



RAPPORT D'ACTIVITÉ 2016-2021



TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	6
I. POUR MIEUX AGIR SUR LE TRAVAIL, IL FAUT AUSSI SAVOIR SE DIFFÉRENCIER	9
1.1. Les réformes lancées par nos ministères	10
Un mandat fédéral marqué par de grands chantiers à cheval sur les présidences Hollande et Macron	10
Des grands dossiers dans l'enseignement scolaire et dans l'enseignement agricole public	21
La loi pour une École de la confiance	29
La réforme des régions académiques	30
Réformes pour les corps des personnels de direction et d'inspection	30
Des réformes d'ampleur dans l'Enseignement supérieur et la Recherche	32
Jeunesse et Sports absorbé au sein d'un grand ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports	38
Les personnels contractuels	39
Liens partenariaux pour travailler sur nos orientations	39
1.2. La loi de transformation de la fonction publique	40
Concertations LDG	40
1.3. La réforme des retraites	43
1.4. Porter nos mandats et la voix des agent-e-s dans les instances	44
Le comité technique ministériel de l'Éducation nationale (CTMEN)	44
Le Conseil supérieur de l'éducation (CSE)	45
Le Conseil national de l'enseignement agricole (CNEA)	45
Le Comité technique ministériel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (CTMESRI)	45
Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER)	46
Le comité de suivi licence master doctorat (CSLMD)	46

Le comité technique ministériel Jeunesse et Sports (CTMJS) et le comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel Jeunesse et Sports (CHSCTMJS)	47
L'action revendicative en matière de santé, sécurité et conditions de travail	47
1.5. Les difficultés et les opportunités de la différenciation	48
II. UNE FÉDÉRATION AU CŒUR DE LA CFDT	50
2.1. Le travail inter-fédérations	51
2.2. Le lien avec les unions régionales interprofessionnelles (URI) et les fédérations	52
2.3. Le travail au sein de l'UFFA	53
2.4. Le Sgen dans et avec la confédération	53
III. ACCOMPAGNER MILITANT·E·S ET SYNDICATS	55
3.1. La formation syndicale fédérale renouvelée et renforcée	56
Le déploiement du logiciel de gestion de la formation syndicale GFoSyEI	59
La formation des animateurs et animatrices de formation	59
Les micro-formations ou formations mises à disposition des syndicats	60
La formation continue des formateur·trice·s - concepteur·trice·s de la fédération	60
Deux formations réservées aux mandaté·e·s CHSCT du Supérieur et EPST ont été organisées en 2018 et 2019	60
Des formations élaborées avec le secteur Enseignement supérieur et Recherche	61
Les formations communication	61
3.2. Les décharges fédérales dans et avec les syndicats	62
3.3. La fédération au service des syndicats, des outils pour l'action syndicale	62
Le groupe d'aide à l'organisation et à la structuration des syndicats (GAOSS)	62
Le groupe VESC	63
Le groupe projet PPCR	64
OSCAR	64



« Sgenalgo »	65
Sgen+	65
Outils et accompagnement pour des interventions auprès des parlementaires	67
Développement et animation d'un réseau SST	67
Échanges, informations, rencontres : monter en compétences	67
Des espaces fédéraux spécifiques, pour outiller les militant·e·s	68
Des secteurs fédéraux au service des personnels	69
Le secteur Enseignement supérieur et Recherche	69
IV. UN DÉVELOPPEMENT QUI S'ACCÉLÈRE	73
V. UNE DYNAMIQUE QUI NE S'EST PAS TRADUITE PARTOUT EN RÉSULTATS ÉLECTORAUX	80
VI. UNE VISIBILITÉ RENFORCÉE	89
6.1. Dans les médias	90
6.2. Sur les sites	92
6.3. Sur les réseaux sociaux	94
Twitter	94
Facebook	95
6.4. La dynamique du magazine <i>Profession Éducation</i>	96
VII. ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES : UNE DÉMARCHE REVENDICATIVE INTÉGRÉE	98
7.1. Dans notre syndicalisme	99
7.2. Pour l'égalité professionnelle	99
7.3. Agir pour l'égalité filles-garçons et femmes-hommes et contre les violences faites aux femmes	100
Défense de l'éducation à la sexualité, et de toutes les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans tous nos champs	100

VIII. DES INSTANCES FÉDÉRALES NOUVELLES	101
8.1. Le Conseil national (CN)	102
8.2. Les groupes de travail issus du conseil fédéral	103
8.3. Les comités fédéraux	104
8.4. Les réseaux professionnels renouvelés	104
IX. L'IMPACT DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19	105
9.1. Une activité revendicative inédite	106
9.2. Difficultés et richesses de notre modèle de syndicalisme au temps du Covid-19	108
CONCLUSION	111
SIGLES ET ACRONYMES	113



**INTRODUCTION
OFFENSIFS
ET OFFENSIVES
SUR NOS
ORIENTATIONS**

Les cinq années qui nous séparent du congrès fédéral d'Aix-les-Bains ont vu se cumuler des réformes d'ampleur dans tous les champs professionnels rassemblés au sein des syndicats Sgen-CFDT. L'alternance politique a débouché sur des modifications structurelles dans l'ensemble de la fonction publique, dans l'Éducation nationale et l'Enseignement agricole public, dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, dans les secteurs de la Jeunesse, de la Vie associative et des Sports.

Si certaines réformes comme la loi Orientation réussite étudiante (ORE*) ont été construites dans le cadre d'un dialogue social structuré, riche et productif, emportant un avis favorable du Sgen-CFDT et de la CFDT au CNESER, d'autres ont été imposées sans réelle co-construction, et parfois avec une telle précipitation qu'elles comportent des défauts de conception mettant personnels et usager·ère·s en fragilité. Ces réformes, menées tambour battant sans que le sens politique global soit aisé à caractériser, ont mis sous tension les agent·e·s. Plusieurs fois, la méthode employée a abouti à des réformes ratées alors qu'elles étaient, à l'origine, intéressantes et nécessaires. L'intensification du travail et la perte de sens, le sentiment d'absence de reconnaissance renforcée par la pause dans la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) signé en 2015, l'énergie qu'il a fallu mettre pour obtenir la mise en œuvre de l'accord sur la fonctionnarisation des personnels ouvriers (PO) des centres régionaux des œuvres universitaires (CROUS) que nous avons signé en mai 2017, et par le peu de mesures améliorant les conditions réelles d'exercice sont autant de manifestations de cette mise sous tension. Réformes nombreuses, revirement dans l'orientation donnée au système éducatif ou sur la formation initiale des enseignant·e·s et conseiller·ère·s principaux·ales d'éducation (CPE), schémas d'emplois successifs aboutissant de fait à l'intensification du travail, défiance croissante vis-à-vis des gouvernements au cours du mandat présidentiel d'Emmanuel Macron sont autant d'éléments qui contribuent à la fatigue, voire à l'exaspération de nombre d'agent·e·s mais aussi de militant·e·s.

