont senti·e·s coupables de ne pas pouvoir tout faire. Beaucoup étaient et sont encore aujourd'hui sous pression.

Le télétravail nécessite la définition d'un cadre négocié et un équipement de qualité fourni par l'employeur·se...

Toutes les académies ne se sont pas emparées du décret de 2018 ouvrant la possibilité de mettre en œuvre le télétravail. Certaines commencent à peine des expérimentations et encore peu d'agent·e·s peuvent en bénéficier. La capacité des académies et des établissements du Supérieur à assurer la continuité administrative se mesure à l'aune des accords mis en place. Demain, nous devons en tirer les leçons pour poursuivre la mise en place du télétravail. Un télétravail qui réponde autant à la qualité de vie des personnels qu'aux nécessités du service public.

Le télétravail nécessite avant tout des moyens pour fournir un équipement de qualité aux agent·e·s, des connexions sécurisées qui permettent d'accéder à toutes ses applications et à la téléphonie exactement de la même manière qu'on peut le faire au bureau. Aujourd'hui, certaines structures autorisent en masse le télétravail; mais, sans tous les moyens nécessaires, cela limite l'accès au télétravail sur certaines missions, et pour certaines catégories de personnels. On peut vérifier la qualité d'accord de télétravail au fait que les catégories C comme les B comme les A puissent y accéder. Demain, nos ministères devront dégager de vrais moyens pour le télétravail.

Le télétravail nécessite de faire confiance aux agent·e·s, de changer l'organisation de l'équipe de travail pour trouver un équilibre collectif, pour collaborer à distance. La période actuelle permet d'inventer des modes de mises en relation qu'il sera intéressant d'analyser.

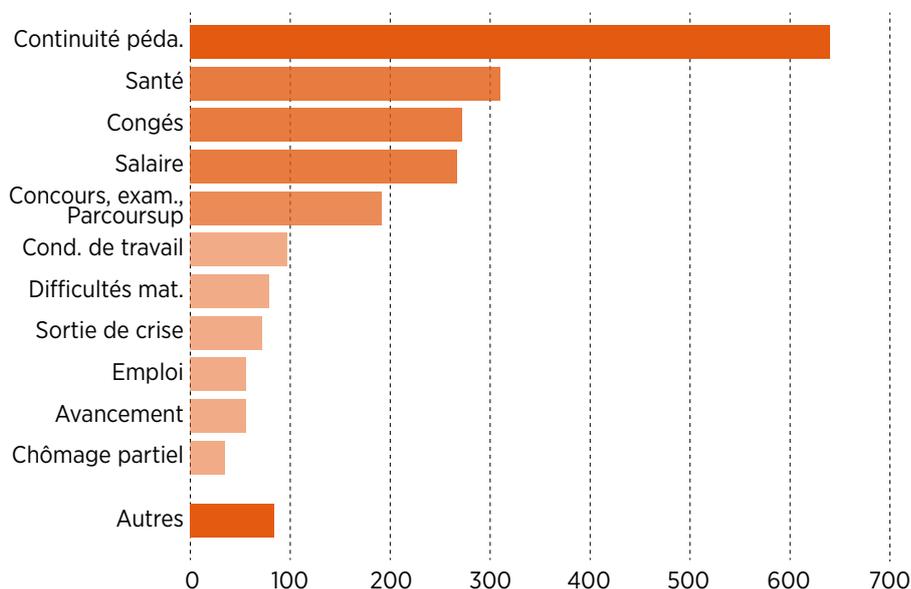
Le Sgen-CFDT revendique la mise en place du télétravail depuis plusieurs années et a obtenu des avancées dans certains lieux de travail. Là où il est en place, le télétravail rencontre un franc succès. Pour peu qu'il soit bien cadré et accompagné de précautions, notamment en termes de temps de travail et de risque d'isolement, le télétravail est plébiscité par les agent·e·s. Il permet avant tout à celui ou celle qui en bénéficie de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les deux mois de confinement et le devoir de « continuité pédagogique » ont contraint les enseignant·e·s à modifier brutalement leurs habitudes de travail et à proposer des activités à distance.

Deux enquêtes Fep-CFDT, la première dès le début du confinement et la deuxième au bout de cinq semaines, ont permis de tirer quelques enseignements sur le télétravail à l'Éducation nationale. Environ 3 000 personnels de l'enseignement privé sous contrat ont répondu à ces enquêtes.

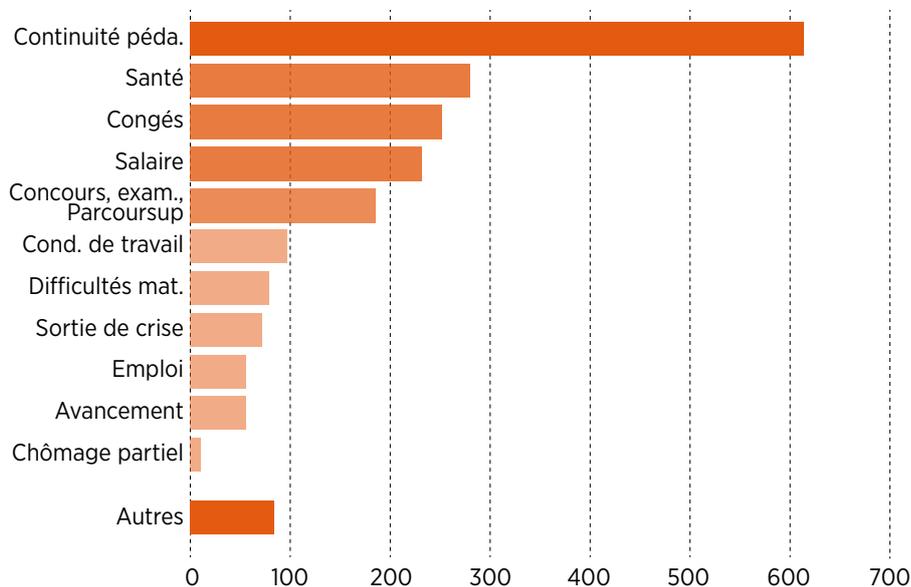


Assurer la continuité pédagogique au service des élèves : la première préoccupation des personnels pendant le confinement...



