



Profession ÉDUCATION

N° 278 | Janvier-février 2021 | 2,50 €

**Être jeune au temps de la Covid
POUR UNE GÉNÉRATION
RÉSILIENTE**

**L'invitée du mois
DOMINIQUE COSTAGLIOLA
Grand prix de l'Inserm 2020**

3 ÉDITO

Faire confiance aux agent-e-s

Gérer l'urgence et les adaptations ne se fera pas sans les agent-e-s.

4 ACTUALITÉ

Les grands oubliés

Les personnels de la Jeunesse et des Sports sont transférés au ministère de l'Éducation nationale.

Rentrée scolaire 2021

Une rentrée scolaire sous contrainte.

Projet de loi 4D

Vrais problèmes, fausses solutions.

7 DOSSIER

Pour une génération résiliente

La pandémie de Covid-19 vient renforcer nos obligations à l'égard des différentes jeunesse de ce pays. Les personnels, forts de leur expertise, peuvent les accompagner dans leur parcours de formation.

15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Protéger les personnels

La protection fonctionnelle après l'assassinat de Samuel Paty.

16 INFO PRO

Formation initiale des enseignant-e-s et des CPE

Viendra qui pourra.

17 MILITANT-E-S

Aller à la rencontre des agent-e-s au temps de la Covid

Les pratiques syndicales ont évolué, mettant à l'honneur les outils numériques.

18 HOMMAGE

Décès de Jean Muller

Le Sgen-CFDT perd un très grand militant et un ami.

19 REPORTAGE

Les 75 ans de la Sécurité sociale

En pleine crise sanitaire, la CFDT a tenu à saluer le début de cette grande histoire, et le haut niveau de protection sociale que nous continuons à construire ensemble.

22 INVITÉE DU MOIS

Dominique Costagliola

Grand prix 2020 de l'Inserm, l'épidémiologiste évoque les difficultés à contrer les mutations virales.

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. **RÉDACTION :** Laurent Alexandre, Lætitia Aresu, Rémi Arnaud, Florence Dubonnet, Jean-Marc Grimont, Alice Hadjou, Françoise Lambert, Vincent Loustau, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Pierre-Marie Rochard, Alexis Torchet. **IMPRESSION :** L'Artésienne — Liévin. **N° CPPAP :** 1020S07555. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cédex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mél : fede@sgen.cfdt.fr — <http://www.sgen.cfdt.fr> **PHOTO DE COUVERTURE :** Alexandra_Koch / Pixabay





© Isabelle Lacaton

CATHERINE NAVE-BEKHTI
Secrétaire générale

ÉDITO

Faire confiance aux agent-e-s

APRÈS DEUX CONFINEMENTS, LE COUVRE-FEU, les perturbations ou fermetures d'établissements scolaires et universitaires, avec l'apparition de variants plus contagieux, nous savons que la pandémie de Covid-19 nous a engagé-e-s dans un marathon. Tant que l'immunité acquise sera insuffisante et que le défi mondial de la vaccination n'aura pas été relevé, les contraintes perdureront pour préserver le système de soin, limiter la dynamique épidémique et le nombre de morts.

Il nous faut aussi penser la gestion de l'urgence et les adaptations pour amoindrir les conséquences sociales, psychologiques et économiques de l'épidémie. C'est le sens des interventions du Sgen-CFDT auprès des ministres. Il faut faire confiance aux agents pour qu'ils soient acteurs des adaptations nécessaires dans le système d'éducation et de formation. C'est la condition pour sortir du tout ou rien et des revirements dans l'urgence, pour que les jeunes ne se vivent pas et ne soient pas perçus comme des générations sacrifiées.

Prendre au sérieux ce que l'épidémie nous apprend impose un investissement massif dans l'éducation, la formation et la recherche pour préparer demain dès maintenant. Chacun-e peut agir sur son lieu de travail, avec des associations, comme citoyen-ne, pour que ces questions animent le débat public, que la solidarité s'incarne à la fois dans le respect des règles sanitaires, et dans l'attention et l'action en faveur des plus fragiles en France et dans le monde.

Janvier 2021

Les effectifs d'agent-e-s du ministère des Sports

4 500 personnes (y compris en détachement) au ministère des Sports :

- **1 484** personnels affectés en établissement,
- **1 523** conseiller-e-s techniques sportif-ve-s (CTS),
- environ **1 200** personnes dans les services déconcentrés (répartition assez paritaire entre niveau régional hors CTS et niveau départemental),
- **60** personnes à l'Agence nationale du sport (ANS),
- **126** personnes à la Direction des sports,
- **60** personnes au bureau de la communication et au cabinet...

Les moyens financiers en 2021 (hors plan de relance)

Programme budgétaire 219 « Sport » :
435,6 millions d'euros

- subvention ANS : **135,2** millions d'euros,
- masse salariale CTS : **121** millions d'euros,
- subvention établissements : **117,8** millions d'euros,
- administration centrale : **61,6** millions d'euros.

Taxe affectée à l'ANS : 170,6 millions d'euros (pour un total ANS de **305,8** millions d'euros).

Programme budgétaire 350 « JOP 2024 » : 234,1 millions d'euros

Programme 214 « soutien » du MENJS
 → transfert de la rémunération des personnels des services centraux et déconcentrés sur les missions sports, jeunesse et vie associative) : **214** millions d'euros.

Source : direction des Sports



Transfert des personnels de la Jeunesse et des Sports

Les grands oubliés

Par Jean-Marc Grimont et Alice Hadjou

Depuis le 1^{er} janvier 2021, tous les personnels de la Jeunesse et des Sports relèvent du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS).

C'est la fin d'une longue période d'incertitude. Si l'organisation administrative des services est définie, beaucoup reste à faire pour que les agents de la Jeunesse et des Sports retrouvent de la sérénité.

Jean-Michel Blanquer se targue d'avoir satisfait les syndicats qui voulaient un pôle éducatif au sein de l'Éducation nationale et se compare à Jean Zay¹. Mais c'est à se demander s'ils se sont bien compris. Le ministre ne parle que du service national universel (SNU), du Plan mercredi et des liens entre sport et École, alors que ces syndicats cherchent à isoler les services Jeunesse, engagement et sports des autres services déconcentrés de l'Éducation nationale².

Le Sgen-CFDT n'était pas demandeur de ce transfert. Tout au long des discussions qui l'ont préparé, et encore aujourd'hui, il n'a eu de cesse de rappeler que les politiques sportives et de la jeunesse ne peuvent se limiter à des dispositifs tournés vers le public scolaire, que le MENJS doit aussi se préoccuper des établissements sportifs (Creps, Insep et écoles nationales). L'enjeu, désormais, est de redonner du sens au travail des agents en leur assurant les conditions nécessaires pour concevoir et mettre en œuvre des politiques sportives et de jeunesse ambitieuses.

¹Voir « Jeunesse et Sports : le Sgen-CFDT signe un accord sur le dialogue social », <https://cutt.ly/Skb2aDK>

²Voir « Le ministère des Sports est devenu un ministère délégué auprès du ministère de l'Éducation nationale, faut-il s'en réjouir ? », <https://cutt.ly/bkb2Ak3>



PIA

Un quatrième programme

Un 4^e programme d'investissement d'avenir (PIA) de 20 milliards d'euros est lancé. Son montant est sensiblement plus élevé que les deux précédents (12 milliards en 2014 et 10, en 2017). La moitié de cette somme doit être dédiée à la relance économique. Ce PIA est à géométrie variable pour permettre à l'État de définir progressivement sa stratégie des cinq prochaines années. Il faut désormais que les dépenses dans l'ESR soient considérées comme des investissements, et non des coûts ! Pour la recherche, il faut rééquilibrer appels à projets et financement récurrent. Et pour l'enseignement, il faut redonner des moyens aux universités, car l'accompagnement des étudiants devient encore plus crucial. • F. La.



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



Rentrée scolaire 2021

Une préparation sous contraintes

Par Catherine Nave-Bekhti

Les comités techniques académiques et départementaux ainsi que les établissements publics locaux d'enseignement préparent la rentrée sur la base des moyens présentés par le ministère en décembre. Les conditions de travail des personnels et d'étude des élèves vont se dégrader, en particulier dans le second degré. La tension est déjà forte avec une diminution des moyens dans les établissements accueillant des publics défavorisés, et les structures comme les sections d'enseignement général et professionnel adapté et les unités pédagogiques pour élèves allophones arrivants. Partout, les établissements disposent d'une marge plus réduite encore pour exercer leur autonomie.

Dans le premier degré, les nombreux objectifs assignés par le ministre aux écoles maternelles et élémentaires excèdent ce que les moyens, même en hausse, permettent.

Par ailleurs, le budget 2021 n'est pas à la hauteur des effets de la pandémie. C'est pourquoi le Sgen-CFDT demande la prorogation jusqu'à la fin de l'année scolaire des contrats d'assistants d'éducation et d'enseignants contractuels, et la révision du schéma d'emploi 2021, pour les emplois d'enseignants comme pour des postes d'infirmiers scolaires, d'assistants de service social, de conseillers principaux d'éducation, de psy-EN.

Il est aussi temps de se donner les moyens de recruter des médecins scolaires en nombre suffisant pour pourvoir les postes.

En bref

PSC : l'ordonnance

En application de l'article 40 de la loi de transformation de la Fonction publique, une ordonnance concernant la protection sociale complémentaire (PSC) des agents publics vient d'être adoptée par le ministère de la Fonction publique. Ce texte acte en particulier la participation obligatoire de l'employeur public à la complémentaire santé des agents (à partir du 1^{er} janvier 2021) à hauteur d'au moins 50 %, la possibilité d'un financement de la prévoyance, la perspective d'un contrat collectif, ainsi que la reconnaissance du dialogue social et de l'accord majoritaire. La CFDT a voté pour. Signe de l'importance des enjeux, aucune organisation syndicale n'a osé s'opposer à ce texte • P.-M. R.

PSC : les revendications de la CFDT

La participation financière obligatoire de l'État va permettre aux plus précaires d'être mieux protégés, d'éviter les renoncements aux soins et d'augmenter le pouvoir d'achat. C'est une avancée majeure – sur une base solidaire – pour l'ensemble des agents, quel que soit leur statut. Dans les prochains mois, la CFDT va rappeler ses exigences en matière de niveau de participation de l'employeur, de solidarité entre actifs et retraités, de prévoyance, de niveau des paniers de soin, de portabilité des droits, notamment pour les agents contractuels en fin de contrat. • P.-M. R.

Référencement et contrat collectif

L'État va pouvoir offrir à ses agents

un dispositif comparable à celui dont les salariés du secteur privé bénéficient depuis l'accord national interprofessionnel (ANI) de 2013. Ainsi, la mise en place de contrats collectifs avec le principe d'une adhésion obligatoire apparaît aujourd'hui comme un bon moyen de consolider le principe de solidarité. Pour la CFDT, il faut de la visibilité tant sur les coûts que sur la participation employeur. Aujourd'hui le système du référencement à l'État montre ses limites, et ne garantit pas aux agents assez de transparence quant à cette participation * • P.-M. R.