C'est dans ce contexte déjà lourd qu'est survenue la pandémie de Covid-19. Elle a profondément bouleversé la société et l'économie française (nous ne méconnaissons pas ses effets dans les autres pays), mais aussi le cadre de travail des personnels que nous syndiquons. À bien des égards, la période du premier confinement a vu la pyramide institutionnelle se vaporiser, laissant les acteurs et actrices de la première ligne éducative s'organiser et agir pour continuer à assurer du mieux possible un service public d'éducation et de formation. Depuis, dans l'enseignement scolaire, cette même pyramide a tendance à se rigidifier, bloquant l'adaptation au réel. À l'heure où nous écrivons ces lignes, la tension entre vaccination et vague épidémique des variants ne permet pas de savoir à quel moment nous en sortirons. Les personnels continuent de s'adapter à un cadre de travail modifié, avec une prise en compte très incomplète par le gouvernement des effets du contexte pandémique sur le travail des agent·e·s, sur les conditions d'études, de recherche et de formation des jeunes. Cela génère une fatigue professionnelle extrêmement forte, accrue par la tension,

* Retrouvez la liste des sigles et acronymes page 113.

parfois l'angoisse éprouvée face à une impossibilité de mettre en œuvre l'ensemble des mesures de protection pour chacun·e et pour tou·te·s.

Nous sentons bien qu'il ne serait pas raisonnable, sur le plan éducatif et pédagogique, comme plus largement dans la définition et la conduite des politiques publiques, de faire de la pandémie une parenthèse que l'on pourra refermer pour revenir à la situation antérieure. Pourtant, dans le sillage des constats faits en 2016 sur la montée d'expressions contestataires, mais aussi réactionnaires en matière éducative, aussi bien dans le champ politique que dans le champ syndical, un discours désormais bien structuré, parfois vindicatif, si ce n'est violent, s'exprime fortement et dessine un système d'éducation, de formation et de recherche aux antipodes des valeurs et des propositions dont le Sgen-CFDT est porteur depuis longtemps. Ces expressions sont aussi déconnectées du ressenti, du vécu et du travail quotidien des personnels. Le contexte pandémique ne semble pas remettre en question cet état du champ politique et du champ syndical. Parfois même, tout se passe comme si cela exacerbait cette tendance qui bloque bien souvent tout débat constructif sur les enjeux de fond pour le système d'éducation, de formation et de recherche.

La fragmentation du paysage politique, l'absence de recomposition dans le monde syndical, l'essor de mobilisations sociales en dehors des cadres politiques et syndicaux traditionnels nous interrogent et nous remettent en question. Le syndicalisme traditionnel bute sur des formes de mobilisations qui ne permettent plus d'établir un rapport de force efficient. En cela, il est mortel, nous le sentons, nous le savons.

Malgré tout dans ce contexte complexe, et en dépit des vents qui peuvent sembler contraires, notre syndicalisme s'est renforcé et nos efforts pour nous transformer doivent être pour toutes et tous source de fierté et d'énergie renouvelée alors que nous nous projetons dans un nouveau mandat fédéral. Notre nombre d'adhérent·e·s a progressé, nos résultats aux élections professionnelles sont meilleurs en nombre de voix, notre visibilité médiatique s'est accrue, nous avons renforcé notre travail partenarial avec des associations amies, le travail entre fédérations et interprofessionnel dans le cadre confédéral s'est intensifié.

Ce rapport d'activité dresse le bilan fédéral de cinq années d'un mandat prolongé.

Bonne lecture à toutes et tous.



I.
**POUR MIEUX AGIR
SUR LE TRAVAIL,
IL FAUT AUSSI
SAVOIR
SE DIFFÉRENCIER**

Au cours du mandat, l'actualité revendicative a été très riche dans les différents champs de syndicalisation de la fédération. Des réformes ont permis d'obtenir la satisfaction de certaines de nos revendications, d'autres induisent des reculs et dégradations soit par rapport à notre objectif d'amélioration des conditions d'emploi, de travail et de rémunération des agent-e-s, soit par rapport à notre objectif de démocratisation du système d'éducation et de formation.

Nous avons résolu d'être combatif·ve-s et constructif·ve-s pour demain, et de faire entendre notre différence. Notre persévérance, notre ténacité, la volonté de n'être ni suiveur de gouvernement, ni suiveur d'intersyndicales nous a permis à plusieurs reprises de nous démarquer dans le champ syndical vis-à-vis des agent-e-s, et d'ouvrir des espaces de discussion avec les ministères.

1.1. LES RÉFORMES LANCÉES PAR NOS MINISTÈRES

Un mandat fédéral marqué par de grands chantiers à cheval sur les présidences Hollande et Macron

Groupe de travail métiers à l'Éducation nationale

Le début du mandat a été marqué par la fin des groupes de travail métiers et la déclinaison règlementaire de ce qui avait été décidé en 2013-2014. Depuis 2016, après l'adoption des textes relatifs aux obligations de service des enseignant-e-s, un certain nombre de groupes de travail métiers initiés sous la présidence Hollande se sont poursuivis avec plus ou moins de cohérence au gré des inflexions ministérielles. Le Sgen-CFDT avait demandé et obtenu qu'un tronc commun à tous les métiers de l'éducation apparaisse dans les référentiels métiers ; nous étions les seuls à porter cette proposition.

Le groupe de travail 12 concernait les personnels de santé scolaire. Il a été l'occasion pour d'autres syndicats d'exprimer un corporatisme délétère pour la santé scolaire. Les concertations sur l'arrêté de novembre 2015 sur les visites de 6 ans ont permis la rencontre de personnels infirmiers du Sgen-CFDT et des médecins du SNAMSPEN, sur des revendications identiques. C'est ce qui a permis le rapprochement du SNAMSPEN et du Sgen qui a débouché sur l'adossement du SNAMSPEN à la CFDT. C'est une incarnation de notre volonté exprimée dans plusieurs congrès successifs d'être un syndicalisme ouvert.