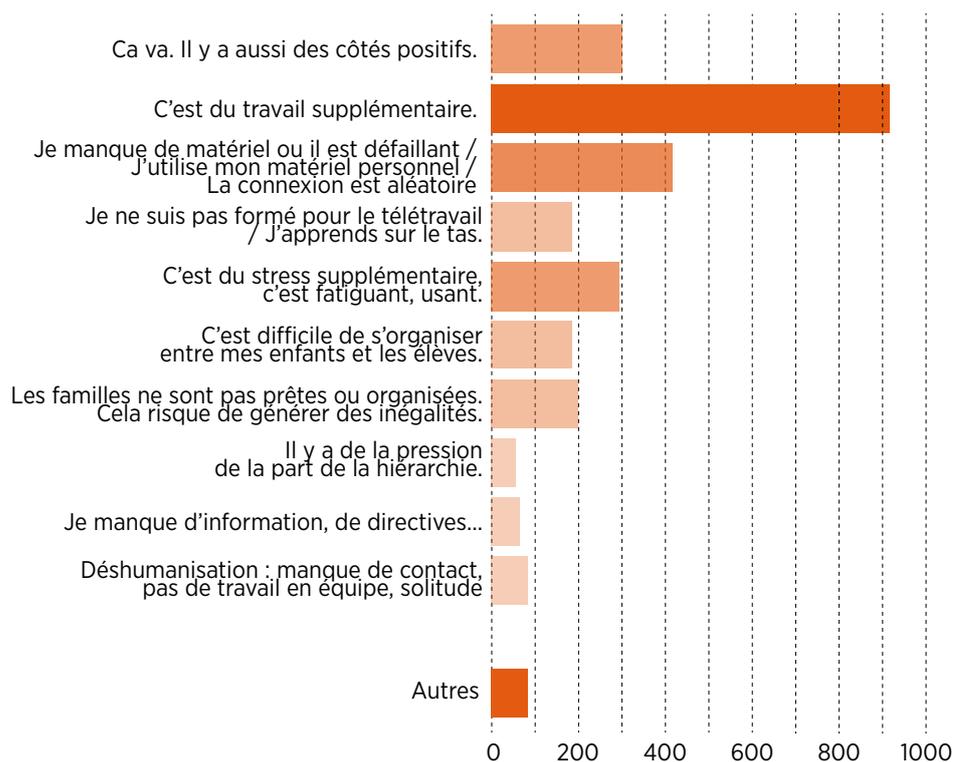
Source : Enquête Fep, avril 2020

Assurer la continuité pédagogique au service des élèves : la première préoccupation des enseignant·e·s pendant le confinement...



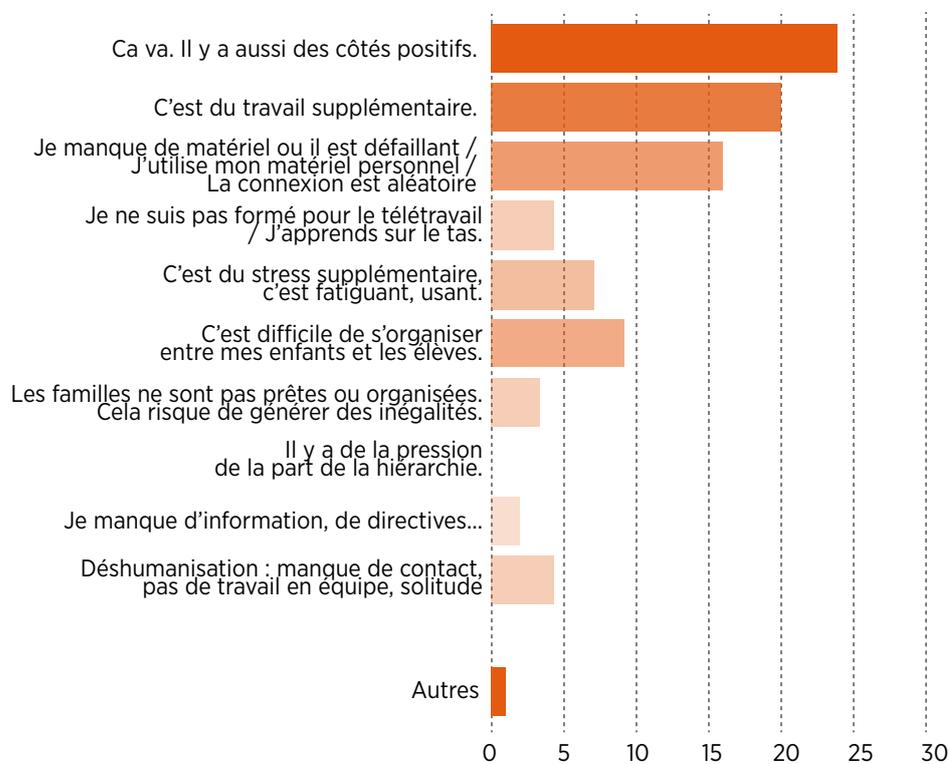
Source : Enquête Fep, avril 2020

Continuité pédagogique... qui crée une surcharge de travail : comment les enseignant-e-s vivent le télétravail...



Source : Enquête Fep, avril 2020

Continuité pédagogique... qui crée une surcharge de travail : comment les personnels (administratifs, éducatifs et de service) vivent le télétravail...



Source : Enquête Fep, avril 2020

TRAVAIL À DISTANCE ET TÉLÉTRAVAIL :

RETOUR D'EXPÉRIENCE SUR LE CONFINEMENT ET LA REPRISE

La rentrée scolaire 2020 ne peut s'affranchir d'une analyse et d'un bilan de la période de confinement et de la période de reprise en juin.

Pour le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT, il est grand temps de prendre en compte l'expression des personnels sur leur métier, sur leur expérience professionnelle et les besoins professionnels qui en découlent pour améliorer le service public de l'Éducation nationale. Il est urgent de penser ensemble le réel, de tout mettre en œuvre pour construire de vrais collectifs de travail et redonner ainsi du sens au travail de chacun.

Pour cette raison, le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT ont recueilli de nombreuses expressions qui racontent la réalité du travail des agent-e-s, comment il s'est transformé, comment il a évolué, de manière positive et/ou négative, durant le confinement et lors de la reprise en juin.

C'est à l'aune de ces regards sur le travail et des expériences professionnelles que doit se construire l'année scolaire qui vient...

TÉMOIGNAGES

Directrice d'école maternelle – 15 juillet

« Pour ma part, j'avais choisi de travailler en présentiel le matin et en distanciel l'après-midi du 14 mai au 22 juin. À partir du 22 juin, nous avons travaillé normalement, mais avec les 3/4 de l'effectif des élèves de l'école. Pas toujours

facile de passer d'un dispositif en présentiel à un dispositif en distanciel. On avait le sentiment de préparer deux fois notre journée de classe.»