* <https://cutt.ly/VkD3E0e>

En bref

Projet de rattachement des médecins scolaires aux départements

Confrontée à de nombreuses difficultés

de mise en œuvre de ses missions, la médecine scolaire et la place des médecins sont questionnées. Les niveaux de rémunération, mais aussi les conditions de travail, les difficultés à trouver une place avec les autres acteurs de l'Éducation nationale, le manque de reconnaissance, ont de fortes conséquences sur le recrutement (521 postes sur 1 200 sont vacants). Notons aussi la complexité de l'articulation avec d'autres services de santé en lien avec les collectivités locales et les agences régionales de santé. Diverses hypothèses ont surgi dont le rattachement des médecins aux départements. Le Snamspen, syndicat des médecins de l'Éducation nationale du Sgen-CFDT, s'y oppose et porte la revendication de leur rattachement au ministère de la Santé. • F. D.

Revalorisation des carrières et rémunérations dans l'ESR

Le comité de suivi a été installé par la ministre le 1^{er} février. La CFDT, qui a signé l'accord avec l'Unsa et le SNPTES, le rendant ainsi majoritaire, y participera donc. L'accord est historique. Premier accord majoritaire à avoir été signé dans ce seul champ professionnel, il est aussi historique par la hauteur des revalorisations actées. Il constitue ainsi une première étape vers une revalorisation visant à atteindre les montants moyens versés dans l'ensemble de la Fonction publique. Certes, toutes nos revendications en matière de rémunération et de carrière n'ont pas été retenues, mais la négociation a permis d'aboutir à un accord juste et équilibré pour les agents. Les points qui ne satisfont pas encore totalement la CFDT devront être améliorés au cours des discussions lors du comité de suivi. Pour la CFDT, cet accord engage la parole de l'État et donc du Gouvernement actuel mais aussi des gouvernements à venir. Car l'État n'a qu'une parole, parole qui dépasse les étiquettes politiques partisanes. C'est un impératif démocratique. • F. Lo.

En savoir plus : <https://bit.ly/2YzmEnA>

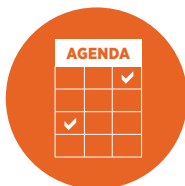
Projet de loi 4D

Vrais problèmes, fausses solutions

Par Florence Dubonnet

Depuis décembre 2020, professionnels de santé scolaire et adjoints gestionnaires sont inquiets. Le projet de loi dit « 4D » (décentralisation, différenciation, déconcentration et décomplexification) propose de confier la médecine scolaire et ses professionnels aux départements, et « clarifier les relations entre les collectivités et les gestionnaires de collèges et lycées » en sous-entendant de renforcer l'autorité des collectivités sur les adjoints gestionnaires.

Il évoque aussi de donner aux élus locaux la possibilité de déterminer la liste des pièces pour l'inscription scolaire. Ce projet est loin d'aboutir ; s'il expose de réelles problématiques, les solutions ont été proposées sans concertation avec les personnels concernés et ne les satisfont pas. La médecine scolaire rencontre de nombreuses difficultés (voir ci-contre), mais les compétences des professionnels de la santé scolaire et leurs missions sont spécifiques. Les expertises doivent pouvoir se compléter, les professionnels se concerter pour rendre un réel service aux élèves et aux familles. Les adjoints gestionnaires, quant à eux, ont des missions diversifiées dont une partie seulement est fortement liée aux collectivités. Un lien souvent complexe qui pèse sur le travail. Là aussi, les personnels doivent être entendus avant toute décision.



Mars | avril 2021

LES ENTRETIENS VIRTUELS DE BELLEVILLE

La CFDT poursuit son cycle de visio-conférences sur le thème « 2031 : le monde que nous ferons » avec, en mars, « En 2031, la croissance aura-t-elle un sens ? » et, en avril, « En 2031, riches contre pauvres ? ».

<https://cutt.ly/zkn5Ott>

22-27 | 03 2021

SEMAINE DE LA PRESSE À L'ÉCOLE

Organisé avec le Centre pour l'éducation aux médias et à l'information (Clemi), le thème est, cette année, « S'informer pour comprendre le monde », l'occasion d'appréhender le principe d'une ligne éditoriale, d'un angle, du contradictoire, du géodata, de la diversité...

<https://cutt.ly/vkmw3fw>

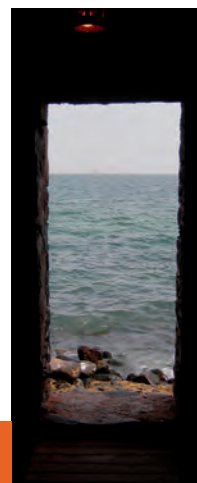
25 | 03 2021

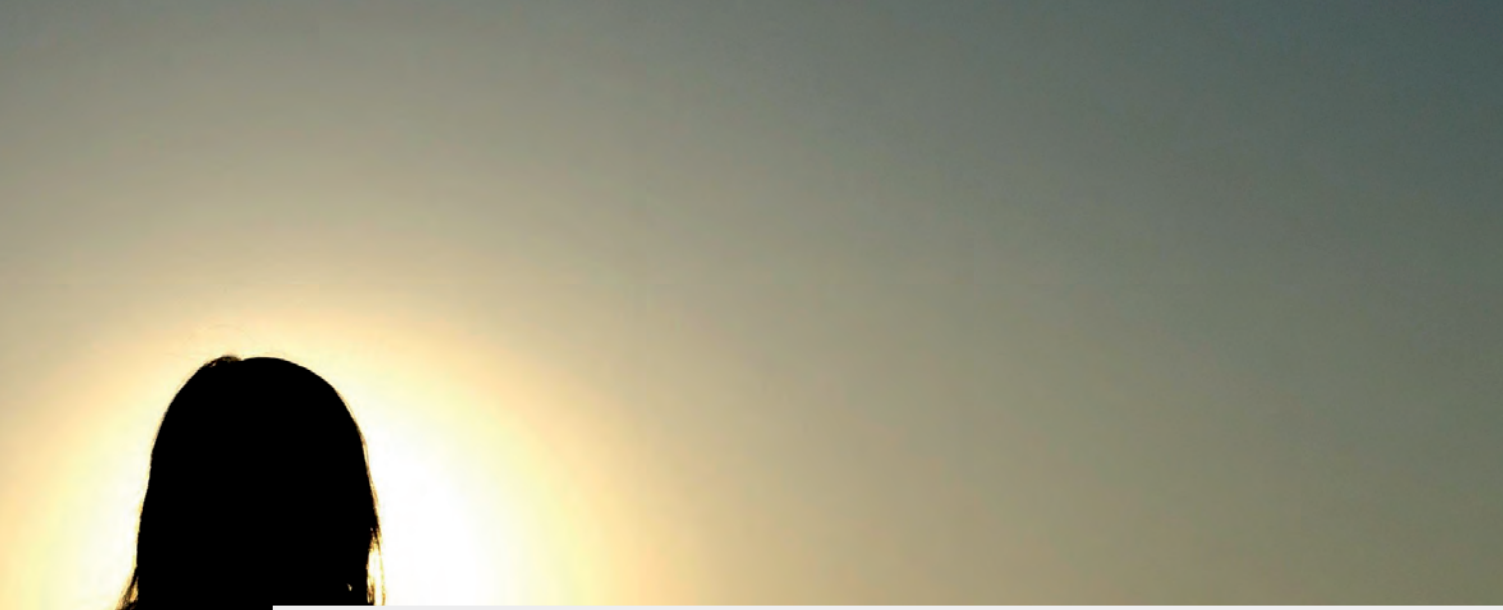
JOURNÉE INTERNATIONALE DE COMMÉMORATION DES VICTIMES DE L'ESCLAVAGE ET DE LA TRAITE TRANSATLANTIQUE

Plus de 15 millions d'Africains – parmi lesquelles un tiers environ de femmes – ont été vendus comme esclaves pendant 400 ans. Cette journée internationale est l'occasion de sensibiliser les jeunes publics à cette Histoire commune et tragique.

<https://cutt.ly/PkmiKwk>

La Porte du voyage sans retour, Ile de Gorée, Sénégal.
© Wandering Angel





DOSSIER

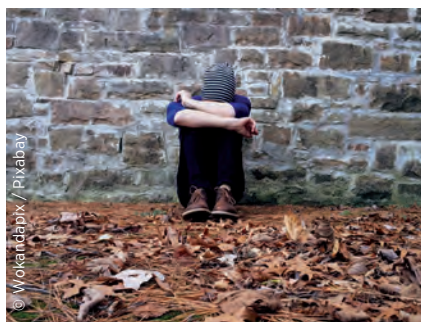
Pour une génération résiliente

Réalisé par Rémi Arnaud, Franck Loureiro, Inès Minin, Catherine Nave-Bekhti et Alexis Torchet.

La pandémie de Covid-19 vient renforcer nos obligations à l'égard des différentes jeunesse de ce pays, qu'elles soient scolarisées ou entrantes sur le marché du travail. Ce n'est pas de déplorations sur des « générations sacrifiées » dont elles ont besoin, mais qu'on les accompagne dans leur parcours de formation, qu'on les aide à traverser la crise et qu'on leur fasse confiance, et qui mieux que les personnels, forts de leur expertise, peut le faire ? À condition qu'on leur en donne les moyens...

Conséquences de la Covid-19

Valeur des diplômes et certifications de la voie pro



L'année scolaire 2019-2020 a vu 20 % des élèves de lycée professionnel décrocher, contre 4 % toutes filières confondues, selon le ministère de l'Éducation nationale. Leur disparition des écrans de radar, soit par manque d'équipement informatique, soit pour exercer des petits boulots –, et ce, malgré les efforts des équipes éducatives pour maintenir le lien, a eu des conséquences désastreuses tant en matière d'examens que d'insertion professionnelle.

Des certifications et permis divers (certificat d'aptitude à la conduite en sécurité-Caces, sauveteur secouriste du travail-SST, habilitation électrique, habilitation au froid, permis poids lourd...) n'ont pu être validés pour cause de confinement, limitant ainsi les chances d'insertion. Par exemple, dans les formations en transport routier, ce sont 16 % des élèves de CAP conducteur routier de marchandises (CRM) qui n'ont pas obtenu le permis CE¹.

Quid des évaluations des compétences ?

Les élèves qui ont exercé des petits boulots pendant le confinement, ont pu partiellement compenser l'absence de cours et/ou de périodes de formation en milieu professionnel (PFMP). Cela ne leur aura pas été inutile. Mais, en matière d'évaluation et de prise en compte des compétences, rien n'a été mis en place. La proposition évoquée par le ministère en décembre

● ● ●
suite p. 10.