Le groupe de travail 14 a abouti à la création du corps des psy-EN rassemblant les psychologues de l'Éducation nationale et les conseiller·ère-s d'orientation psychologues. Sur le papier, la création d'un corps unique était séduisante. Mais très tôt, le Sgen-CFDT s'est aperçu que la dimension « psy » allait

prendre le pas sur la dimension « conseil » pour celles et ceux exerçant en CIO. La fédération voulait qu'une porosité puisse être opérée entre les deux options sous condition de formation afférente.

Trois ans après la création du corps unique, il est toujours impossible de passer d'une option à l'autre. Plus grave : la tentation de se servir des psy-EN spécialité Éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle (EDO) comme « psychologues du second degré » demeure très présente avec l'assentiment des régions. La fédération a réussi à repousser cette tentative, mais rien ne dit que cette perspective soit totalement écartée à l'avenir.

Le groupe de travail 15 concernait les métiers de la formation continue d'adultes. Les travaux menés jusqu'au printemps 2017 ont permis de faire aboutir partiellement nos revendications. Concernant les formateur·trice·s, leurs activités ont fait l'objet d'une redéfinition en trois blocs (activités d'enseignement et activités liées, activités spécifiques à la formation continue d'adultes). Celle-ci a permis de recadrer le temps annuel de travail qui ne peut plus dépasser 1607 heures annuelles.

Le régime indemnitaire des personnels de direction et de gestion ayant des missions dans la formation continue d'adultes a évolué pour mieux prendre en compte les activités réalisées avec une marge de manœuvre laissée à chaque Greta pour définir les bénéficiaires dans un cadre national.

Malheureusement, le temps et la volonté de certaines organisations syndicales, n'ont pas été suffisants pour avancer sur une revalorisation de la fonction des conseiller·ère·s en formation continue. Ce chantier a été rouvert par le ministère dans le cadre de l'agenda social en 2020. Les propositions sont actuellement jugées très insuffisantes par l'ensemble des organisations syndicales, notamment en ce qui concerne la revalorisation de l'indemnité de fonction.

Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS). La publication du référentiel d'activités et de compétences pour les personnels d'enseignement et d'éducation exerçant des fonctions au titre de la MLDS au lendemain du congrès d'Aix-les-Bains, a marqué l'aboutissement d'une revendication de notre fédération : des personnels sont reconnus comme des enseignant·e·s à part entière. La publication d'une circulaire, à défaut d'un arrêté que nous n'avons pu obtenir, en décembre 2016, a permis de clarifier, en fonction des lieux d'exercice, les obligations réglementaires de service, les régimes indemnitaires. Sur ces points, nous avons obtenu ce que nous revendiquions depuis des années. Toutefois, la mise en œuvre du certificat de professionnalisation en mai 2017 s'est révélée plus restrictive que ce que nous revendiquions quant à sa délivrance aux personnes exerçant dans la MLDS. Le versement de l'indemnité liée à la possession du certificat de professionnalisation a été un combat de deux années entre la présentation des textes en CTMEN et leur publication au *Bulletin officiel*. Deux années durant lesquelles la fédération n'a cessé d'intervenir auprès de l'ensemble des acteur·trice·s de ce dossier, y compris le ministre de la Fonction publique.

Transposition du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations

Après la décision du Premier ministre Manuel Valls de mettre en œuvre le PPCR malgré le fait que l'accord soit minoritaire, des travaux ont été conduits au niveau fonction publique, et au sein de ce qui était alors le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et la Recherche. De manière générale, le souci de rendre attractives les carrières dans la fonction publique, en particulier pour les cadres, est traduit dans les grilles par une revalorisation systématique des indices de pieds de corps tout en permettant à celles·eux plus avancé·e·s dans la carrière de bénéficier d'un gain de pouvoir d'achat et des perspectives de meilleures fins de carrière et de meilleures pensions.

Les équipes fédérales ont donc été très mobilisées pour participer aux concertations avec la ministre Najat Vallaud-Belkacem, concernant les corps pour lesquels le ministère avait un mandat de transposition et donc des marges de discussion avec les organisations syndicales.

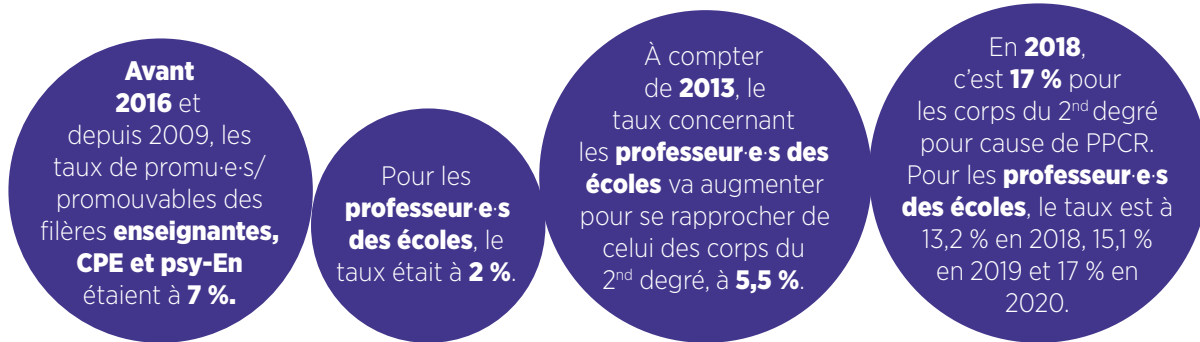
Cet engagement de la fédération au sein de l'UFFA et dans les discussions avec le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MENESR) a permis d'obtenir la déconnexion presque totale entre évaluation et promotion, notamment grâce au cadencement unique et à la suppression de la notation chiffrée pour les corps qui y étaient encore soumis. Ce sont autant de victoires syndicales qu'il faut continuer de valoriser : elles ont permis d'accélérer la carrière de nombreux agents, et surtout de nombreuses agentes, et donc un progrès plus rapide de la rémunération. Les taux de promotion de grade ont été progressivement augmentés dans de nombreux corps avec une convergence que nous attendions depuis longtemps entre premier et second degrés.

Pour les personnels enseignants, CPE et psy-EN, nous avons aussi obtenu le décontingement des avis finaux « excellent » servant à promouvoir plus rapidement aux 7^e et 9^e échelons. Mais les habitudes ont la vie dure... car, dès la première année de l'application de PPCR, les collègues ont immédiatement perçu le décalage entre évaluation des évaluateur·trice·s locaux·ales et appréciation finale. Car ces deux évaluations servent deux objectifs différents et se trouvent souvent en contradiction. Mais seule une minorité de collègues ont effectué les recours permis par les dispositions statutaires qui ont permis de revoir certaines appréciations.