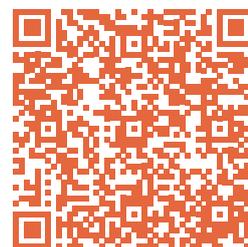
« Nous avons tout fait pour que le retour se passe dans la plus grande sérénité. Ainsi, pendant les récréations, ils avaient des vélos nominatifs afin de limiter les échanges entre eux. En classe, chacun avait disposé ses affaires sur sa table. Cela a ainsi permis finalement une meilleure concentration de leur part. Quant à savoir s'ils étaient heureux de revenir, on peut dire oui : ils étaient contents de reprendre. Le travail étant en groupe réduit, ils ont également apprécié le travail en petits effectifs, l'enseignant étant ainsi plus disponible. »



Enseignante d'un collège de REP de l'Aisne — 15 juillet 2020

« Prof de maths au collège d'Hirson (Aisne), mère de deux enfants de niveau collège dont une en difficulté scolaire, j'attendais impatiemment ce retour à l'école puisque mon emploi du temps à la maison durant le confinement était complètement fou : enchaîner mes classes virtuelles, mes préparations de fiches de travail pour mes cinq classes, les corrections de ces fiches, la tenue de la maison, la préparation des repas et l'accompagnement de mes enfants dans leur travail scolaire. »

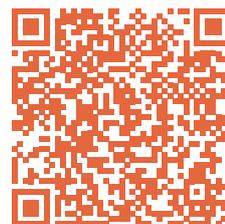
« Tout cela m'a imposé un rythme de travail à la limite du supportable. Ainsi donc, quelles que soient les conditions proposées, je voulais absolument reprendre le travail. »



Proviseur au lycée — 24 mai 2020

« C'est ainsi qu'il faut penser à tout : l'information, le service de restauration, les équipements, les laboratoires, les fluides et j'en oublie. Alors que le stress gagne une grande partie de la population face à un épisode inédit et une crise internationale auxquelles aucune génération n'a dû faire face depuis 1945, notre politique de communication devait être exemplaire. »

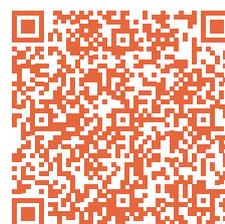
« Beaucoup ont perdu leurs repères et vous voilà à 19 h, à 20 h, à 21 h et même, je vous le jure, à 23 h 30 à répondre à des sollicitations d'ordre professionnel sur des messageries instantanées. Plus vous répondez, plus votre cerveau devient accroc et vous stressez. Plus vous êtes stressé, plus vous répondez. Mais qui pense institutionnellement que le personnel de direction est aussi un être humain ? »



Inspecteur d'académie - inspecteur pédagogique régional (IA-IPR) dans l'académie de Créteil — 9 mai 2020

« Notre rôle consiste donc à mutualiser, partager, écouter, mais aussi à rappeler fermement le cadre éthique dans lequel s'inscrit cette continuité pédagogique qui ne doit laisser aucun élève sans école et sans apprentissage. »

« Les inspecteurs et inspectrices auront un rôle important pour rebâtir après cette crise une École plus juste et plus équitable, une École intégrant pleinement ses partenaires et enfin une École reconnaissant l'apport à égale dignité de tous les acteurs de la communauté éducative. »



Technicienne à Agrosup — 5 mai 2020

« On a confiné nationalement le mardi 17 mars. Le lundi 16 mars, je suis allée au bureau pour préparer le matériel nécessaire à mon télétravail : dossiers, casque, clés usb... Je suis équipée, du fait de mes déplacements professionnels, d'un ordinateur portable. La première semaine de confinement, bien que sous le choc, je me suis installée dans mon nouvel environnement de travail. Je maintiens mes horaires de bureaux. »



Adjointe de l'agent comptable — 23 avril 2020

« Depuis le confinement, je fais très peu de télétravail parce que nos logiciels ne sont pas adaptés. Ne pas pouvoir faire mon travail depuis chez moi rend la situation plus difficile, car je suis obligée de me déplacer au lycée pour procéder au paiement de ce qui est le plus urgent : les bourses pour les familles et les factures pour les fournisseurs. »

« J'ai trouvé difficile d'avoir beaucoup de travail et de ne pas être en mesure de le mener à bien, car ne disposant pas de logiciels accessibles en ligne, notamment le logiciel comptable. À cause du confinement, j'essaie de limiter mes déplacements et je ne peux pas avancer comme je le souhaiterais... »



Professeure principale — 20 avril 2020

« Il semblerait qu'on ait déjà perdu des élèves en cours de route. En tant que professeure principale avec ma collègue, nous sommes chargées d'assurer la continuité pédagogique, donc de contacter les élèves — ou leur famille, quand vraiment ils ne se connectent pas au site, ne rendent pas leurs devoirs et ne répondent pas à nos appels. C'est d'autant plus une source d'inquiétude que plusieurs élèves n'avaient pas finalisé leur inscription sur Parcoursup. »

« Pour ce qui est des cours, je dis à mes élèves de ne pas hésiter à me contacter, car, à distance, on ne se rend pas compte des difficultés qu'ils peuvent rencontrer. On a d'abord fonctionné en aveugle, découvrant au fur et à mesure leurs conditions de travail. Durant cette période, nous avons surtout été dans l'écoute et la bienveillance. »



Assistante de service social – 3 avril 2020

« Conseiller·e·s techniques et assistant·e·s de service social sont mobilisé·e·s. Elles utilisent les moyens dont elles disposent et en imaginent de nouveaux. »

« La filière sociale n'est pas équipée du matériel nécessaire au télétravail. Pour garder le lien (avec les établissements et les familles) les assistant·e·s de service social doivent utiliser leur matériel personnel : téléphone, ordinateur, forfaits, électricité... C'est inacceptable. »



CPE – 3 avril 2020

« Certains ont re-découvert que j'exerce un métier utile. »

« Devant la diversité des situations rencontrées, les CPE sont identifié·e·s comme des interlocuteurs efficaces et indispensables à la vie des communautés éducatives. Ils et elles sont les chevilles ouvrières de cette relation éducative, en concertation avec les professeurs et les familles. »



DIRECTION D'ÉCOLE : UNE ANNÉE CRUCIALE

Pour le Sgen-CFDT, si des pistes intéressantes sont tracées, les mesures restent en deçà des attentes des personnels. L'année 2020-2021 sera cruciale pour les directeurs et directrices de l'école. En effet, les textes d'application de la loi Rilhac créant un emploi de directeur feront l'objet de négociations auxquelles le Sgen-CFDT prendra toute sa part pour permettre une amélioration la plus rapide possible du quotidien des personnels.