COMME LA POPULATION, COMME LES PERSONNELS, les élèves et les étudiants subissent de plein fouet la crise sanitaire. Depuis bientôt un an, ils sont confrontés à un confinement total ou partiel, à l'hybridation sous une forme ou une autre, à une réforme du bac et du lycée menée au pas de charge, à des stages impossibles à trouver et à une organisation des examens radicalement modifiée. Tout cela a profondément bouleversé leurs vies. Les médias se sont largement fait l'écho de leurs difficultés tant financières que psychologiques. Les étudiants ont subi des temps de confinement encore plus longs, leurs cours ont pratiquement exclusivement eu lieu en distanciel. Et la situation au début de cette nouvelle année est très préoccupante, tant les conditions de vie d'un bon nombre d'entre eux se sont dégradées, comme l'ont montré les images de longues files devant les aides d'urgence. Nos militants et adhérents nous alertent sur des situations de décrochage en forte hausse.

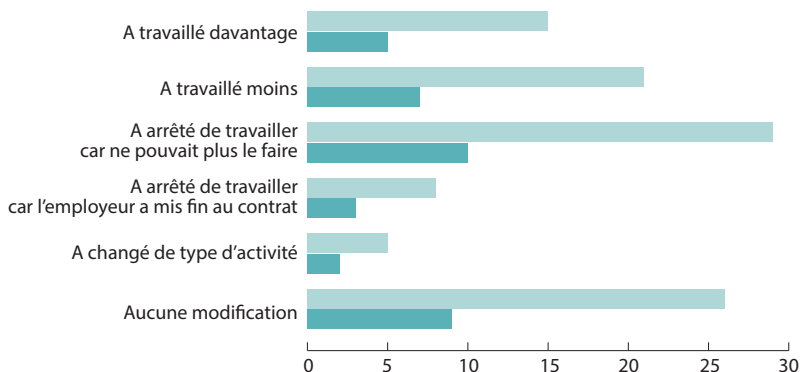
UNE FORMATION AU RABAIS ?

En plus de cette situation déjà éminemment difficile à vivre, pèse sur leurs épaules le soupçon qu'ils seraient

moins bien formés que leurs prédécesseurs. L'affirmation selon laquelle leurs certifications, leurs diplômes seraient de moindre qualité s'inscrit en fait dans le long cycle des remises en cause de la démocratisation scolaire et universitaire. Mais en période de crise, cette affirmation peut être lourde de conséquences pour leur poursuite d'études et leur insertion professionnelle, car elle est potentiellement autoréalisatrice. Les discours actuels qui émergent sur des examens largement entachés de fraude sont tout aussi délétères. Ils dévalorisent un peu plus les parcours des élèves et des étudiants. Mais ceux-ci n'ont pas à subir des épreuves qui étaient archaïques bien avant la crise sanitaire, faute d'innovation dans les méthodes d'évaluation (voir *Profession Éducation* n° 276). Il serait inacceptable que ces élèves et ces étudiants constituent les générations sacrifiées de cette période.

Il est plus que temps de leur faire enfin réellement confiance, à eux comme aux agents de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur qui se sont fortement mobilisés et adaptés pour les amener au meilleur niveau de connaissances et de compétences, les accompagner dans la progression de leur parcours de formation et les aider à traverser cette crise. Pour relever ces défis, il faut renforcer cet accom-

Modification de l'activité rémunérée durant le confinement. En bleu clair, parmi les étudiant-e-s déclarant une activité rémunérée (33 %) ; en bleu foncé, parmi l'ensemble des étudiant-e-s.





Il est indispensable d'engager rapidement des recrutements...

agement, malgré les complications organisationnelles engendrées par la pandémie. Les besoins sont accrus du fait de la crise, mais aussi, dans le second degré et dans les universités, à cause de l'augmentation des effectifs. Former et accompagner les jeunes n'est pas une option, c'est une obligation, un investissement pour préparer l'avenir.

Dans ce contexte, il est indispensable d'engager rapidement des recrutements, avec un collectif budgétaire à l'appui, et de revoir la trajectoire d'emplois. Il faut améliorer les taux d'encadrement, étoffer les équipes de vie scolaire et étudiante, les équipes sociales, de santé et d'aide à l'orientation et à l'insertion profes-

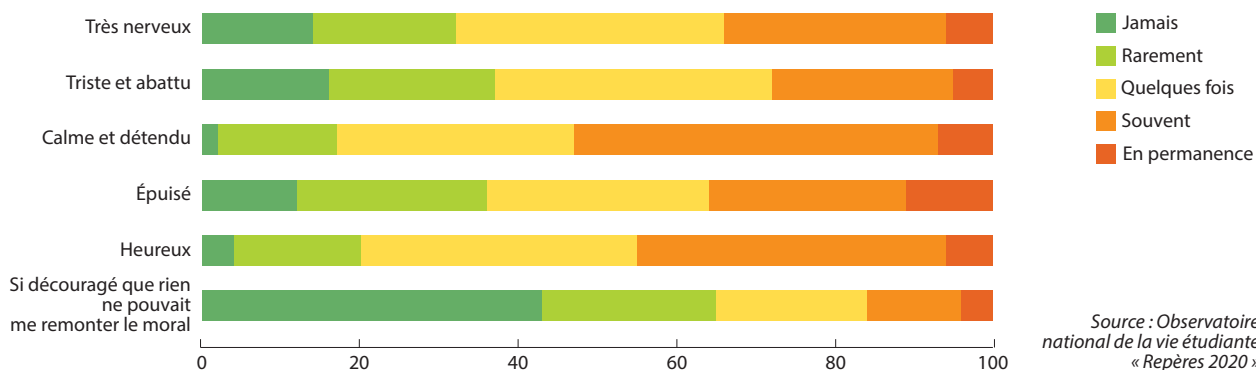
sionnelle pour faciliter la résilience du système éducatif et la capacité à répondre aux besoins des élèves et des étudiants qui connaissent deux années d'études perturbées. Il serait inconséquent de faire peser sur eux la violence de cette crise et ses répercussions. Disons-le clairement : deux années, certes perturbées, n'annuleront pas d'un coup la longue succession d'apprentissages entamée depuis la maternelle. La formation initiale ne se résume pas à quelques mois. Ces jeunes n'auront pas suivi exactement le même parcours ni fait exactement comme ceux qui les ont précédés. Cependant, ils seront beaucoup plus résilients et auront développé d'autres compétences : la période traversée les aura amenés à développer leur autonomie et leur capacité à gérer l'incertitude. Ces compétences sont particulièrement attendues pour accéder aux formations supérieures. Elles sont aussi généralement revendiquées par les entreprises comme des éléments essentiels dans les recrutements. Il ne faudrait donc pas maintenant oublier

ces acquis, et considérer que les générations Covid-19 sont insuffisamment formées.

LE RÔLE À JOUER DES FORMATIONS CONTINUE ET PROFESSIONNELLE

La formation ne se résume d'ailleurs pas à la seule formation initiale. La formation continue et la formation professionnelle auront un rôle encore plus important à jouer dans les années à venir, pour ces jeunes-là tout particulièrement. Il est important, dès aujourd'hui, de construire les dispositifs qui pourront les accompagner au cours de leurs premières années dans l'emploi. Cela nécessite d'associer à la réflexion les représentants des employeurs privés et publics sans qu'aucune réponse durable ne sera possible. Il faut aussi y associer les grandes confédérations de salariés et d'agents qui, par leurs militants dans les entreprises et les administrations, peuvent véhiculer un message positif et contribuer au bon accueil de ces jeunes. Plus que jamais, il est nécessaire de convoquer la responsabilité sociale des entreprises. C'est à l'ensemble de notre société de leur faire confiance pour les aider à se projeter dans l'avenir. Accompagnons-les dans leurs progressions en levant les obstacles, en valorisant leurs compétences, tout en renforçant en aval le droit à la formation tout au long de la vie.

Les fragilités psychologiques des étudiant-e-s pendant le confinement.



Source : Observatoire national de la vie étudiante « Repères 2020 »



suite de la p. 8.

dernier de pouvoir valider des compétences professionnelles pendant des jobs d'été ou de vacances a rapidement été abandonnée. Le Sgen-CFDT le regrette.

En effet, pour le Sgen-CFDT, il est urgent de sortir de ce mode d'évaluation du «tout diplôme, de la notation à tout prix», fondé essentiellement sur les activités en établissement. Les compétences communes et transversales à de nombreuses disciplines – écouter, s'exprimer, reconnaître, décrire, rédiger, s'informer, analyser, choisir... – sont essentielles dans le cursus scolaire, mais aussi dans le cadre professionnel comme dans la vie de citoyen. Aussi, l'ouverture vers les mondes professionnel, culturel, social, associatif... devrait, selon le Sgen-CFDT, pouvoir être évaluée et conservée dans un portfolio de compétences.

Ce portfolio, intégrant la validation de compétences diverses et variées, servirait pour mieux se réorienter, mieux faire évoluer son parcours personnel, mieux s'insérer, mieux se former tout au long de la vie. • R. A.

¹Enquête AFT de janvier 2021 auprès de 218 établissements.



Jules Donzelot *

“la question de l'orientation est au cœur de la réponse à apporter aux difficultés des élèves”

* SOCIOLOGUE DE L'ÉDUCATION ET DES POLITIQUES PUBLIQUES D'ÉGALITÉ DES CHANCES. À CE TITRE, IL INTERVIENT AUPRÈS D'INSTITUTIONS (MINISTÈRE DE LA JEUNESSE, OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA PAUVRETÉ ET DE L'EXCLUSION SOCIALE, CENTRE NATIONAL D'ÉTUDE DES SYSTÈMES SCOLAIRES) ET D'ASSOCIATIONS (ASSOCIATION DE LA FONDATION ÉTUDIANTE POUR LA VILLE, JOB IN REAL LIKE).

Un des enjeux éducatifs de cette crise est la persévérance scolaire. Comment voyez-vous ce défi ?

⊕ Je suis tombé par hasard sur le site Internet d'un collège catholique qui recommandait à ses élèves de prier chaque jour pour trouver la force de persévérer malgré la crise ! Peut-être y a-t-il d'autres moyens de renforcer la résilience des élèves... Cela repose en partie sur les enseignants, mais eux-mêmes ont besoin d'être correctement accompagnés. Ils doivent maîtriser le distanciel et les ressources numériques, et être capables de rétablir l'optimisme afin de briser les cycles d'anxiété. L'Éducation nationale pourrait ainsi mettre en place des échanges entre enseignants et psychologues pour aider les premiers à mieux comprendre ce qu'ils traversent et à rester persévérants.

En tant que sociologue engagé dans l'associatif, quel regard portez-vous sur l'accompagnement des parcours ?

⊕ La persévérance mobilise la volonté, laquelle repose en partie sur la motivation personnelle. Or, c'est bien le sens que l'élève donne à son apprentissage qui soutient cette motivation. Pourquoi dois-je apprendre ? Pourquoi m'investir dans ce contexte décourageant ? La réponse n'est pas évidente. L'Éducation nationale devrait redoubler d'efforts pour aider les élèves à construire leurs projets de formation et de métier. Cela pose la question des fameuses 54 h d'orientation, de leur caractère optionnel, et de l'absence de moyens clairement affectés à cet enjeu.