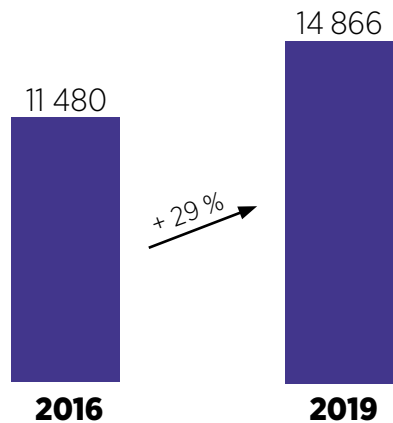
Trois ans après l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, dans le cadre de l'agenda social du ministère de l'Éducation nationale, la fédération a choisi de revendiquer la suppression des deux « boosts » de carrière qui n'existent que dans les corps enseignants du 1^{er} et du 2^e degré, estimant ceux-ci préjudiciables à une évaluation sereine.

Les grilles ont été revues et alignées sur l'ancien rythme moyen (au choix) soit 26 ans pour atteindre l'échelon sommital de la classe normale. Le nombre de promotions à la hors-classe a été augmenté en particulier pour le 1^{er} degré qui dispose dorénavant d'une proportion identique à celles des

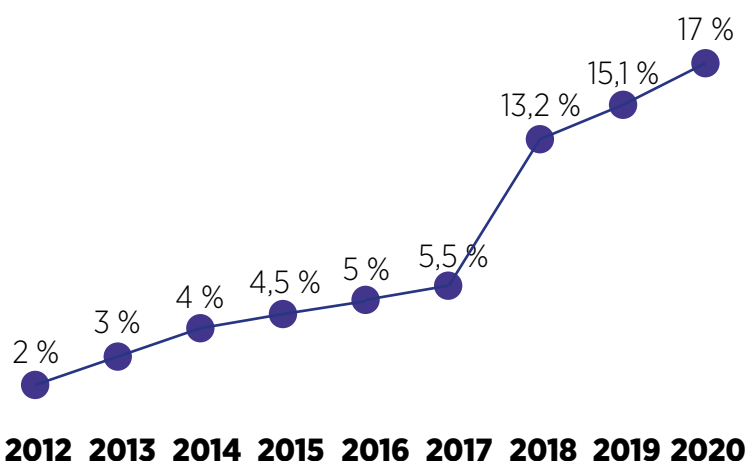
autres corps enseignants. Le nombre de promotions est ainsi passé de 11 480 en 2016 à 14 866 en 2019, soit une augmentation de 29 %.



Évolution du nombre de promotions pour le 1^{er} degré entre 2016 et 2019.



Évolution du taux de promu-e-s / promouvables de promotion à la hors-classe pour les professeur-e-s des écoles entre 2012 et 2020.



La déclinaison de PPCR aux personnels enseignants, CPE et psy-EN a permis la création de la classe exceptionnelle avec une voie d'accès fonctionnelle. C'est de fait une voie de satisfaction d'une revendication inscrite dans la résolution d'Aix-les-Bains d'un grade à accès fonctionnel.

Par nos interventions répétées auprès du ministère, nous avons réussi à obtenir l'intégration de l'exercice en éducation prioritaire et quartiers prioritaires de la politique de la ville parmi les fonctions éligibles à l'accès fonctionnel, sans en limiter l'observation à l'exercice post-2016 comme l'avait un temps envisagé la DGRH du ministère. Très rapidement, le vivier des éligibles à la classe exceptionnelle via les fonctions occupées s'est tari, ce qui a empêché d'octroyer les promotions prévues.

Le Sgen-CFDT et le passage de la filière sociale en catégorie A : une revendication vieille de 25 ans enfin satisfaite



Les nouvelles modalités d'évaluation, déconnectées de la carrière, l'introduction de rendez-vous de carrière et du principe d'accompagnement professionnel des enseignant-e-s, CPE et psy-EN faisaient système pour le Sgen-CFDT afin de changer enfin les relations avec les inspecteur·trice·s. Les retours sur les rendez-vous de carrière ont été globalement positifs, même si certains IPR ou IEN n'ont pas joué le jeu. Mais des remontées récentes font état de retour des inspections « à l'ancienne ». La fédération a jugé favorablement le nouveau mode d'évaluation et n'acceptera pas que les mauvaises habitudes réapparaissent. Du côté des IEN et IPR, le Sgen-CFDT déplore que l'organisation rigide des rendez-vous de carrière et une charge de travail importante ne leur permettent pas de s'engager réellement dans l'accompagnement professionnel des enseignant-e-s. L'écart entre leurs missions décrites dans des circulaires renouvelées et leur travail réel est extrêmement marqué. Dans le même temps, les suppressions d'emplois dans le 2^e degré, la préemption des créations d'emploi dans le 1^{er} degré pour le dédoublement de classes assèchent de fait l'accès des personnels

à la formation continue. Tout cela empêche la mise en œuvre de PPCR d'aboutir à ce que nous en attendions du côté de l'accompagnement professionnel individuel et collectif. On rate ici une occasion d'améliorer tant les conditions de travail des personnels que l'efficacité du service public d'éducation.

Dans le cadre du protocole PPCR, le corps des **personnels de direction** est restructuré au 1^{er} septembre 2017. Cela se traduit par l'organisation du corps en deux grades (au lieu de trois auparavant), un reclassement au sein d'une nouvelle grille indiciaire et la création d'un échelon spécial à la hors-classe qui prend en compte l'allongement des carrières.

Les **médecins scolaires** ont été le premier corps à rentrer dans le dispositif PPCR, avec à la clé une amélioration notable de la carrière des médecins de l'Éducation nationale. Seule la fédération a voté favorablement en CTMEN.

Avec la mise en œuvre de PPCR pour les **assistant·e·s de service social**, se jouait le passage en cadre A. Après un report d'un an, il s'est effectué le 1^{er} février 2019. Cette revalorisation s'étale sur trois ans avec de profondes modifications à chaque fois (grilles indiciaires évolutives et RIFSEEP). Les conseiller·e·s techniques de service social bénéficient d'une requalification toujours en cours.