DES ANNONCES QUI NE VONT PAS ASSEZ LOIN

Versement à l'automne d'une indemnité spécifique d'engagement de 450 euros

Durant la crise sanitaire, les directeurs et directrices d'école ont tenu une place incontournable. Ils et elles ont dû faire preuve de réactivité et de souplesse, et ont consacré beaucoup de temps à l'organisation de la continuité pédagogique puis à la mise en œuvre des protocoles sanitaires.

Pour saluer cet engagement, le ministre propose de leur attribuer une indemnité spécifique cumulable avec l'indemnité Covid-19 versée pour la garde d'enfants de soignant.e.s. Pour le Sgen-CFDT, cette reconnaissance financière est la bienvenue, mais reste insuffisante.

Cette prime ponctuelle reconnaît leur investissement face à une situation exceptionnelle, mais ne répond pas à la demande de reconnaissance de leur engagement habituel. Le Sgen-CFDT revendique une hausse à court terme de leur régime indemnitaire et un déroulé de carrière plus en phase avec cet engagement.



Simplification administrative : rationalisation des enquêtes et optimisation des outils de gestion numérique

Si cette réduction et cette planification sont les bienvenues, il faudra avant tout pour le Sgen-CFDT que tout cela se concrétise sur le terrain.

Pour le Sgen-CFDT, en attendant le détail des éléments techniques, il faudra aller au-delà avec, par exemple, la généralisation d'espaces de stockage, la mise à disposition de tableaux de bord en ligne et consultables à distance par l'institution, ou encore le passage à une gestion informatisée des absences... Mais n'oublions pas que le travail administratif n'est pas le cœur du métier des directeurs et directrices. 80 % de leur temps de travail est consacré à des relations humaines et là-dessus, aucune réponse du ministre, du moins à court terme.

Aides administratives : recours aux jeunes en service civique qui viendront en aide aux directrices et directeurs d'école dans leurs tâches administratives

Pour le Sgen-CFDT, cette option ne répond pas à l'objectif d'une professionnalisation et donc d'une pérennisation de ces missions.

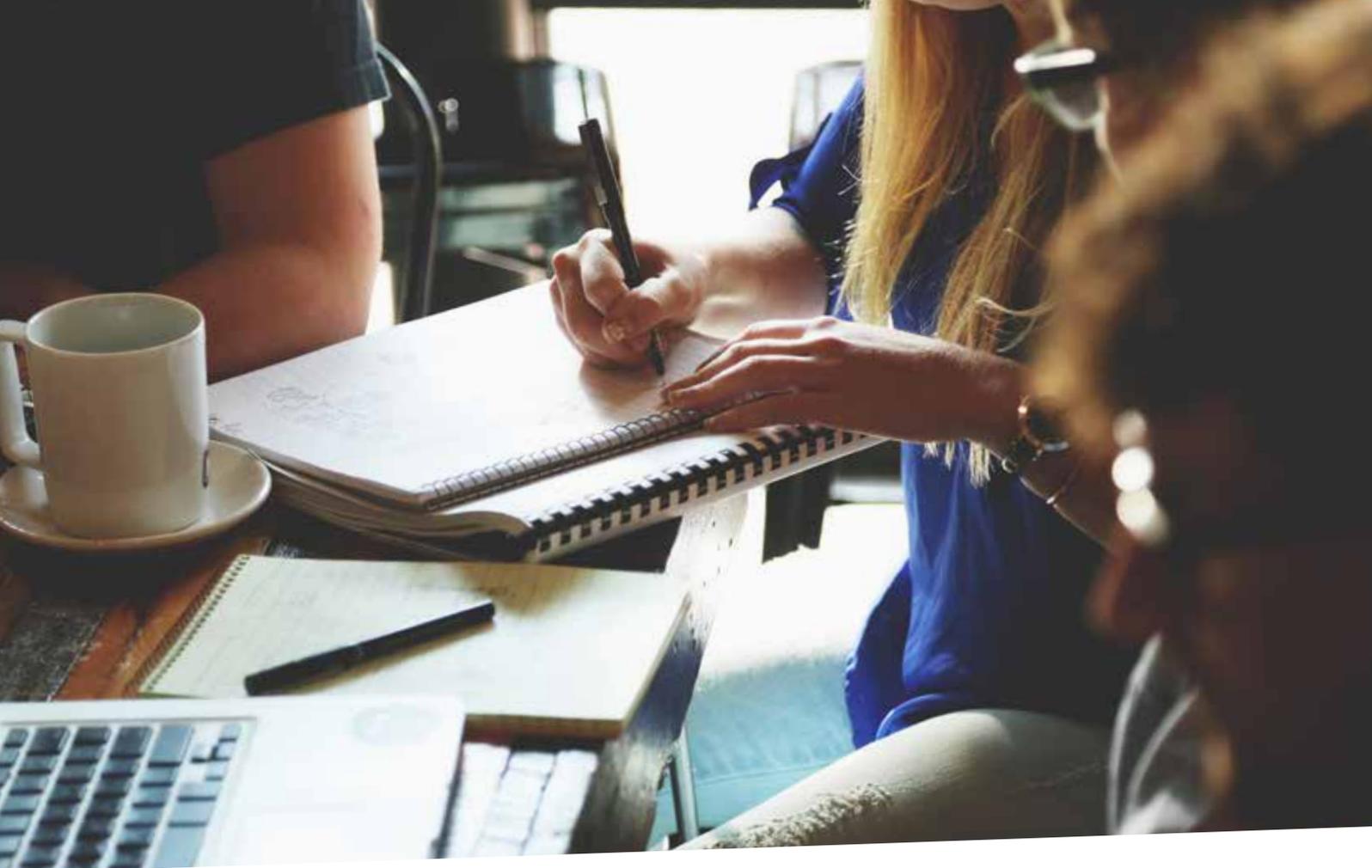
Cela viendrait aussi à alourdir le travail des directeurs et directrices, car il faudrait nécessairement accompagner ces jeunes en formation. Dès lors, ce ne serait en aucun cas un allègement de travail pour les pilotes des écoles.