La solution du gouvernement, consistant à déployer à grande échelle les dispositifs de mentorat jusque-là cantonnés aux quartiers

prioritaires, est intéressante, car les élèves doivent pouvoir accéder à des interlocuteurs fiables et rassurants. Mais cela ne suffira pas à combler les manques engendrés par cette crise et les élèves du secondaire devront bénéficier de suffisamment d'ateliers d'orientation, en présentiel ou en distanciel. Jamais l'impératif d'éclairer les jeunes sur leurs possibilités d'avenir n'a été aussi central.

Que répondez-vous à ceux qui déplorent la dévalorisation des diplômes délivrés pendant la pandémie ?

⊕ Si la question de l'orientation est selon moi au cœur de la réponse à apporter aux difficultés des élèves durant la crise, c'est précisément parce qu'ils peuvent facilement douter de la valeur des études et des formations. Beaucoup laissent entendre que les diplômes de cette génération marquée par la crise de la Covid n'auront plus du tout la même valeur demain sur le marché de l'emploi. Pourtant, ce qui fait la valeur d'un diplôme, aujourd'hui, c'est moins le métier auquel il est censé correspondre, que les opportunités futures qu'il offre, notamment dans le cadre de la formation continue. Les élèves doivent comprendre que le sens de leur scolarité réside dans l'ouverture des possibles. Le jugement scolaire, le mérite et la persévérance ne sont que des étapes intermédiaires vers des univers d'opportunités plus ou moins étendus. Cette génération ne sera sacrifiée que si on lui répète qu'elle le sera et qu'à force, elle prendra la voie du renoncement. Au contraire, la société les attend et il y a de la place pour chacun d'eux. • Propos recueillis par Alexis Torchet

Crise de la Covid-19

Ce que porte la CFDT pour les jeunes

Par Inès Minin, secrétaire nationale de la CFDT en charge de la question de la jeunesse.

La crise a remis en lumière les difficultés de centaines de milliers de jeunes, qu'ils soient étudiants, jeunes diplômés ou jeunes actifs peu ou pas qualifiés. Des difficultés sociales (jeunes en rupture, isolés, décohabitants...) et économiques (familles trop fragiles socialement pour les soutenir, disparition des revenus, contrats précaires non renouvelés...) qui ne cessent de s'aggraver depuis le premier confinement.

Ce constat a donné lieu à une interpellation forte de nombreuses organisations parmi celles qui composent la galaxie de la jeunesse, à laquelle la CFDT s'est associée à la fin du premier confinement en posant la question de l'accès des jeunes aux minima sociaux. Cette mobilisation « pour un accès garanti des jeunes fragilisés à une allocation et à un accompagnement social global » a été entendue par le Gouvernement : une partie de la jeunesse a pu bénéficier de l'aide exceptionnelle d'urgence. Toujours dans cette perspective d'alerte, la CFDT a publié, avant l'été, trois axes d'actions¹ déclinés en quatorze propositions pour l'emploi des jeunes, qui ont, pour nombre d'entre elles², alimenté le plan « 1 jeune 1 solution » présenté par le Gouvernement : doublement de la Garantie Jeune, ouverture des parcours emplois compétences (PEC) aux jeunes, aides aux entreprises pour la relance de l'apprentissage, élargissement d'un accompagnement renforcé de type Parcours contractuel d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) pour les jeunes diplômés...

Même si nous nous réjouissons de ce que nous avons obtenu, une attente forte de la CFDT n'a malheureusement pas été entendue, celle de l'accès des jeunes aux minima sociaux. Cette revendication reste de fait encore sans réponse réelle de la part du Gouvernement. L'enjeu est bien de ne pas laisser des jeunes sans rien, ce qui risque pourtant d'arriver compte tenu du choix de la familiarisation des aides sociales pour les jeunes. Cela peut pénaliser le moment de leur insertion professionnelle et leur accès à l'autonomie, car ils n'ont pas d'aides sociales en propre avant 25 ans — à part s'ils sont étudiants ou alors s'ils ont travaillé deux ans avant de faire une demande de RSA.

La crise, qui fragilise plus fortement celles et ceux qui n'ont pas de filet de sécurité financière, renforce le risque pour les jeunes adultes de basculer dans la pauvreté ou l'exclusion — ce qui est en train de se passer —, mais dont on ne voit que la face immergée de l'iceberg : les étudiants.

Afin de compléter le plan « 1 jeune, 1 solution » qui porte des premiers résultats encourageants, le Gouvernement a annoncé vouloir créer une Garantie Jeune universelle, en élargissant l'actuelle Garantie Jeune à un plus grand nombre pour offrir à chaque jeune la promesse d'un accompagnement personnalisé conjugué à une allocation financière. Même si la proposition du Gouvernement



reste à détailler plus concrètement, il s'agit, du point de vue de la CFDT, d'une véritable avancée et c'est une opportunité à saisir pour concrétiser sa revendication forte portée depuis plusieurs années : l'instauration d'un droit universel à l'accompagnement vers l'insertion pour tous les jeunes. La réflexion que doit ouvrir le Gouvernement pour créer la Garantie Jeune universelle sera aussi l'occasion de matérialiser le Pack Jeunes CFDT inscrit dans nos quatorze propositions pour l'emploi des jeunes et pour l'apprentissage afin de leur offrir la garantie d'un accompagnement social global, adapté et individualisé. Cette démarche permettra également d'associer les organisations CFDT pour rendre visibles nos propositions auprès des jeunes. Et lors des échanges avec les partenaires du Pacte du pouvoir de vivre, elle renforcera notre action commune en faveur des jeunes.

Dans la période difficile que nous vivons, la CFDT se démarque des autres organisations syndicales en devenant l'organisation syndicale qui accompagne les jeunes dans cette crise et prend en compte leur situation, fait entendre leurs besoins, leurs attentes, leurs difficultés. C'est exactement ce que nous avons fait avec le live Facebook/Instagram pour restituer les résultats de l'enquête CFDT Focus Jeunes. Temps interactif qui nous a permis de donner la parole à trois des jeunes qui avaient répondu à l'enquête, qui ont pu ainsi témoigner de leur situation, mais aussi découvrir les revendications et actions que porte la CFDT sur ces sujets.

¹ Les trois axes sont les suivants : « Renforcer l'accompagnement de tous les jeunes de 16-30 ans », « Soutenir l'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des jeunes et de l'alternance », et « Donner accès à un revenu ou une aide financière aux jeunes en difficulté ». Voir <https://cutt.ly/6kJkTfC>

² Seul le troisième n'a pas trouvé de reprise concrète dans le plan « 1 jeune 1 solution » — à l'exception de la boussole des droits qui devrait faire l'objet d'une mise en œuvre avec le réseau de l'information jeunesse.

Le Gouvernement doit s'engager par une loi à mieux rémunérer les agent-e-s de l'Éducation nationale

Par Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, Catherine Nave-Bekhti, enseignante de sciences économiques et sociales, secrétaire générale du Sgen-CFDT, et Bruno Lamour, secrétaire général de la FEP-CFDT.

Tribune publiée sur [huffingtonpost.fr](https://www.huffingtonpost.fr) *

Il faut une loi de programmation pluriannuelle pour enrayer la perte d'attractivité de l'Éducation nationale due au pouvoir d'achat en baisse, aux investissements insuffisants, au fonctionnaire bashing.

Cela fait maintenant plusieurs années que l'Éducation nationale peine à recruter les personnels qui font vivre l'École, assurent la formation des jeunes générations de la maternelle au lycée. Manque d'enseignants, manque de médecins scolaires, turnover des personnels administratifs, dans presque tous les emplois, le recours à l'emploi contractuel (parfois en urgence et donc sans que ces nouveaux agents soient accompagnés à leur prise de fonction) est un passage obligé pour que l'École assure la mission que la nation lui confère.

Depuis plusieurs années, les études ne manquent pas qui soulignent que la perte d'attractivité des métiers de l'Éducation nationale est indissociable du décrochage du pouvoir d'achat de ces personnels (en majorité des femmes) par rapport à d'autres emplois équivalents en termes de qualification. La dégradation des conditions de travail liée à un investissement insuffisant en proportion du PIB national dans l'éducation et la formation, l'incertitude sur les recrutements à venir, le fonctionnaire bashing ont fait le reste.

Le Gouvernement doit reconnaître la valeur du travail visant l'égalité et non plus seulement la sélection et la formation de l'élite.

La situation épidémique dans laquelle nous vivons depuis maintenant près d'un an a exacerbé ces tensions, en même temps

que nous avons tous et toutes éprouvé l'importance de l'École pour permettre à nos enfants d'acquérir des connaissances, des compétences, de forger leur esprit critique, de construire progressivement leur parcours personnel, de formation et demain professionnel. Nous avons sans doute aussi mieux pris conscience qu'enseigner, éduquer engage des métiers de relations humaines, de rencontres réelles que l'enseignement à distance indispensable aujourd'hui ne remplace pas.

Depuis bientôt deux ans, le Gouvernement annonce une revalorisation des personnels de l'Éducation nationale. La CFDT, ses fédérations Sgen et FEP ont participé à de nombreuses réunions avec les services du ministère pour proposer des modalités de revalorisation pour toutes et tous qui permettent de reconnaître l'engagement de tous les personnels dans l'accompagnement des élèves. Depuis plusieurs années, cette dimension du travail a pris une ampleur de plus en plus forte en complément, en articulation avec l'enseignement *stricto sensu*. Mais l'investissement, le temps, la nécessité de temps collectifs entre professionnels sont mal reconnus, peu organisés. Il est temps de passer à la vitesse supérieure : le Gouvernement doit s'engager par une loi de programmation pluriannuelle à mieux rémunérer ses agents, à améliorer leurs conditions de travail, à reconnaître la

valeur du travail visant l'égalité et non plus seulement la sélection et la formation de l'élite. Sans cet engagement, le dialogue social est vain et les défections au concours, par démission... continueront d'affaiblir l'École dont notre société et sa jeunesse ont besoin.

* <https://cutt.ly/kkm73aL>



© Anne Bruel / Infocom CFDT



© Isabelle Lacaton



© FEP-CFDT



SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX !

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



[HTTPS://WWW.SGEN-CFDT.FR](https://www.sgen-cfdt.fr)

Le site d'actualité de la fédération Sgen-CFDT



[HTTP://SGENPLUS.CFDT.FR](http://sgenplus.cfdt.fr)

Le service d'information et de suivi individualisé de carrière du Sgen-CFDT



[HTTPS://WWW.FACEBOOK.COM/SYNDICATSGENCFDT](https://www.facebook.com/syndicatsgen-cfdt)

L'actualité du monde de l'éducation, de la maternelle à l'université



[HTTPS://TWITTER.COM/SGENCFDT](https://twitter.com/sgencfdt)

Le compte Twitter du Sgen-CFDT



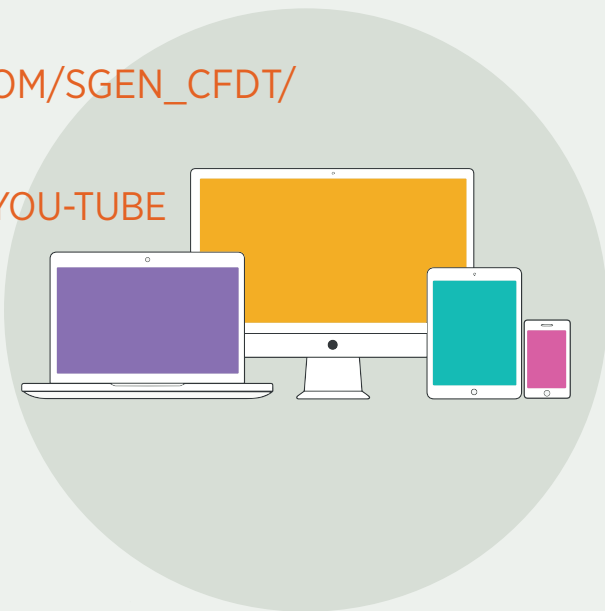
[HTTPS://WWW.INSTAGRAM.COM/SGEN_CFDT/](https://www.instagram.com/sgen_cfdt/)

L'Instagram du Sgen-CFDT



[HTTPS://HUIT.RE/SGEN-CFDT-YOU-TUBE](https://huit.re/sgen-cfdt-youtube)

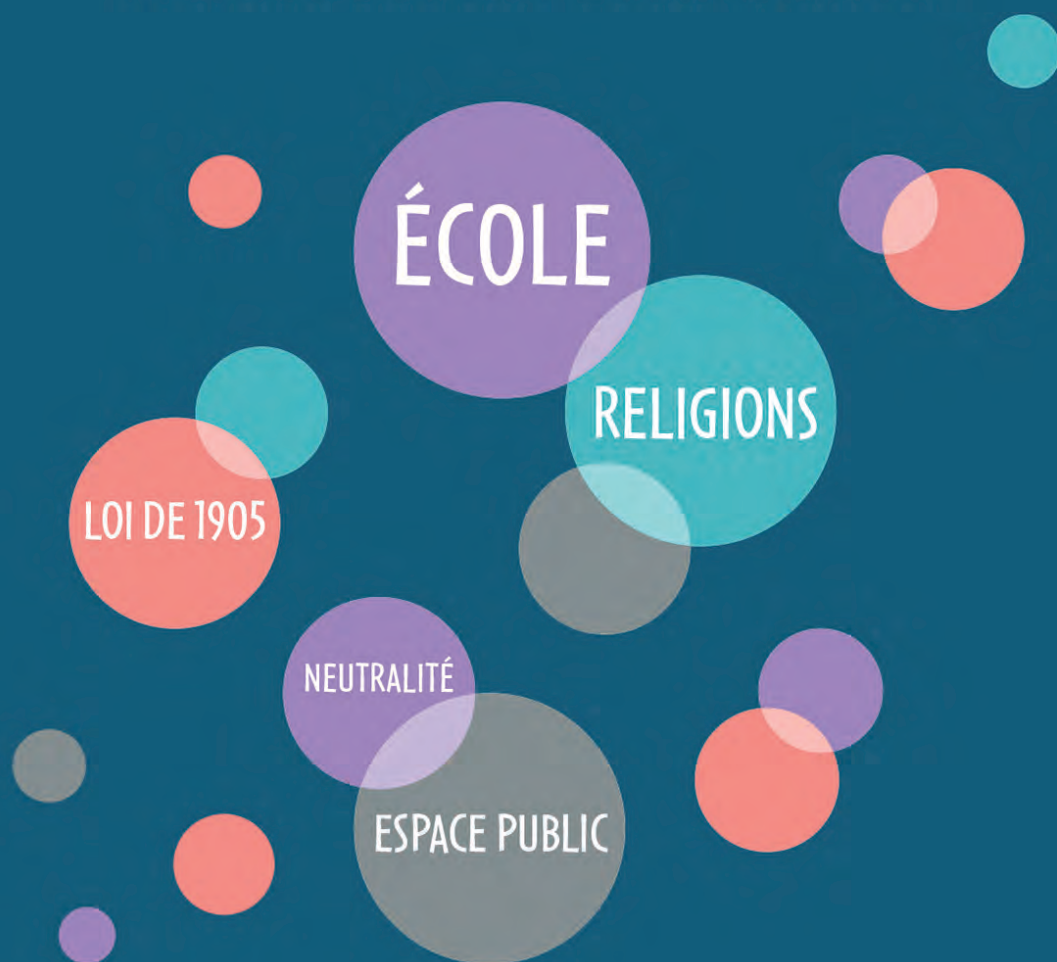
La chaîne YouTube du Sgen-CFDT



Nicolas Cadène

En finir avec les idées fausses sur la laïcité

Préface de Jean-Louis Bianco



La protection fonctionnelle après l'assassinat de Samuel Paty

Protéger les personnels

Par Vincent Loustau

La protection fonctionnelle est définie comme l'obligation de protection des agent-e-s par l'employeur public contre les atteintes volontaires à leur intégrité physique, les violences, le harcèlement, les menaces, injures, diffamations ou outrages dont ils et elles pourraient être victimes dans l'exercice de leurs fonctions. Il est tenu de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

UN CHAMP DE PROTECTION LARGE

Posée par le Conseil d'État comme un principe général du droit dès 1963, la protection fonctionnelle est inscrite dans l'article 11 du statut de la fonction publique en 1983. Elle est complétée par la garantie civile pour les condamnations prononcées à raison d'une faute de service. Depuis, elle est régulièrement étendue par des décisions de jurisprudence. Qu'il s'agisse de la nature des faits – extension au harcèlement moral ou sexuel dans les années 2000 – ou des personnels couverts : agents non titulaires en 1996, conjoint, concubin, ascendants en 2016, « collaborateurs occasionnels » du service public depuis 2017.

UNE PROTECTION ENCORE MÉCONNUE DES AGENT-E-S

Si le cadre juridique, ainsi construit, semble aujourd'hui assez large et protecteur, il est mal connu des agents. Conjuguée à l'absence d'informations de la part de l'employeur, cette procédure est restée sous-utilisée, privant de nombreux agents de son bénéfice matériel, professionnel et psychologique. Une inertie qui s'explique également par l'existence historique d'assurances professionnelles payantes. De nombreux personnels payent ainsi une protection légalement due par leur employeur. Pendant toutes ces années, les équipes du Sgen-CFDT et des autres organisations syndicales ont pallié les défaillances de l'employeur dans l'information et l'accompagnement des personnels. Situation constatée et traduite dans la proposition 8 de l'atelier 4 du Grenelle de l'éducation

intitulée « Faire connaître les dispositifs et les procédures de protection aux personnels ».

APRÈS SAMUEL PATY

Le choc créé par cet acte odieux a conduit le Gouvernement à rappeler et préciser cette obligation dans une circulaire gouvernementale du 2 novembre 2020. Elle évoque les nouvelles problématiques liées aux réseaux sociaux. Un des reproches souvent faits étant les délais de réponse de l'administration, elle indique qu'en cas d'urgence, la protection fonctionnelle peut être accordée à titre conservatoire et menace les responsables hiérarchiques qui feraient preuve de négligence « de procédure disciplinaire »... Une première!

Autre consigne bienvenue face à un manque d'aide humaine et psychologique régulièrement dénoncé, la circulaire demande la mise en place dans chaque service d'un « dispositif d'accompagnement des agents vers les services et professionnels compétents » Elle reprend également la question des carences en matière d'information en réclamant une communication large auprès des agents « pour mieux leur faire connaître ces dispositifs ».

Adressée à nos ministres de tutelle, cette circulaire doit encore passer par les nombreux étages de nos hiérarchies avant d'être appliquée et d'atteindre les agents sur leur lieu de travail. Les témoignages et l'action militante des équipes du Sgen-CFDT diront si elle traduit un réel changement.



Demander la protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle n'est pas de droit. L'agent en fait la demande par écrit auprès de son administration (en joignant les pièces justificatives, par exemple plainte, témoignages...), qui peut la refuser de manière explicite (par courrier) ou implicite (absence de réponse dans les deux mois).

La protection doit prendre des formes adaptées à la nature de la menace ou de l'attaque : assistance juridique avec possibilité d'une prise en charge de certains frais d'avocats, prise en charge médicale, droit de réponse en cas de diffamation... Des mesures insuffisantes ou inadaptées à la situation peuvent être sanctionnées par le juge et engager la responsabilité de l'employeur. • V. L.

À lire, la fiche pratique du Sgen-CFDT consacrée à la protection fonctionnelle (<https://bit.ly/3auNRgG>) dans laquelle figurent les références aux textes réglementaires, auxquels s'ajoutent le décret du 26 janvier 2017 (<https://bit.ly/3pKuYwE>) et la circulaire du 2 novembre 2020 (<https://bit.ly/3jhaw4k>).



© Denis Pairet



Contractuel-le-s : une prime de fin de contrat

Les personnels contractuels peuvent désormais bénéficier d'une indemnité de fin de contrat appelée « prime de précarité ». Cette mesure s'applique aux CDD conclus à compter du 1^{er} janvier 2021. Le montant de la prime de précarité est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus. Cependant, un certain nombre de conditions doivent être remplies, notamment en matière de durée de contrat (inférieure ou égale à un an, renouvellement compris), de succession des contrats (renouvellement, nouveau CDD ou CDI dans la fonction publique...), de la nature du contrat (enseignants et Biatss) et de montant de la rémunération (le montant brut doit être inférieur ou égal à 3078,83 € par mois). Retrouvez toutes les précisions sur Sgen+. • F. D.

Retard sur les changements d'échelon et les promotions

De nombreux personnels se sont inquiétés de ne pas voir leur changement d'échelon figurer sur leur fiche de paie. Selon les académies, des informations ont été données par les services gestionnaires. Des évolutions réglementaires permettent à certaines situations de disponibilité d'être prises en compte pour l'avancement. Les applications informatiques ont donc dû être adaptées pour intégrer ces nouvelles règles qui impactent avancements d'échelon et de grade. Or, elles n'ont été livrées en académie qu'en décembre. Selon les académies, la régularisation interviendra pour les personnels enseignants sur la paie de février ou de mars. Concernant les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), du fait de correctifs supplémentaires, la régularisation des avancements d'échelon devrait intervenir en mars ou avril. • F. D.

Formation initiale des enseignant-e-s et des CPE

Viendra qui pourra

Par Laurent Alexandre

La mise en œuvre de la réforme de la formation des enseignant-e-s et des CPE à partir de la rentrée 2021 est l'aboutissement de presque trois ans de négociations. Pourtant les résultats ne sont pas là : l'objectif de renforcer l'attractivité des métiers de l'Éducation nationale n'est pas atteint, bien au contraire.