La mise en œuvre du protocole PPCR aux grilles des corps de la **filière administrative** a été élaborée par la fonction publique en tant que grilles types pour les attaché·e·s d'administration de l'État, les secrétaires d'administration et les adjoint·e·s administratif·ve·s. C'est aussi le cas des grilles pour les catégories C et B chez les **ITRF**.

Les grilles des ADJAENES ont été restructurées avec un nombre de grades réduit de 4 à 3, par la fusion de deux grades en milieu de carrière. Par conséquent, le nombre d'agent·e·s dans le deuxième grade est devenu très important (68 % des ADJAENES) donnant l'impression à certain·e·s d'être bloqué·e·s dans le second grade.

Pour l'immense majorité des ADJAENES, le PPCR n'a pas eu d'impact positif immédiat, sauf pour celles et ceux se situant dans le troisième grade. Les agent·e·s qui dérouleront une carrière entière dans les grilles PPCR auront de meilleures perspectives de carrière du fait de la réduction du nombre de grades et de la revalorisation du troisième grade. Il y a clairement une prime aux entrant·e·s et à la fin de carrière sur deux grades.

Chez les SAENES, il y a des « perdant·e·s » et des « gagnant·e·s » pour le premier et le deuxième grade des SAENES. Mais la revalorisation de la carrière est indéniablement positive pour les entrant·e·s.

Dans la filière administrative, les C ont vocation à devenir B, et les B à devenir A, les nouvelles grilles PPCR, en faisant « rétrograder » d'un échelon, ont privé ou retardé les possibilités d'examen pro ou de liste d'aptitude des collègues qui étaient proches des échelons à atteindre pour y prétendre. Le sentiment de « déclassement » (lié au fait de reculer d'un échelon) a été général et a sérieusement contribué à donner une très mauvaise image de la réforme.

Principes du RIFSEEP

Le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est le nouvel outil indemnitaire de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État. Le RIFSEEP répondait à une volonté de rationaliser et de simplifier le paysage indemnitaire des agent·e·s de l'État.

Ce nouveau régime est composé de deux éléments :

- une part fonction, dite indemnité de fonction de sujétion et d'expertise (IFSE), liée au poste et versée mensuellement ;
- une part résultat, dite complément indemnitaire annuel (CIA), facultative, liée à la manière de servir, versée une fois par an.

Pour chaque corps, les postes sont classés dans un groupe-fonction, auquel sont associés un montant plafond d'IFSE et le CIA. Les fonctions sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté du ministre chargé de la Fonction publique et du ministre chargé du Budget.

Pour la filière administrative, on a quatre groupes fonction pour les attachés, trois groupes pour les SAENES et deux groupes pour les ADJAENES.

Le CIA est versé dans la limite d'un pourcentage du plafond de l'IFSE, soit 15 % du plafond de l'IFSE pour les catégories A, 12 % pour les B et 10 % pour les C.

Le régime indemnitaire ne dépend plus du grade détenu, mais du poste occupé et par conséquent du groupe d'affectation de ce dernier.

Le décret du 20 mai 2014 prévoit un réexamen de l'IFSE au minimum tous les quatre ans en l'absence d'évènement dans la carrière (promotion, changement de fonction, etc.).

En revanche, pour les attaché·e·s, l'analyse de leur nouvelle carrière, carrière A type, confirme le fait que le PPCR est une revalorisation sans précédent pour les corps de catégorie A de la fonction publique.

Chez les ITRF, on retrouve les mêmes avantages et limites que pour les administratif·ve·s selon les catégories d'emploi.

Malgré nos efforts, nous n'avons pas obtenu la suppression du corps des ASI et son intégration dans le corps des IGE. Nous continuons à porter cette revendication qui a cependant permis d'obtenir des augmentations temporaires des taux de promotions d'ASI vers IGE.

Dans les catégories A de la filière ITRF, le toilettage de la grille des ingénieur·e·s d'étude met fin à une évolution indiciaire qui leur était très défavorable.

L'alignement sur la grille des administratif·ve·s pour les deux premiers grades corrige cette inégalité. Le passage de trois à deux grades, la redéfinition de la grille HC donnent de meilleures perspectives de rémunération.

Chez les IGR, le gain se situe en haut des grilles et la reconnaissance de mission pouvant être désormais considérée en hors-échelle lettre B.

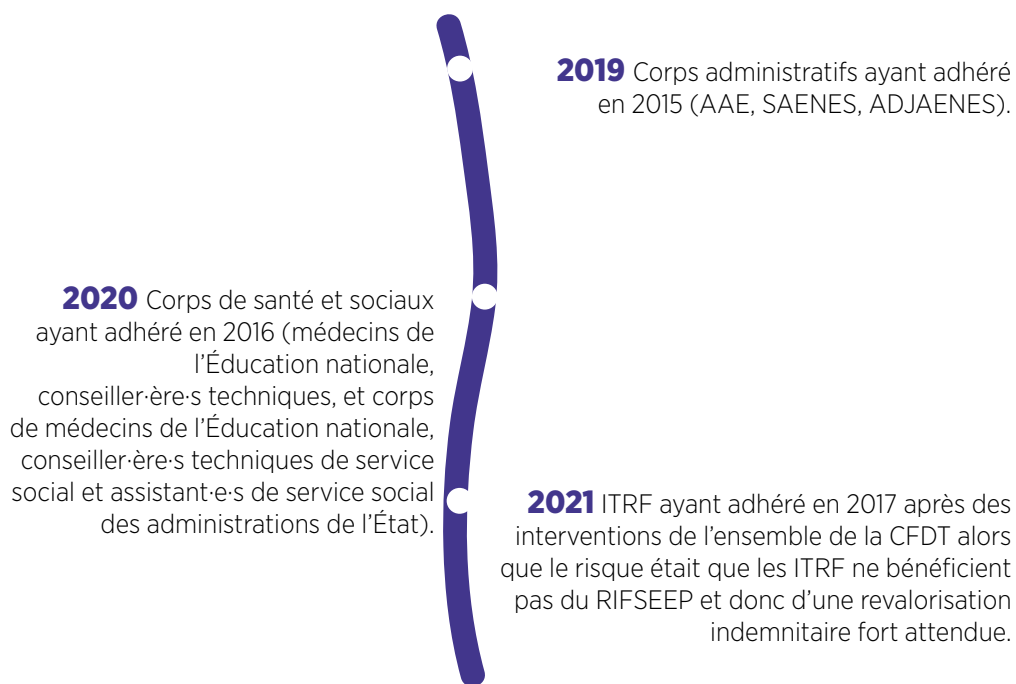
Néanmoins, le fait de conserver les grades 2C, 1C puis HC favorise un déroulement de carrière plutôt lent. D'autant plus que le temps entre deux échelons de la première classe est de 3 ans. À la suite de PPCR, le nombre d'IGE demandant une liste d'aptitude pour le corps des IGR a diminué.