Pour le Sgen-CFDT, cette orientation ne répond donc pas aux attentes des personnels.

D'AUTRES ANNONCES QUI RÉPONDENT AUX ATTENTES

Cependant, certaines mesures ont constitué des avancées :

- La **création d'un-e référent-e départemental-e direction d'école** placée auprès du directeur ou de la directrice académique des services de l'Éducation nationale (Dasen) dès la rentrée, un dispositif prévu par la loi Rilhac et que revendiquait le Sgen-CFDT.



- Des **réunions régulières entre pairs** dans chaque circonscription, organisées sur les temps d'animation pédagogique.
- La **mise en place d'espaces de dialogue** comparables à ceux qui existent déjà pour les personnels de direction dans le second degré. Ces espaces permettraient d'organiser dans chaque département une réflexion entre pairs autour de la réalité du métier de directeur et directrice d'école.
- Le **droit à deux jours de formation par an** sur les problématiques de direction d'école. Le Sgen-CFDT demande que ces formations s'articulent avec les besoins qui émergeront des espaces de dialogues.
- La **programmation des 108 heures laissée à l'autonomie des directeurs et directrices**, une demande forte portée par les personnels. Pour le Sgen-CFDT, l'équipe pédagogique devra y être associée et une clarification de la gestion de ce temps doit être apportée.

UN AGENDA QUI SE POURSUIT

Pour le Sgen-CFDT, le statu quo sur le métier de directeur ou directrice d'école n'est pas possible. Après le parcours parlementaire de la loi viendra le temps du travail réglementaire. C'est bien là qu'il faudra peser pour permettre que les directeurs et les directrices d'école puissent mieux vivre leur métier. Notre organisation syndicale pèsera de tout son poids pour faire valoir la parole du terrain au-delà du dogmatisme de certains.

Pour le Sgen-CFDT, si les annonces sur la direction ne vont pas assez loin et vite, elles sont un premier pas sur la longue route qui mène à une véritable reconnaissance du métier. La désaffection constatée pour les postes de direction démontre bien qu'il faut aller plus vite, pour restaurer leur attractivité et mieux positionner les directeurs et directrices dans l'institution et vis-à-vis des partenaires.

Les directeurs et directrices restent dans l'attente, car ils ne pourront clairement se satisfaire de ces seules mesures. Pierre après pierre, la reconnaissance de la professionnalité des personnels qui acceptent la responsabilité de diriger une école se construit. Reste maintenant à finir le travail.

Quel calendrier à venir ?

Plusieurs groupes de travail thématiques se tiendront dans l'objectif de fixer les contours de l'emploi de directeur et directrice d'école :

- mercredi 9 septembre, sur l'évolution des décharges des directeurs et directrices d'école – comprenant une extension des critères de calcul ;
- mercredi 23 septembre, sur la question des délégations de compétences envisagées par la proposition de loi Rilhac (périmètre, conditions, reconnaissance des responsabilités exercées) ;
- mercredi 7 octobre, sur la rémunération et l'avancement des directrices et directeurs d'école ;
- mercredi 14 octobre, sur la sécurité dans les écoles.



NE LAISSER AUCUN ÉLÈVE SUR LE BORD DU CHEMIN

La crise sanitaire sans précédent que nous connaissons depuis mars dernier et la période de confinement qui s'en est suivie auront été un révélateur et un vecteur d'accroissement des inégalités scolaires. La continuité pédagogique voulue par le ministère de l'Éducation nationale et assurée avec un grand professionnalisme par les enseignant-e-s aura permis de maintenir le lien avec les élèves et leurs familles. Toutefois des élèves, souvent les plus fragiles et évoluant dans un milieu socioéconomique défavorisé, ont perdu le contact avec l'institution scolaire. Les conditions favorables (lieux calmes, espace de travail adapté...) pour travailler dans l'espace familial n'étant souvent pas réunies. Ces paramètres ont forgé un sentiment «d'exclusion» pour de nombreux parents qui, bien que décidés à assurer un avenir professionnel satisfaisant à leurs enfants ne maîtrisent pas tous les codes scolaires pour y parvenir.

Au moment de la rentrée scolaire et tout au long de l'année 2020-2021, il est donc important que cette distanciation à l'école ne se traduise pas par un décrochage scolaire pouvant aboutir à plus ou moins long terme à un abandon de formation et à une sortie sans qualification.

Nous devons donc apporter les remédiations nécessaires et donner à tous les élèves et particulièrement à ceux qui ont «décroché» pendant le confinement (et bien avant), les moyens de réinvestir l'école et de revenir vers les apprentissages.

Pour le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT, des mesures de court terme sont nécessaires.



Le **numérique**, qui a vu son utilisation très sensiblement renforcée comme moyen d'échanges avec les élèves pendant plusieurs mois, nécessite des moyens matériels (ordinateurs, imprimantes et une connexion au réseau internet fiable). Que cela soit pour les personnels ou pour les familles, des moyens nécessaires à l'équipement matériel des personnes doivent être débloqués.

L'**abondement des heures d'accompagnement** à destination des élèves qui ont le plus besoin de l'école élémentaire au lycée est nécessaire. Mais cela ne doit pas se traduire par une externalisation hors la classe de la difficulté scolaire. Il faut au contraire rappeler que la prise en charge de la difficulté scolaire doit, encore plus que d'habitude, être prise en compte à chaque heure de cours et par l'ensemble des enseignants quelle que soit leur discipline. L'utilisation des moyens mis à disposition doit être discutée collectivement dans le cadre des conseils pédagogiques qui doivent proposer des organisations adaptées à la réalité des besoins des élèves de leurs établissements.

Mais, au-delà, une évolution à plus long terme doit être engagée afin d'investir dans l'**accompagnement personnalisé et le tutorat** pour répondre aux besoins des élèves dont les parcours ont été très hétérogènes dans la période de confinement. Cela implique de relancer le chantier de la refonte des missions du professeur principal et du rôle du conseil de classe. Cela aussi implique plus d'adultes dans les écoles, et à minima la présence d'enseignants spécialisés répartis dans les écoles (Rased).

Pour lutter contre le décrochage scolaire, l'Éducation nationale dispose de personnels qualifiés au sein de la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS). Il est primordial de **renforcer les moyens d'action** de cette mission, tant humains que matériels, aussi bien en vue de la prévention que de la remédiation du décrochage.