En 2013, la précédente réforme avait créé les Espé et les masters enseignement, éducation et formation (MEEF). Mais le concours restait mal placé, en fin de M1, et les épreuves demeuraient trop nombreuses et trop académiques. Il fallait donc continuer à réformer, et nous étions demandeurs d'un passage en fin de M2 du concours. Pour le Sgen-CFDT, il s'agissait d'améliorer la réforme, en instaurant moins d'épreuves, plus professionnelles et axées sur la recherche.

Mais le nouveau concours repose encore largement sur des épreuves très académiques, même si la dernière épreuve d'admission, l'entretien avec le jury, a une connotation professionnelle plus marquée. Le contenu et la place du concours fragilisent les étudiants du MEEF, qui devront en même temps travailler leur concours et être en stage, avec les préparations de cours que cela implique. Alors que les étudiants des masters disciplinaires n'auront que le concours à préparer.

Ensuite, nous avons revendiqué une alternance rémunérée sur deux ans, ce qui

aurait permis une formation professionnelle progressive dans la durée. Le choix fait d'une alternance sur douze mois et dans des conditions difficiles (cumul d'enjeux en fin de parcours) n'incite pas à choisir ces métiers ! D'autant que cette alternance n'étant pas garantie pour tous les étudiants du MEEF, ils ne peuvent connaître à l'avance leur statut. Enfin, la création de « parcours préparatoires au professorat des écoles » remet en cause le principe d'universitarisation, car ils sont intégrés dans les lycées, dans une logique inverse à celle des cursus universitaires, où les formations vont du général au particulier, avec des options qui précisent les parcours. Le risque est grand d'un décrochage entre premier et second degrés ! Et il s'ajoute à un empilement de dispositifs qui ne vont pas contribuer à la cohérence de l'ensemble.



© Mammia / Pixabay

Égalité professionnelle

Les académies et les établissements d'enseignement supérieur et de recherche doivent élaborer leur propre plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant le 1^{er} mars sous peine de sanctions financières.

Ce plan d'action doit comporter mesures concrètes, objectifs, indicateurs, échéances, pour organiser une réelle politique d'égalité, réduire les écarts de rémunération, garantir l'égal accès aux responsabilités, favoriser l'articulation entre vie personnelle et professionnelle, prévenir et traiter les violences sexistes et sexuelles,

les discriminations et le harcèlement.

Le Sgen-CFDT s'assurera que ces plans d'action ne posent pas seulement des principes mais bien des actions qui garantiront une réelle égalité professionnelle et l'évolution des mentalités. À chacun et chacune aussi de faire vivre l'égalité professionnelle sur son lieu de travail. • L. Ar.

Covid-19

Aller à la rencontre des agent-e-s au temps de la Covid

Par Christophe Brin

La situation particulière que nous vivons depuis mars 2020 a modifié nos pratiques syndicales. Le webinaire « Aller à la rencontre des agent-e-s au temps de la Covid » du 13 janvier 2021 en est la preuve : quatre militant-e-s du Sgen-CFDT ont montré comment des équipes ont su s'adapter pour continuer leur travail de proximité.

Les nombreux·ses participant-e-s sont reparti-e-s enrichi-e-s par ce partage d'expériences.

GROUPES FACEBOOK

Amandine gère plusieurs groupes Facebook du Sgen-CFDT de l'académie de Lyon, dont celui destiné aux professeurs des écoles stagiaires (PES) et néo-titulaires. Groupe privé, il requiert l'approbation de ses administrateurs pour en être membre et y publier, une précaution qui permet à l'équipe de maîtriser le contenu et de veiller à transmettre les valeurs du syndicat et ses revendications. Les publications – plus nombreuses lors des moments-clés comme le mouvement – ont pour but d'accompagner les collègues en les conseillant et les informant en fonction de leur situation individuelle.

Une communication a été orchestrée pour renforcer l'audience de ce groupe (lettre hebdomadaire aux PE, affiches dans les Inspé, communication dans d'autres groupes). Aujourd'hui, il compte plus de 500 membres, dont certains ont fait le choix d'adhérer (vingt-cinq PES par an depuis que le groupe existe, contre quatre les années précédentes). C'est chronophage, mais utile aux collègues, d'autant plus à l'heure de la Covid.

RÉUNIONS EN VISIO

L'expérience partagée par Émilie du Sgen-CFDT de Franche-Comté concerne les

réunions d'information pour les mutations interacadémiques. Cette initiative, commune aux Sgen-CFDT d'une douzaine d'académies, a permis de réunir plus de 500 enseignants du second degré, CPE et psy-EN de toute la France, dont 80 % de non-adhérents. Une telle mutualisation a permis de proposer plusieurs créneaux (en soirée, le mercredi après-midi et le samedi matin) pour s'adapter le plus possible aux disponibilités des collègues.

Chacune de ces visios, qui a duré entre 60 et 90 minutes, a mêlé l'apport d'un militant expert avec un temps d'échanges. Le nombre de participants dépassant la centaine, il n'était pas possible de leur donner directement la parole, aussi ont-ils pu poser leurs questions via le chat. Des articles sur les sites académiques des syndicats organisateurs, relayés par des lettres électroniques et des publications Facebook, invitaient à ces réunions et renvoyaient vers un formulaire d'inscription. Les inscrits pourront ainsi être recontactés au moment des mutations intra-académiques et recevoir l'information adéquate concernant leur future académie.

FACEBOOK LIVES

Le Sgen-CFDT Bretagne commence à se familiariser avec l'usage des Facebook lives. Si celui qu'Hervé nous a présenté concernait aussi les mutations inter, c'est la stratégie adoptée qu'il faut considérer : organisé sur un des groupes Facebook du syndicat, seuls les membres du groupe pouvaient en profiter (en direct ou en différé)...

Point commun avec les réunions en visio, les questions posées par les participants le sont par écrit. Il y a donc besoin d'avoir des « veilleurs de chat » en nombre suffisant, d'autant que la capacité d'accueil



de ces Facebook lives n'est pas limitée (contrairement aux salles de réunions en visio). Un atout de ce moyen de rencontre : son enregistrement en vidéo reste accessible sur le groupe et constitue une ressource vers laquelle les militants peuvent orienter les collègues.

FORMATIONS EN VISIO

La dernière expérience, présentée par Virginie, est celle du Sgen-CFDT Alsace : une formation « voix et port du masque » s'est adressée le 10 décembre 2020 en soirée aux enseignants des premier et second degrés. Elle a été bâtie par les deux intervenantes, Isabelle Marx (chanteuse, comédienne et Master Teacher Estill) et Elisabeth Peri Fontaa (ORL-phoniatre).

À travers cette formation réservée aux adhérents, les 80 participants ont pu vérifier que le Sgen-CFDT était à leur côté et savait s'adapter, conformément à ses valeurs de syndicat de proximité.

Cette visio avait été imaginée suite à une enquête, lancée par le Sgen Alsace sur le port du masque et les conditions de travail en temps de crise sanitaire, qui avait fait ressortir que c'était un problème pour beaucoup de personnels.

Décès de Jean Muller

Le Sgen-CFDT perd un très grand militant et un ami

Bienveillant, compétent, brillant, humaniste, disponible... Les mots n'ont pas manqué dans les messages envoyés à la fédération pour saluer la mémoire de Jean Muller, militant infatigable qui a notamment considérablement œuvré à la communication et à la formation.

Profession Éducation a décidé de publier parmi tous ceux reçus, les témoignages de Bruno Jaouen, chargé de mission en charge de la formation syndicale à la fédération, et d'Abderrahim Belghiti, secrétaire général du Sgen-CFDT Lorraine.

La fédération des Sgen est en deuil et l'engagement militant CFDT aussi. Quand Jean s'est arrêté en janvier dernier, déjà son absence se faisait ressentir au sein du secteur formation et de la commission fédérale formation (CFF). L'espoir de son retour en septembre 2020 était fort — début juillet nous l'avions évoqué par mail. Finalement, ce retour s'est avéré difficile, puis Jean m'annonça qu'il ne reviendrait plus, la maladie ayant repris sa progression. Quelques jours avant Noël, Françoise Fabre, formatrice de la CFF, nous apprenait l'état de grande faiblesse de Jean, nous laissant tous démunis face à cet épouvantable fléau qu'est la maladie.

Jean est parti le 25 décembre...

Nous nous étions connus au conseil fédéral en 1999. Il était secrétaire général du Sgen Moselle avant de devenir le premier secrétaire général du Sgen Lorraine en 2004. Déjà ces interventions étaient très écoutées pour leur pertinence et leur justesse, tant sur le fond que sur la forme.

Dès le début des années 2000, il aurait pu rejoindre l'aventure fédérale, mais décida de retourner un temps en établissement, après plusieurs années en décharge complète. Très vite, il reviendra pourtant à l'engagement et intégrera les secteurs communication et formation au sein de la commission fédérale formation (en 2007) où, secrétaire national, je l'ai retrouvé.

Nous avons milité ensemble pendant le mandat de Mons, puis celui de Décines, jusqu'en 2013, et je le retrouverai à

mon retour en 2016 au sein de l'équipe fédérale des formateurs.

Nous avons réfléchi, créé, analysé, collaboré ensemble pendant près de 15 ans sur la formation syndicale et l'engagement militant. Les temps passés avec lui, dans et hors de la CFF, étaient des moments d'intense activité intellectuelle et de très grande camaraderie. La coanimation de formations fut toujours des moments de connivence et de compétences partagées.

Nous débattions souvent sur la vie fédérale, son évolution, nous aimions échanger sur les équipes syndicales — la création du pôle fédéral Vie et évolution des structures, promettait d'être avec lui une belle aventure.

Mais la maladie en a décidé autrement. Jean, tu nous as quittés, ton souvenir perdurera encore longtemps dans nos mémoires. L'exigence de ta réflexion, ta précision, ton empathie, ta bienveillance resteront gravées dans la mémoire de toutes celles et tous ceux qui ont travaillé avec toi. Pour les formatrices et formateurs qui ont coanimé des sessions avec toi, tu demeureras le co-équipier rassurant, structurant et fraternel. Enfin, pour beaucoup de militantes et militants que tu as formés ou simplement rencontrés, ton engagement, ta posture, tes convictions, resteront des modèles et des références.

Adieu l'ami, adieu camarade.

À Dominique, à la famille et aux proches de Jean, j'adresse mes condoléances et mon soutien. • B. J.



Un compagnon de route s'en est allé... Adieu Jean!

Quand, en 2004, les quatre Sgen-CFDT des départements lorrains ont fusionné, Jean, alors secrétaire général du Sgen Moselle, était tout désigné pour assumer cette même mission au sein du tout nouveau Sgen-CFDT Lorraine.

Nous saluons son engagement de tous les instants au service de l'École et de l'intérêt général. Ils ont été les moteurs de son combat pour plus de justice et de solidarité. Jean nous manquera tant par sa pugnacité au cours de nos travaux que par son audace à pousser nos réflexions toujours plus loin. Son sens du dialogue et ses grandes qualités humaines ont su, avant toute chose, faire émerger les qualités de chacun-e et ont réussi à créer un lien peu commun entre les forces vives du collectif au service de tou-te-s.