À la suite des autres corps de l'Éducation nationale, un cycle intense de négociations auquel nous avons activement participé, s'est décliné au sein des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche au second semestre de l'année 2016 pour aboutir à la revalorisation des salaires et la rénovation des carrières dans l'ESR à compter du 1^{er} janvier 2017. Cela s'est traduit par la transposition de la refonte des grilles des corps actuels, une meilleure fluidité entre grades et corps, et la mise en place du cadencement unique dans tous les corps, mais pas sur la fusion de corps existants.

La mise en œuvre du RIFSEEP

Outre PPCR, la rémunération des personnels non enseignants a été marquée par la mise en place du RIFSEEP.

Les premiers corps ayant adhéré au RIFSEEP ont bénéficié d'un réexamen.



Lors de l'adhésion des corps du MENJS concernés au RIFSEEP, les circulaires ministérielles de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire ont précisé que le réexamen serait effectué tous les trois ans et que celui-ci

conduirait à une augmentation lors de la première échéance, sauf cas dans lesquels les acquis de l'expérience sont jugés insuffisants.

La CFDT avait voté contre l'arrêté de création du RIFSEEP fin 2013 et a obtenu par la suite des évolutions dans la rédaction de la circulaire. Une constante portée à tous les niveaux a été d'obtenir le maximum de dialogue social et de transparence pour établir les montants et les groupes.

Le Sgen-CFDT a soutenu la nécessité d'une mise en œuvre du CIA tout en affirmant la prévalence de l'IFSE sur le CIA.

Sur le plan budgétaire, cette réforme a été mise en œuvre à budget constant, ce qui constituait en soi un premier regret dans la mesure où l'on pouvait s'attendre à une mise à plat du régime. Si l'on a pu garantir à chaque agent·e le maintien à l'euro près de son régime indemnitaire, revendication forte de la CFDT, il n'y a pas eu les moyens d'un réajustement entre agent·e·s occupant des fonctions équivalentes ni entre académies. Avec « zéro » euro supplémentaire, on n'a pas pu faire correctement un travail d'identification des missions et de répartition claire et transparente des missions.

Dans l'enseignement scolaire, un mauvais pilotage ministériel a amené à des pratiques divergentes dans les académies, par exemple avec l'existence ou non du CIA. Tout cela a aujourd'hui des conséquences sur les choix de mobilité des agent·e·s.

L'adhésion au RIFSEEP des personnels ingénieurs des universités et des organismes de recherche (ITRF, ITA) a été difficile à obtenir, car fin 2016, rien n'était organisé pour une mise en application au 1^{er} janvier 2017. Ce que le Sgen-CFDT a dénoncé par voie de presse, puisque malgré nos demandes répétées, aucune concertation ni réunion de travail n'avaient été organisées entre les organisations représentatives des personnels et la DGRH... L'adhésion est effective depuis le 1^{er} septembre 2017 (1^{er} septembre 2015 pour les administratif·ve·s).

Dans le secteur de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, il était clair d'emblée que, compte tenu de la faiblesse des indemnités perçues par un grand nombre d'agent·e·s, une telle opération ne pouvait se faire à budget constant, et que ce devait être l'occasion d'une remise à niveau dans un souci d'égalité entre des personnels exerçant souvent les mêmes fonctions avec des statuts différents. Nous réclamions notamment une convergence des socles indemnitaires entre les trois filières AENES (administration de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur), ITRF et ITA. Mais les socles actuels représentent une pure et simple pérennisation du décrochage indemnitaire. Le Sgen-CFDT a obtenu malgré tout la convergence progressive des socles indemnitaires entre ITRF et ITA par l'abondement des EPST à hauteur de 14 millions d'euros. Nous avons aussi pu valoriser notre action auprès des personnels ITRF dans le champ Jeunesse et Sports.

Chez les ITRF, l'intégration de la prime de fonction informatique attribuée aux personnels de la BAP E et qui plaçait très souvent leur niveau indemnitaire au-dessus des autres BAP, a conduit à des grilles parfois spécifiques.

Cinq ans après la mise en place du RIFSEEP, le bilan est amer. On constate un tassement de l'indemnitaire, un manque de transparence et une individualisation des primes. Un nombre important d'académies ont placé les agent-e-s dans les groupes de fonction les moins-disants. Finalement, ce sont bien des agent-e-s qui ont été classé-e-s dans les différents groupes et non les fonctions. Le dialogue social sur le classement dans les groupes n'est pas au rendez-vous.

On constate une grande disparité dans le mode de classement des agent-e-s, mais aussi sur les montants attribués.

En 2021, avec une grille similaire à celle des assistants et assistantes de service social, les montants indemnitaires eux restent inférieurs. C'est l'un des enjeux des discussions autour de l'agenda social et de la loi de programmation. Le Sgen-CFDT se distingue des autres organisations syndicales chez ces personnels notamment étant favorable à une prise en compte de différenciation dans les groupes du RIFSEEP (deux groupes). Nous avons également porté pour les infirmier-ère-s logé-e-s la possibilité de bénéficier d'un lieu d'hébergement correct pour assurer leur mission en internat tout en ayant la possibilité d'avoir une dérogation de logement lorsqu'il-elle-s habitent à proximité de l'établissement.

L'agenda social 2020 permet un retour sur les montants de l'IFSE puisque les revalorisations s'envisagent via une augmentation de l'indemnitaire. Il en est de même pour la revalorisation qui est en cours dans l'ESRI dans le cadre de l'accord RH signé par le Sgen-CFDT et majoritaire. Le Sgen-CFDT prend appui sur son bilan critique du RIFSEEP pour obtenir des évolutions au bénéfice des agent-e-s.

Ces discussions s'articulent avec l'attractivité des métiers des attaché-e-s, avec la réforme des IRA ; des réflexions sur l'accompagnement des parcours des attaché-e-s qui actuellement « fuient » l'Éducation nationale. La question indemnitaire reste cruciale.

La fonctionnarisation des personnels ouvriers des CROUS

Depuis le 1^{er} avril 2018, les emplois des personnels ouvriers (PO) des CROUS ne sont plus inscrits sur la liste des emplois permanents pouvant être pourvus par des agent-e-s contractuel-le-s (décret n° 2017-436 du 29 mars 2017 fixant la liste des emplois et types d'emplois des EPA de l'État prévue au 2^o de l'article 3 de la loi du 11 janvier 1984).