Pour les élèves qui ont suivi une formation professionnalisante, un droit de suite doit voir le jour afin de leur permettre de compléter cette formation en vue de renforcer leur **insertion professionnelle**.

PILOTAGE :

POUR UNE AUTONOMIE RESPONSABLE ET GARANTE DES VALEURS DE L'ÉCOLE

Les acteur·trice·s de la première ligne éducative ont en effet démontré que même en l'absence de prescrits, ils et elles étaient capables d'assurer dans l'immense majorité un travail de continuité pédagogique efficace et de qualité. La période a mis en lumière la puissance créatrice des acteur·trice·s de terrain qui demeurent les mieux armé·e·s pour trouver localement les solutions adaptées à leur public et à leur territoire. L'institution devra reconnaître cet engagement et valoriser cette agilité autrement. Cela doit encourager à faire confiance aux équipes enseignantes et de direction pour mettre en œuvre et co-construire une autonomie responsable et garante des valeurs de l'École.

L'année 2019-2020 a confirmé l'épuisement du modèle de pilotage par les procédures définies nationalement dans leurs moindres détails. Non seulement elles ne garantissent pas l'égalité républicaine, mais de plus se révèlent très peu résilientes face aux crises. S'il y a une inflexion à attendre de l'après-crise, elle est bien à ce niveau-là.

S'il ne fait pas de doute que la situation de confinement a creusé les écarts, ce sont bien les dimensions pédagogiques de ces inégalités qui ont été les plus agissantes. Certains élèves ont pu connaître une période de rupture ou de désengagement scolaire c'est pourquoi il faudra :

- **Faire confiance aux acteur·trice·s de la « première ligne éducative ».** La première condition est de faire confiance aux acteur·trice·s de la

« première ligne éducative » qui ont montré leur capacité à agir sans prescription ni consigne pendant la période du confinement. Après cette expérience il est clair que le pilotage de l'éducation ne peut se poursuivre comme si de rien n'était par une circulaire et des injonctions descendantes. Il faut donner aux équipes du temps de préparation et la concertation notamment autour de l'enjeu des liaisons CM2-6^e et 3^e-2nde.

- **Prévenir le décrochage scolaire.** L'enjeu est de prévenir le décrochage scolaire en déployant à la rentrée des moyens pour accompagner et tutorer chaque élève dans ses apprentissages après avoir réalisé un diagnostic des besoins des élèves.
- **Poursuivre la coéducation et les alliances éducatives.** Pour le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT, il faut également capitaliser sur ce qui s'est passé en termes de coéducation et d'alliances éducatives pendant le confinement, relancer les projets éducatifs territoriaux pour une prise en charge de tous les temps de l'enfant et du jeune, et renforcer le lien créé avec les familles et articuler et pour mieux fédérer les acteurs sur le territoire. Si le ministre nous rejoint également sur ce point, force est de constater que la multiplication des annonces de dispositifs brouille les perspectives plutôt que de les éclairer. S'il y a certes situation d'urgence, il serait illusoire de s'exonérer d'une phase nécessaire de coconstruction.
- **Faire évoluer radicalement les modalités de gestion des crises et des risques.** L'expérience vécue oblige l'institution à faire évoluer radicalement ses modalités de gestion des crises et des risques



pour trouver l'articulation pertinente entre ce qui doit relever du niveau central et ce qui doit relever du niveau déconcentré pour faire face aux crises et aux risques majeurs (inondations, accident industriel, canicule, confinement en cas de menace terroriste). À chaque fois, il faut des principes, des objectifs partagés, mais certaines dimensions de l'action à conduire ne peuvent se concevoir qu'au plus près des réalités locales. Cela doit inviter à élaborer des modalités de gestion de crise partagées, qui permettent d'identifier des curseurs, des modalités et niveaux de prise de décision, tout en assurant les personnels qui mettent en œuvre qu'ils seront soutenus dès lors qu'ils font au mieux pour atteindre les objectifs dans le respect des principes partagés et communs à tou·te·s.

POUR UNE REVALORISATION DES PERSONNELS

Le ministre de l'Éducation, Jean-Michel Blanquer, a annoncé le 30 août par voie de presse le lancement d'un « Grenelle des professeurs » pour revaloriser le salaire des enseignant·e·s et leurs conditions de travail avec une enveloppe de 400 millions d'euros pour 2021. Il s'agit de la reprise de discussions arrêtées en mars dernier en raison de crise de la Covid.

La rémunération des personnels de l'Éducation nationale – en particulier des enseignant·e·s – est un sujet ancien. Il a justifié l'engagement de toute la CFDT et de ses fédérations Sgen et Fep sur le dossier des « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) sous la mandature précédente. Il s'agissait bien d'une première étape en termes de revalorisation qui en appelait d'autres.

Depuis, et même en amont de la réforme des retraites, les fédérations Sgen et FEP n'ont eu de cesse de rappeler le contentieux salarial des agents du ministère de l'Éducation nationale (*cf.* dossier de presse rentrée 2019).

Nos fédérations prennent acte et se félicitent d'une annonce qui ne peut constituer qu'une première étape tant le contentieux salarial et les attentes sont grands. Au-delà de 2021, une programmation pluriannuelle est indispensable pour aboutir à une revalorisation significative, les personnels enseignant·e·s ont besoin d'une meilleure reconnaissance financière.

Au-delà et par son ampleur, cette revalorisation répond pour l'ensemble des métiers de l'éducation à deux enjeux majeurs pour notre institution :

- L'égalité professionnelle entre les agent·e·s qui exercent dans notre ministère. Cette reconnaissance d'une égale dignité entre les femmes

et les hommes pour l'exercice d'un même travail, y compris entre titulaires et contractuels, est une revendication de la CFDT.

- L'attractivité des métiers de l'éducation et la fidélisation des personnels. Même si les comparaisons européennes montrent le fort renouvellement déjà engagé dans notre ministère par rapport à d'autres pays, la mise en place chaotique du dispositif de la rupture conventionnelle montre l'aspiration à partir de nombreux collègues. Cela exige une attention particulière pour une revalorisation des débuts, mais aussi des milieux de carrière.