Toujours souriant et volontaire, fidèle à ses valeurs et à ses camarades, homme de conviction et de rigueur, Jean était un exemple d'engagement, une personne qui forçait notre admiration par son intégrité, sa modestie et son immense capacité de travail. Ce fut un bonheur de militer à ses côtés. Jean nous a énormément apporté, et nous nous devons de garder précieusement tout ce qu'il nous a transmis.

Aujourd'hui, le Sgen-CFDT Lorraine est triste et orphelin.

Le chagrin de l'avoir perdu, ne doit pas nous faire oublier le bonheur de l'avoir connu! • A. B.

Anniversaire

La Sécurité sociale a 75 ans!

Par Odile Nave

Les 4 et 19 octobre 1945, deux ordonnances donnent naissance à la Sécurité sociale française. En pleine crise sanitaire, la CFDT a tenu à saluer le début de cette grande histoire, et le haut niveau de protection sociale que nous continuons à construire ensemble.

LE PROGRAMME DU CONSEIL NATIONAL DE LA RÉSISTANCE (CNR) DEVIENT RÉALITÉ

Le 15 mars 1944, le Conseil national de la résistance (CNR), constitué par les représentants des organisations de la Résistance, des centrales syndicales (Gaston Tessier pour la CFTC, et Georges Buisson pour la CGT) et des partis ou tendances politiques, adopte le programme qui comporte un plan d'action immédiate, ainsi que les mesures à appliquer dès la libération du territoire, prévoyant dans son cinquième et dernier point de promouvoir les réformes indispensables sur le plan économique et sur le plan social.

L'établissement d'« un plan complet de sécurité sociale, visant à assurer à tous les citoyens des moyens d'existence, dans tous les cas où ils sont incapables de se le procurer par le travail, avec gestion appartenant aux représentants des intéressés et de l'État » n'est que l'un des sept points des réformes à mettre en œuvre sur le plan social. Plusieurs autres mesures relatives au niveau de salaire, à la sécurité de l'emploi et à la retraite des vieux travailleurs visent à assurer « à chaque travailleur et à sa famille la sécurité, la dignité et la possibilité d'une vie pleinement humaine. »

Un an après la Libération, Alexandre Parodi, le ministre du Travail du gouvernement provisoire dirigé par le général de Gaulle, déclarait en présentant pour avis le rapport sur la création de la Sécurité sociale à l'Assemblée consultative nationale réunie à Paris : « La Sécurité sociale est la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. » Il réussit à faire promulguer les deux ordonnances fondatrices de la Sécurité sociale avant le référendum et les élections à l'Assemblée constituante du 21 octobre 1945.

LA SÉCURITÉ SOCIALE, ENTRE RUPTURE ET CONTINUITÉ

Jusqu'en 1945, les grands domaines de la protection sociale s'étaient développés progressivement et séparément (assurances sociales, allocations familiales, accidents du travail), ne couvraient



Guichet de Talence, années 50
© Musée national de L'Assurance maladie-CPAM 33

qu'une partie de la population et relevaient d'organismes distincts qui s'ignoraient.

La Sécurité sociale s'inscrit d'emblée dans une perspective universelle : « Le but final à atteindre est la réalisation d'un plan qui couvre l'ensemble de la population du pays contre l'ensemble des facteurs d'insécurité » (Alexandre Parodi).

Ces objectifs s'inscrivent dans une politique économique et sociale extrêmement large, d'une action de l'État tournée vers le bien-être individuel et l'amélioration du niveau de vie de la nation et s'appuyant sur la croissance économique.

En mars 1945, Pierre Laroque, alors directeur des Assurances sociales, en charge du projet de Sécurité sociale, définit la sécurité sociale au sens large, fait référence au plan de réforme des assurances sociales de Beveridge en Grande-Bretagne (1942) qui « affirmait la nécessité de créer en même temps, d'une part une organisation destinée à assurer le plein emploi, et d'autre part, un service national de santé qui soigne gratuitement toutes les familles britanniques. »

Les trois piliers de ce projet sont l'unité, l'universalité et l'uniformité. Les projets d'ordonnances visent également l'unité de l'organisme et l'universalité des personnes couvertes ; par contre, l'uniformité des cotisations et des prestations n'est pas retenue : des cotisations et des prestations proportionnelles au revenu, comme dans le modèle bismarckien, sont préférées.

La Sécurité sociale...



© Coll. Archives CFDT

Les grands traits de la réforme. Une institution unique est créée pour regrouper les assurances sociales (risques liés à la maladie, la maternité, l'invalidité et le décès) qui versaient jusque-là une modeste retraite; les allocations familiales (qui dépendent alors de caisses autonomes gérées par des représentants du patronat); et l'assurance contre les accidents du travail (qui relèvent alors de la responsabilité patronale mais sont confiés à des compagnies d'assurance privée). Une caisse unique par circonscription doit gérer tous les risques pour plus de simplicité et d'efficacité — même si des caisses d'allocations familiales autonomes continuent toutefois d'exister... jusqu'à nos jours, pour tenir compte de la spécificité des prestations. Dans la phase préparatoire et jusqu'au vote sur le projet d'ordonnance, les représentants du MRP et de la CFTC ont défendu, puis obtenu, le maintien de cette autonomie. Une position que la CFTC rappelle en 1947 lors des premières élections aux organismes de

Sécurité sociale.

Les cotisations acquittées par les entreprises, jusque-là très variables, sont également unifiées, à l'exception de celles dédiées aux accidents du travail. Enfin une Caisse nationale de Sécurité sociale, établissement public, coiffe l'ensemble et assure l'unité administrative et financière du régime.

Une nouvelle gouvernance. Tout en restant autonomes et distinctes de l'État, les nouvelles caisses de Sécurité sociale sont administrées majoritairement (aux trois quarts) par les représentants des assurés, c'est-à-dire les syndicats ouvriers, dont la CGT réunifiée depuis 1936, largement prédominante. Le patronat et la Mutualité, auparavant majoritaires, n'occupent plus désormais qu'une position minoritaire avec le quart restant.

L'objectif est de mettre en place une forme de démocratie sociale, au moment même où, sur le plan économique, les comités d'entreprise sont créés.

Alors que la CGT soutient la désignation des premiers administrateurs par les organisations, la CFTC conteste ce choix qui risque de voir l'écrasante majorité des postes pour les salariés attribués à la CGT — crainte confirmée.

Un nouveau régime de prestations. La création du nouveau régime de prestations (deuxième ordonnance) fait, elle, consensus, au point que le projet n'est pas soumis pour avis à l'assemblée consultative. Il faut dire qu'un décret du 30 décembre 1944 avait prévu une augmentation des cotisations ouvrières et patronales des assurances sociales permettant l'amélioration des prestations. L'assurance maladie est améliorée, notamment avec la création de la longue maladie, la perspective d'un remboursement effectif à 80 % des frais engagés par les patients, le ticket modérateur des assurances sociales étant maintenu.

Le choix de la répartition pour la retraite, fait en 1941 par la création de l'allocation Vieux travailleurs salariés, est définitivement confirmé de préférence à la capitalisation.

Le maintien de cotisations différenciées pour les accidents du travail est, lui, justifié par la priorité donnée à la prévention.

1898 Loi sur les accidents du travail • Charte de la mutualité **1910** Loi sur les retraites ouvrières et paysannes **1928-1930** Lois sur les assurances sociales **1932** Loi sur les allocations familiales **1945** Ordonnances créant la Sécurité sociale **1947** Création de l'Association générale des institutions de retraites des cadres (Agirc) • Élections pour les caisses de sécurité sociale et les caisses d'allocations familiales

Union des syndicats chrétiens de Bayonne et du Pays basque, 1947
© Coll. Archives CFDT



1947-1952 Création des régimes de retraites des indépendants et des exploitants agricoles **1956** Création du minimum vieillesse **1958** Ordonnance relative aux hôpitaux et aux hospices **1961** Création de l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Arrco) **1961-1966** Création de l'assurance maladie-maternité des exploitants agricoles, des travailleurs non-salariés des professions non-agricoles (artisans, commerçants, professions libérales) **1967** Ordonnances réorganisant le régime général de la Sécurité sociale • Création

... en quelques dates

des branches de la sécurité et suppression des élections des organismes de la Sécurité sociale



« Non aux pleins pouvoirs pour réformer la Sécu » (mai 1967)
© Jo Djivelekian

1973 Alignement des cotisations et droits des régimes de retraite des indépendants avec ceux des salariés
1982 Ordonnance abaissant l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 60 ans
1983 Rétablissement des élections aux conseils d'administration des organismes du régime général de la Sécurité sociale... les dernières
1988 Instauration du RMI
1991 Mise en place de la contribution sociale généralisée (CSG)
1993 Retraites : allongement des durées de cotisation pour les salariés du secteur privé
1995 Instauration du principe d'une loi de financement de la Sécurité sociale annuelle
2000 Création de la couverture maladie universelle (CMU)
2003 Réforme des retraites du régime général et des fonctions publiques, suivie par celles de 2010 et 2014
2004 Réforme de l'Assurance maladie (médecin traitant, dossier médical)
2009 Loi Hôpital, Patients, Santé et Territoires • Création des agences régionales de santé (ARS)

Palais de la mutualité à Lyon
© Odile Nave



Des conventions obligatoires pour les honoraires médicaux.

L'ordonnance du 19 octobre 1945 établit un ensemble de règles régissant les relations entre les syndicats médicaux et les caisses de Sécurité sociale, et prévoit notamment des conventions obligatoires entre les parties déterminant les honoraires applicables aux assurés sociaux.

LES DEUX PREMIÈRES ANNÉES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Au lendemain de l'élection d'une Assemblée constituante pour donner une nouvelle constitution à la France marquée par le succès du parti communiste français, devenu premier parti en France, suivi de près par le MRP et la SFIO, Ambroise Croizat, député communiste, est nommé ministre du Travail et de la Sécurité sociale.

Les caisses uniques de circonscription pour les travailleurs salariés sont créées en s'appuyant notamment sur les militants de la CGT, mais aussi sur les structures préexistantes des assurances sociales. Néanmoins, les régimes spéciaux préexistants des mines et de la SNCF conservent leur autonomie. Les fonctionnaires ne sont affiliés au régime général que pour le seul remboursement des frais de soins. Ces prestations de sécurité sociale peuvent leur être dispensées par un organisme distinct, c'est le cas de la MGEN. Les professions agricoles et les travailleurs indépendants, qui relèvent alors, pour les premières, de la Mutualité sociale agricole, et pour les deuxièmes, du régime spécial des indépendants, sont finalement intégrées au sein des caisses du régime général... ces cinq dernières années...

La mise en place de l'assurance vieillesse, avec un niveau de prestation faible, se heurte aux revendications des catégories sociales qui n'étaient pas couvertes auparavant par les assurances sociales, et tout d'abord les cadres qui créent l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) en 1947.