Début 2017, la CFDT Fonctions publiques et le Sgen-CFDT ont obtenu du ministère l'élaboration d'un protocole de négociation dans le cadre de la fonctionnarisation des personnels ouvriers. Le Sgen-CFDT, la CGT, la FSU se sont engagés en signant le protocole d'accord « fonctionnarisation ». FO et SNPTES ont refusé de s'engager et de signer.

Lors de cette signature le 5 mai 2017, le Sgen-CFDT a revendiqué les points suivants :

- Le droit d'option pour choisir de devenir fonctionnaire ou pas.

- La préservation du statut des DAPOOUS jusqu'à « extinction » de la catégorie des PO et la garantie des acquis des PO bénéficiant toujours des DAPOOUS.
- La reconnaissance et l'harmonisation des régimes indemnitaires.
- L'intégration de plain-pied des personnels dans la filière ITRF.
- Le respect de l'identité professionnelle avec la préservation de l'intégralité des fiches métier (49 fiches PO préservées dans 14 emplois type BAP).
- Une égalité de rémunération entre les PO et les ITRF avec en référence les textes de la fonction publique (PPCR). Cette revalorisation a été obtenue sur trois ans (2019-2020-2021). Mais les grilles restent toujours défavorables, puisque l'ancienneté par échelon est bien supérieure chez les PO que celle des échelons de la grille des ITRF. Par exemple, l'ancienneté d'une échelle 3 PO dure 33 ans alors qu'une échelle 3 FP dure 25 ans !
- Un nombre suffisant de postes au concours pour les agent·e·s qui veulent devenir fonctionnaires.
- Une délégation de gestion qui limite l'autonomie des CROUS et qui permette l'équité pour les opérations de carrière. Délégation validée par la ministre de l'Enseignement supérieur au CNOUS pour la gestion collective (mobilité inter-Crous, avancement, procédures disciplinaires...), et aux CROUS la gestion quotidienne entre tou·te·s les agent·e·s (congés, plannings, notation...) et quel que soit le statut (ITRF ou PO).

De ce fait, l'obtention d'un statut des agent·e·s PA et PO des CROUS plus homogène permettra de renforcer le réseau des œuvres comme opérateur du service public et éviter la privatisation. Une meilleure gouvernance pourra également permettre d'améliorer les conditions de travail des personnels.

Lors des négociations de 2018 et 2019, le Sgen-CFDT a obtenu du ministère l'engagement de l'ouverture de 2 000 postes en deux sessions ouverts aux recrutements réservés, afin de permettre aux agent·e·s de la catégorie PO d'intégrer la fonction publique dans la filière ITRF.

Dans le cadre de la loi des finances 2020, le ministère préconisait une troisième session selon les résultats obtenus pour les deux premières vagues.

Bilan de la première et de la deuxième session



Entre la première et la deuxième session, 450 postes sur les 2000 postes prévus n'ont pas été pourvus. En effet, une communication ambiguë avait

été diffusée par les directions régionales laissant croire à des conséquences négatives sur les CDI en cas d'échec au concours. Cette communication a freiné la volonté des collègues de s'engager dans le processus de fonctionnarisation.

Reclassement des ex-PO dans le corps des ITRF : nous n'avons pas eu de retour négatif sur les reclassements des ex-PO.

Le reclassement s'est fait avec la reprise des trois quarts de l'ancienneté dans l'échelle immédiate de l'agent-e et de 50 % de l'ancienneté dans les échelles inférieures. L'ancienneté dans le privé a été reprise à hauteur de 50 % également si le métier était celui exercé au CROUS. Seul bémol, pour certaines catégories, l'indemnitaire PO et ITRF n'a pas été harmonisé pour les métiers identiques. Par exemple, un chef de cuisine échelle 6 resté PO touchera un ISF moins intéressant qu'un ITRF B1 du même métier. Le taux plancher annuel de l'ISF des PO n'a pas été réévalué depuis de nombreuses années.

À ce jour, le Sgen-CFDT revendique toujours :

- L'ouverture de la troisième session.
- La réouverture des postes sur le quota des reliquats de la première et de la deuxième session.
- Une délégation de gestion qui limite l'autonomie des CROUS.
- L'harmonisation des régimes indemnitaires (ISF et IFSE).
- Une meilleure concertation avec les OS sur la répartition des concours réservés.
- Le bilan des postes vacants et des postes gelés du dispositif général des emplois.

Des grands dossiers dans l'enseignement scolaire et dans l'enseignement agricole public

Dans le premier degré

Tout au long du mandat, la fédération a agi pour mettre à l'agenda la question de la direction et d'un statut pour l'École avec pour objectifs à la fois d'améliorer la reconnaissance et les conditions de travail des directeur·trice·s, mais aussi d'améliorer les conditions d'exercice des adjoint·e·s. À plusieurs reprises dans le mandat, cette thématique a été à l'ordre du jour de discussions avec le ministère de l'Éducation nationale que ce soit pendant le quinquennat de François Hollande (thématique de la simplification des tâches), que pendant le quinquennat d'Emmanuel Macron. C'est une des thématiques sur lesquelles notre fédération a pu faire entendre sa différence pour faire avancer ses revendications actées en congrès.

Après l'adoption de la [résolution au congrès d'Aix-les-Bains](#) portant nécessité d'un statut de l'École et d'un statut des directeur·trice·s (page 23), le Sgen-CFDT a mené trois grands types d'actions pour défendre sa conception d'un établissement du premier degré fondée sur la connaissance du système et des conditions réelles de travail des collègues et pour donner plus de pouvoir d'agir aux agent·e·s.

L'information et la consultation des personnels sur le terrain

- Septembre 2016 – juin 2018 : rencontre des collègues dans leurs syndicats, soit un tour de France de 60 000 km et 85 réunions avec partage d'informations, recueil des attentes et constitution d'une expertise renforcée sur le sujet.
- Janvier-mars 2021 : feedback lors de réunions d'information syndicale (RIS) avec bilan de ce qui a été obtenu et échanges sur l'axe revendicatif pour ce qui reste à obtenir.

Soit pour la direction d'école, deux campagnes en direction des collègues, 37 articles, 115 formations et 10 RIS.