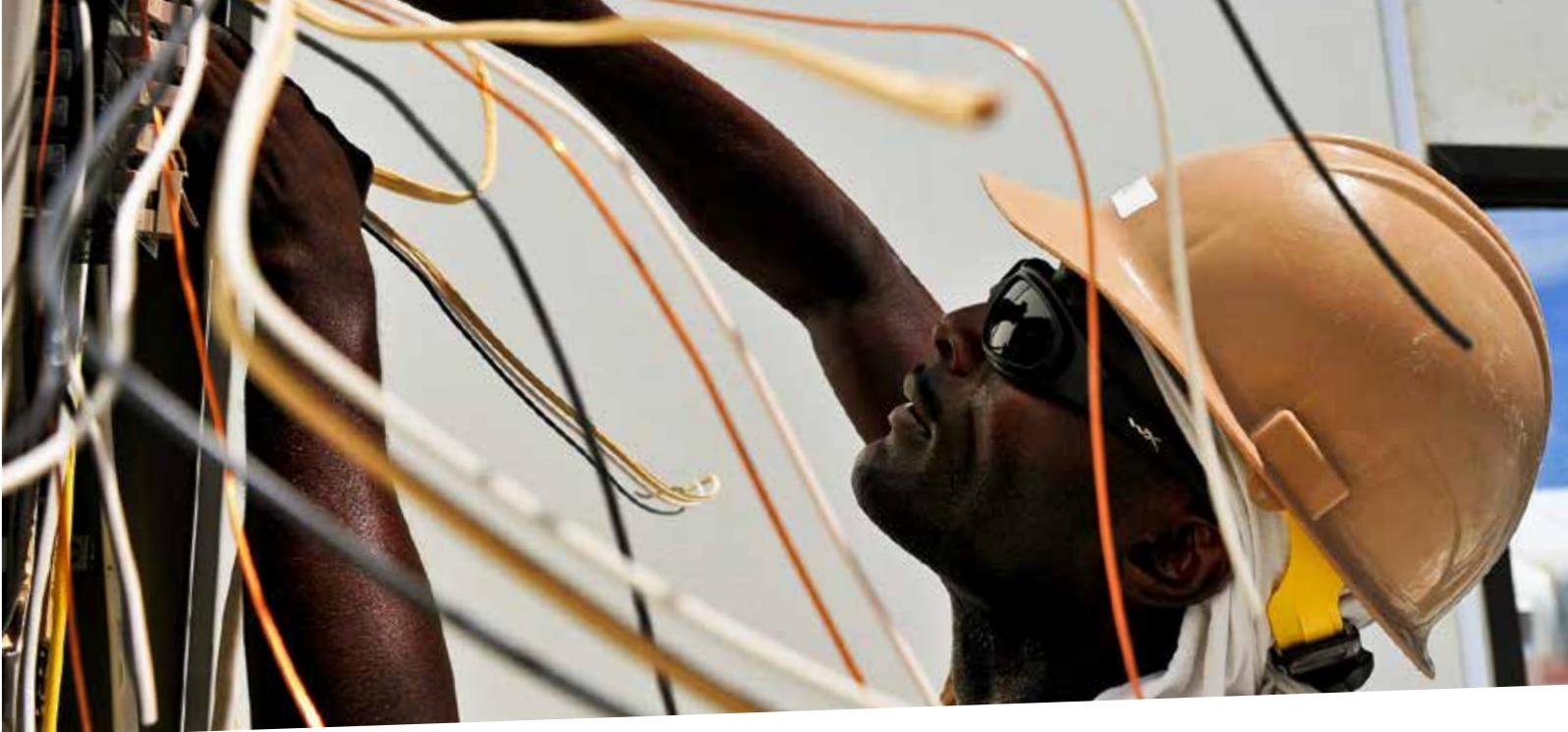
La période du confinement a mis en évidence s'il en était besoin la charge de responsabilité, le fort engagement de l'immense majorité des personnels enseignants, malgré l'absence de moyens mis à disposition par l'employeur-se. Le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT demandent une indemnité d'équipement professionnel.

Le besoin de revalorisation concerne aussi l'ensemble des agent-e-s non enseignant-e-s qu'il s'agisse des personnels administratifs, techniciens, santé ou sociaux.

AGENT·E·S ADMINISTRATIF·VE·S, INGÉNIEUR·E·S ET TECHNICIEN·NE·S

Dans l'Éducation nationale, ils sont 78 000 agent-e-s administratif-ve-s, ingénieur-e-s et technicien-ne-s. Sans ces personnels, l'Éducation nationale ne fonctionne pas. Il n'y aurait pas d'inscription d'élèves, pas de gestion des cantines, pas d'organisation de concours, pas d'affectation ni de mutation des personnels, pas de mise à disposition d'outils numériques, pas de paie, pas de suivi social des élèves, ni de médecine pour les élèves comme pour les personnels, etc.

Toutes ces missions ont été tenues, sans bruit, mais non sans mal, pendant la période du confinement. Pourtant ces personnels sont en nombre insuffisant et leur rémunération n'est souvent pas à la hauteur.



Leurs primes, à métier équivalent, sont inférieures à celle des autres fonctions publiques d'État. Cela explique notamment la fuite des agent·e·s de catégorie A qui est observée (sur 5 ans, près de 25 % des attaché·e·s d'administration de l'État entré·e·s par la voie des IRA quittent le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse ou le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'innovation).

Le nombre d'agent·e·s de catégorie C est important, or les fonctions exercées vont bien souvent au-delà des fonctions d'exécution. Leur expertise n'est que peu reconnue.

Le ministre promet que ces personnels ne seront pas oubliés. Cela ne suffit pas. Le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT demandent l'ouverture de discussions spécifiques sur la revalorisation de ces métiers avec un budget pluriannuel identifié.

Le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT revendiquent une revalorisation de ces métiers par une meilleure reconnaissance indemnitaire, mais aussi par la requalification des postes, un nombre de possibilités de promotion accru permettant de fluidifier les parcours professionnels des agent·e·s.

DES REVENDICATIONS POUR UNE ANNÉE SCOLAIRE SEREINE :

LES 12 REVENDICATIONS DU SGEN-CFDT ET DE LA FEP-CFDT

Pour une année scolaire apaisée, le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT revendiquent une autonomie accrue des équipes au sein des écoles et des établissements avec la possibilité d'organiser des temps de concertation :

- pour pouvoir penser autrement une organisation pédagogique qui améliore les conditions de travail des personnels et d'apprentissage des élèves ;
- pour adapter les parcours des élèves en fonction de leur progression au cours du dernier trimestre de l'année 2019-2020 ;
- pour organiser l'enseignement à distance si la situation sanitaire l'exigeait de nouveau.