Ambroise Croizat se heurte aussi à l'opposition des médecins, et ce n'est qu'au début des années 60 que la première convention nationale voit le jour.

Les premières élections à la Sécurité sociale se déroulent le 24 avril 1947, moins de deux semaines avant l'éviction des ministres communistes le 4 mai 1947, dans le contexte des débuts de la guerre froide. La CGT obtient la majorité dans 80 % des caisses primaires et 91 % des caisses d'allocations familiales.

La marche vers un régime de Sécurité sociale vraiment universel ne fait que commencer.



« Rénover la Sécu », appel au rassemblement CFDT, 1995
© Coll. Odile Nave

RÉFÉRENCES

Bruno Valat, « Chapitre XI. Le choix de la Sécurité sociale », in Michel Dreyfus, Michèle Ruffat, Vincent Viet, Danièle Voldman et Bruno Valat, *Se protéger, être protégé. Une histoire des assurances sociales en France*. PUR, coll. « Histoire », 2006. <https://cutt.ly/KkJFU5r>

Iconothèque de la CFDT, <https://cutt.ly/lkJF15a>

Espace enseignants du Musée national de l'Assurance maladie, <https://cutt.ly/JkJGpuU>

Biographies des militants Buisson, Croizat et Tessier sur le site du *Maitron* : <https://maitron.fr/>

Bruno Valat, « Pierre Laroque et la Sécurité sociale », *Lettre d'information du Comité régional d'histoire*, n° 2, décembre 2001. <https://cutt.ly/NkLte8p>

DOMINIQUE COSTAGLIOLA

Propos recueillis par Aline Noël

Grande spécialiste du virus de l'immunodéficience humaine (VIH), l'épidémiologiste Dominique Costagliola est rapidement appelée sur le front de la lutte contre la Covid-19 pour apporter son expertise. Elle a reçu le Grand prix de l'Inserm 2020.



© Pierre Kitmacher / Sorbonne Université

Vous êtes épidémiologiste et biomathématicienne. Pouvez-vous nous présenter vos travaux ? Nous donner quelques exemples ?

• J'ai fait de la modélisation et j'ai travaillé sur des applications cliniques et de santé publique. En matière de modélisation, la virologue Christine Rouzioux et moi avons montré que la transmission du VIH de la mère à l'enfant était tardive, s'opérant surtout à l'accouchement, et sinon lors du dernier mois de grossesse. Des essais ont montré qu'un traitement administré durant ce dernier mois prévenait la transmission, la réduisant de deux tiers, ce qui a eu des conséquences déterminantes dans les pays à ressources limitées où les femmes sont suivies en fin de grossesse seulement. Deuxième exemple, au début des traitements du sida, on a constaté que le virus développait des mutations de résistance. J'ai proposé les schémas d'études permettant de surveiller la résistance, en France, chez les patients infectés par le VIH afin d'étudier l'évolution et la fréquence de tel ou tel variant – c'est ce qu'on commence aussi à mettre en place dans le cas de la Covid pour évaluer les proportions de contamination par les différents variants (anglais, d'Afrique du Sud...) – et donc de choisir au mieux le traitement à administrer pour qu'il n'y ait pas de résistance. Avec une autre

virologue, Françoise Brun-Vézinet, nous avons mis au point une méthodologie permettant de prédire quel traitement allait ou non marcher, donc de prédire quelle allait être la résistance.

Voilà un petit panorama de mes activités, qui portent également des implications de santé publique : ainsi, quand on fait des interventions pour diminuer les infections à VIH (comme par exemple les initiatives des villes sur le sida, que ce soit Nice, Bordeaux, Paris...), on a besoin de produire des indicateurs épidémiologiques pour accompagner et évaluer les mesures prises.

Dès janvier 2020, vous avez été sollicitée dans le cadre de la lutte anti-Covid. Que sait-on de la maladie un an après ?

• Lorsqu'un virus se réplique, et surtout un virus à ARN comme celui de la Covid, des erreurs apparaissent, et donc des variants. Certains deviennent dominants quand ils confèrent un avantage sélectif – l'avantage sélectif étant de contaminer plus de sujets ou de pouvoir infecter des sujets qui ont déjà eu la maladie. Il n'y a pas d'intelligence dudit virus, mais un phénomène purement darwinien.

Il mute moins que la grippe. Il est caractérisé par un très long génome, un des plus longs connus, mais il possède une enzyme de réparation qui lui permet de corriger en partie les erreurs de réplication. Mais il mute malgré tout. Des variants nouveaux, il y en a donc tous les jours mais ceux qui comptent, ce sont ceux qui deviennent dominants.

Des traitements ou des vaccins incomplètement efficaces peuvent favoriser l'apparition de mutations. Ce n'est toutefois pas inexorable – et là, je pense au VIH –, puisqu'on a maintenant des trithérapies qui ont permis de contrôler la charge virale chez des patients ayant développé des virus résistants aux premières générations de traitement. Malgré tout, une immunité incomplète – par exemple, dans le cas de la vaccination contre la Covid, le renoncement à la deuxième injection – peut produire des situations qui peuvent, elles aussi, favoriser l'émergence de variants, résistants cette fois au vaccin.

En outre, on sait maintenant que c'est un virus qui peut atteindre beaucoup d'organes, et on n'a pas encore une idée très précise des conséquences à

long terme d'une infection, même asymptomatique. Mais on voit apparaître des symptômes ou des atteintes d'organes à distance de la maladie, trois à six mois après la contamination, chez une proportion non négligeable de patients.

CE QUI ME CHOQUE, CE N'EST PAS QU'ON LAISSE LES ÉCOLES OUVERTES (...) MAIS QU'ON DISE QU'IL NE S'Y PASSE RIEN EN MATIÈRE DE TRANSMISSION DE LA COVID-19.

Ensuite, chez un certain nombre de malades, l'infection a fourni un terrain favorable au développement d'autres pathologies dont ils continueront à souffrir. Donc, « il ne suffit pas » de compter les morts, il faut aussi prendre en considération l'ensemble des dommages en matière de santé. Croire qu'il suffit de multiplier le nombre de lits en réanimation – ce qui ne serait par ailleurs pas possible logistiquement parce qu'il faut aussi des personnels formés – ne solutionnera pas le problème. Aussi, je trouve très énervant d'entendre dire qu'on ne soigne pas les gens au prétexte qu'on n'a pas de remède. Bien entendu, les gens ont toujours été traités. Ce qui a changé, c'est la façon de le faire : par exemple, au début, on a assez facilement intubé, avant de s'apercevoir que ce n'était pas une bonne idée et qu'il valait mieux essayer de retarder au maximum ce geste. On a aussi appris qu'il fallait gérer l'anticoagulation pour éviter les problèmes que cela générerait et que la dexaméthasone était le seul médicament ayant pour l'instant clairement montré une efficacité manifeste sur la mortalité. Tout cela combiné a quand même permis de réduire la mortalité des personnes hospitalisées de moitié environ. Ce

n'est pas spectaculaire, il n'y a pas de médicament miracle, mais comment pouvait-on imaginer en trouver un en si peu de temps !

Vous vous êtes exprimée à plusieurs reprises, et vous avez interpellé le ministre sur l'ouverture des écoles. Quelles sont vos préconisations ?

🗣️ Ce qui me choque – et c'est pour cela que j'ai pointé à plusieurs reprises l'action de M. Blanquer –, ce n'est pas qu'on laisse les écoles ouvertes, mais qu'on dise qu'il ne s'y passe rien en matière de transmission de la Covid-19. Parce que les décisions prises ne relèvent pas des seuls aspects sanitaires, il fallait travailler à trouver un équilibre entre les bénéfiques et les risques. On connaît les moments critiques – comme le temps des repas, par exemple –, donc on pouvait décider d'installer des détecteurs de CO₂ pour guider l'aération, ou des extracteurs là où on ne peut pas ouvrir les fenêtres. Mais cela a un coût ! À la place, on a une définition des cas contacts dans le protocole scolaire qui n'est pas celle adoptée pour toutes les autres situations. Pourquoi ? Scientifiquement, cela n'a pas de fondement. Plutôt que d'afficher une politique de réduction des risques en permettant des approches combinées et des expérimentations en fonction des spécificités des établissements scolaires et des publics accueillis, on a dit qu'il ne se passait rien à l'École en matière de contamination. Pour ce qui est de l'université, le problème est double : si les étudiants vont très mal, c'est d'une part parce que beaucoup d'entre eux sont éprouvés financièrement, ne pouvant plus exercer les petits boulots qui les faisaient vivre, et d'autre part parce qu'ils se retrouvent souvent éloignés de leur famille dans un endroit qu'ils ne connaissent pas, sans vie sociale du fait de la crise sanitaire. C'est une situation encore plus intenable pour les premières années. Là aussi, ouvrir les facultés implique de limiter les risques. On dispose d'éléments de réflexion établis par des universités américaines, comme recourir à des tests répétés : on connaît la fréquence maintenant et l'arrivée des tests salivaires va simplifier les opérations.

PARCOURS

Née en 1954, Dominique Costagliola est titulaire d'une maîtrise de physique, ingénieure civile de Télécom Paris et docteure en génie biologique et médical. Elle est membre de l'Académie des sciences.

1982

Intègre l'Inserm comme attachée de recherche.

DEPUIS 1991

Directrice de recherche à l'Inserm.

1992-2003

Directrice du service commun de l'Inserm « Épidémiologie clinique et thérapeutique de l'infection à VIH » à l'hôpital Saint-Antoine, puis à l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière, à Paris.

2005-2008

Directrice de l'unité mixte Inserm 720 « Épidémiologie clinique et traitement de l'infection à VIH » à l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière.

2007-2012

Contrat d'interface avec l'AP-HP, service de maladies infectieuses et tropicales, hôpital de la Pitié-Salpêtrière.

2009-2010

Directrice de l'unité mixte Inserm 943 / université Pierre et Marie-Curie « Épidémiologie, stratégies thérapeutiques et virologie clinique de l'infection à VIH » à l'hôpital de la Pitié-Salpêtrière.

2011-2019

Directrice de l'École doctorale Pierre Louis de santé publique à Paris : Épidémiologie et sciences de l'information biomédicale.

2014-2019

Directrice de l'unité mixte Inserm 1136 / université Pierre et Marie-Curie « Épidémiologie clinique de l'infection à VIH : stratégies thérapeutiques et comorbidités ».

2014-2018

Directrice de l'Institut Pierre Louis d'épidémiologie et de santé publique. Depuis 2018, elle en est directrice adjointe.

PRIX

2006 Prix Louis-Daniel Beauperthuy de l'Académie des sciences **2013** Prix de recherche Inserm pour ses travaux sur le VIH/sida **2020** Grand prix de l'Inserm.

L'AVENIR DE PROFESSION ÉDUCATION EST ENTRE VOS MAINS...

**PARTICIPEZ À NOTRE GRAND SONDAGE
ET DONNEZ VOTRE OPINION !**

https://huit.re/Profession_education