1. METTRE À DISPOSITION DES ENSEIGNANT·E·S DES OUTILS DIAGNOSTIC ADAPTÉS

Pour le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT, il faut diagnostiquer la situation des élèves en évaluant les compétences et connaissances scolaires, mais aussi en valorisant les autres compétences et connaissances qui auraient pu être acquises pendant la période (en termes d'autonomie, mais aussi en intégrant les expériences vécues en milieu professionnel par certain·e·s lycéen·ne·s pendant la période...).

2. INVESTIR DANS L'ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ ET LE TUTORAT

Cette phase diagnostique doit permettre ensuite d'investir dans l'accompagnement personnalisé et le tutorat pour répondre aux besoins des élèves dont les parcours ont été très hétérogènes dans la période de confinement. Cela implique de relancer le chantier de la refonte des missions du·de la professeur·e principal·e et du rôle du conseil de classe.

3. POURSUIVRE CE QUI A ÉTÉ MENÉ EN TERMES DE COÉDUCATION ET D'ALLIANCES ÉDUCATIVES

Pour le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT, il faut également capitaliser sur ce qui s'est passé en termes de coéducation et d'alliances éducatives pendant le confinement, relancer les projets éducatifs territoriaux pour une prise en charge de tous les temps de l'enfant et du·de la jeune, renforcer le lien créé avec les familles, et articuler pour mieux fédérer les acteur·trice·s sur le territoire.

4. ADAPTER ET FAIRE ÉVOLUER LES PROGRAMMES

La question de l'adaptation des programmes se pose également. Le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT appellent de leurs vœux leur évolution vers une forme curriculaire, plus souple et plus résiliente que le découpage annuel traditionnel face aux crises. Le socle commun et les cycles existent déjà, et s'ils ont été négligés dans le discours ministériel ces trois dernières années, il convient de les relancer.

Si les référentiels de la voie professionnelle sont adaptés à cette logique, il sera cependant nécessaire d'activer les dispositifs de CAP en trois ans, voire de construire des parcours d'élèves de bac pro sur un cycle plus long. Dans le même esprit, le dispositif sur l'obligation de se former doit être initié dès la rentrée.

5. FAIRE DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES UNE PRIORITÉ

Un autre enjeu va être celui de l'insertion professionnelle des jeunes, une préoccupation majeure de la CFDT dans la période qui va impliquer une mobilisation de tous les acteur·trice·s, que ce soit pour la recherche de stage ou l'apprentissage en amont que pour celui d'un premier emploi en aval du diplôme.

... Et se donner les moyens d'y parvenir.

6. FAIRE CONFIANCE AUX ACTEUR·TRICE·S DE LA « PREMIÈRE LIGNE ÉDUCATIVE »

La première condition est de faire confiance aux acteur·trice·s de la « première ligne éducative » qui ont montré leur capacité à agir sans prescription ni consigne pendant la période du confinement. Il faut donner aux équipes du temps de préparation et la concertation, dès cette fin d'année et à la prérentrée, notamment autour de l'enjeu des liaisons CM2-6^e et 3^e-2nde.

7. RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT RH DES PERSONNELS

Il faudra prévoir un accompagnement RH des personnels qui mobilise les équipes médicosociales et, au-delà, faire face aux effets psychosociaux du confinement et du déconfinement, ce qui passe entre autres par la relance du chantier sur la proximité qui avait été laissé en suspens. Dans ce contexte, il y aura une vigilance particulière à avoir pour les stagiaires dont la formation a été tronquée.





8. ABONDER LES MARGES HORAIRES DANS LE SECOND DEGRÉ, FAVORISER LA PRÉSENCE DE MAITRES SURNUMÉRAIRES DANS LE PREMIER DEGRÉ

La mise en place effective d'un accompagnement et d'une cointervention implique d'abonder les marges horaires des établissements du 2nd degré. Dans le 1^{er} degré, le Sgen-CFDT et la Fep-CFDT proposent de répartir les brigades par groupe scolaire et de laisser la possibilité aux Rep+ de fonctionner en dispositif plus de maitre que de classe (PDMQDC).

9. S'APPUYER SUR DES RÉFÉRENTIELS DÉJÀ EXISTANTS

Les défis pédagogiques de la rentrée doivent inciter à s'appuyer sur des référentiels déjà existants (éducation prioritaire, école inclusive) qui doivent servir de repère au-delà de leur public habituel.

10. OUVRIR DES NÉGOCIATIONS SUR LE TÉLÉTRAVAIL

L'enjeu du numérique a été remis au premier plan : il est urgent d'ouvrir des négociations sur le télétravail des enseignant·e·s (et plus largement de tous les personnels en prévoyant les adaptations aux différentes réalités professionnelles), ce qui implique des discussions sur une prime d'équipement, une prise en charge financière des connexions, l'organisation du travail à distance en termes d'encadrement, de droit à la déconnexion.

11. ADAPTER LES MOYENS D' ACTIONS DES SERVICES SOCIAUX

Les enjeux économiques et sociaux vont nécessiter d'adapter les moyens d'actions des services sociaux : évaluer (si ce n'est déjà fait) avec les ministères concernés les besoins croissants des familles (évolution des taux de bourses,

fonds sociaux cantine, collège, lycée, et incidences sur les budgets), évaluer les besoins en renfort de personnels pour réaliser l'examen des situations et agir en conséquence.

12. FAIRE ÉVOLUER RADICALEMENT LES MODALITÉS DE GESTION DES CRISES ET DES RISQUES

L'expérience vécue oblige l'institution à faire évoluer radicalement ses modalités de gestion des crises et des risques pour trouver l'articulation pertinente entre ce qui doit relever du niveau central et ce qui doit relever du niveau déconcentré pour faire face aux crises et aux risques majeurs (inondations, accident industriel, canicule, confinement en cas de menace terroriste).

À chaque fois, il faut des principes, des objectifs partagés, mais certaines dimensions de l'action à conduire ne peuvent se concevoir qu'au plus près des réalités locales. Cela doit nous inviter à élaborer des modalités de gestion de crise partagées, qui permettent d'identifier des curseurs, des modalités et niveaux de prise de décision, tout en assurant les personnels qui mettent en œuvre qu'ils seront soutenus dès lors qu'ils font au mieux pour atteindre les objectifs dans le respect des principes partagés et communs à tous.