Partenariats

- Janvier 2017 : Sgen-CFDT, SE-Unsa, Si.EN-Unsa et GdiD produisent une « charte de bonne relation entre directeur·trice et inspecteur·trice ». Ce travail a nourri la charte du ministère.
- Septembre 2018 : rencontre interfédérale CFDT (Sgen, Fep, Interco, Santé-sociaux, Services) pour penser la diversité des problématiques rencontrées par l'ensemble des acteur·trice·s qui font l'école inclusive au quotidien. Cf. « L'éducation inclusive », dossier de *Profession Éducation*, n° 263, Aout-septembre 2018.
- Janvier-février 2021 : Sgen-CFDT, SE-Unsa, SNE, GdiD et GTRID mènent des actions communes, dont la publication d'une tribune porteuse de propositions.
- Janvier 2021 : rencontre avec l'Association nationale des directeurs d'éducation des villes (ANDEV) pour parfaire le partenariat dans le nouveau cadre du statut de l'école (collaboration avec les collectivités, place de l'expérimentation, création d'un axe de travail territorial...).

Soit une charte, un dossier *PE*, une tribune, des courriers aux décideur·se·s (E. Macron, J. Castex)...

Informations, alertes et propositions auprès des parlementaires

Sur la proposition de loi (PPL) Rilhac créant l'école du socle dirigée par le·la principal·e de collège

- Mars 2019 : le Sgen-CFDT rencontre une centaine de député·e·s avec remise de dossier sur l'inadaptation en matière territoriale de la PPL Rilhac et la défense d'un statut pour les directeur·trice·s d'école.

Sur la PPL Rilhac pour créer un emploi fonctionnel de directeur·trice d'école (vote à l'Assemblée nationale fin juin 2020 et examen au Sénat à partir du 10 mars 2021)

- Mai-juin 2020 : lobbying parlementaire pour poser les revendications du Sgen-CFDT, proposition d'amendements lors d'auditions.
- Janvier-février 2021 : le Sgen rencontre une trentaine de sénateur·trice·s et la PPL Rilhac est inscrite au calendrier du Sénat.

- Février-mars 2021 : audiences au Sénat sur la PPL Rilhac. Rencontres avec les sénateur·trice·s (groupes parlementaires, commission Éducation et culture).

Soit près de 130 parlementaires alerté·e·s et informé·e·s des propositions concrètes du Sgen-CFDT, avec la remise de dossiers aux député·e·s et sénateur·trice·s.

Informations, alertes et propositions auprès du ministre et de ses services

- Juillet 2018 : demande d'inscription de la direction d'école à l'agenda social 2019.
- Décembre 2019 : enquête ministérielle sur la direction d'école, reconnue métier à part entière.
- Février-mars 2020 : quatre réunions de l'agenda social (avant le confinement) et premières annonces du ministre pour l'amélioration des conditions de travail des directeur·trice·s : plus de formations et de décharges.
- Aout-décembre 2020 : dix réunions multilatérales de l'agenda social (décharge de direction, délégation de compétences, rémunération, sécurité...). Des éléments des notes remises par le Sgen-CFDT avant chaque réunion ont été repris par le ministère : pérennisation de la prime de rentrée, création de directeur·trice·s référent·e·s départementaux·ales...
- Novembre-décembre 2020 : participation aux ateliers du Grenelle de l'éducation. Des éléments des contributions rédigées par le Sgen-CFDT pour faire évoluer le métier de directeur·trice et donner plus d'autonomie aux équipes pédagogiques ont été intégrés aux préconisations présentées au ministre.

Soit vingt-six réunions sur la direction d'école avec le ministère depuis mai 2016 (charte, réunions formelles, agenda social, lois).

La réforme du collège

La réforme du collège, déjà sapée par l'intersyndicale du refus, s'est vue encore plus remise en cause immédiatement après l'élection présidentielle. Le Sgen-CFDT écrivait ainsi dans son communiqué de presse du 1^{er} juin 2017 : «Le ministre Jean-Michel Blanquer a décidé une remise en cause brutale de la réforme du collège au moment même où les équipes finalisent la préparation de la rentrée 2017 dans les établissements. Une fois de plus ce sont les équipes qui se sont pleinement investies pour la réussite de tou·te·s les élèves qui voient leur travail dévalorisé. En effet, le détricotage envisagé des enseignements pratiques interdisciplinaires et de l'accompagnement personnalisé, avant tout début d'évaluation, est une remise en cause du travail effectué par les enseignant·e·s pour concevoir et mettre en place ce dispositif.»

Nous avons pu obtenir que l'arrêté du 17 juin sur l'organisation du collège ne détricote pas immédiatement la réforme, mais sa dynamique nationale s'est retrouvée cassée par ces premières décisions ministérielles.

Les réformes des lycées

Les axes de réformes du bac et du lycée annoncées par le candidat Macron et en début de discussion par le ministre Blanquer, et dans les propositions du rapport Mathiot pouvaient sembler convergents avec les résolutions du Sgen-CFDT en la matière. La fédération a pesé autant que possible sur la construction de la réforme. Nous avons cependant tôt compris que la réforme passait à côté de ses objectifs. Notre ténacité et notre constance sur nos revendications nous ont permis, après un vote négatif en CSE et des argumentaires très explicites et critiques, d'obtenir la mise en place d'un comité de suivi à la fois pour la réforme du lycée général et technologique, et pour la réforme de la voie professionnelle. Cela nous permet de continuer à porter nos revendications, à faire entendre notre différence et à obtenir des avancées pour les agent·e·s et pour le système éducatif.

	Réforme du bac et du lycée GT	Réforme de la voie pro
Fin du ministère N. Vallaud-Belkacem (2016-2017)	Début de mandat, bilan de la réforme des lycées au ministère. 6 septembre 2016 : conférence de presse de rentrée (« Le lycée que nous voulons »). Discussion en CF sur le lycée modulaire sept. 2016 : suite réforme du collège, le Sgen envisage de pouvoir peser sur les futures décisions. Reprend le projet de lycée modulaire polyvalent, diversifié, en positionnant des valeurs, des principes. Dossier de <i>Profession Éducation</i> , « Vers un bac modulaire », (n° 247 - Juillet-août-septembre 2016).	
Campagne présidentielle avril-mai 2017	Rencontres avec les équipes politiques des candidats.	
juin 2017- janv. 2018	Contribution au rapport Mathiot, colloque Sgen bac-3/ bac+3 (l'espoir...), mandat de négociation défini par le CF.	Consultation sur le rapport Calvez-Marcon (remis en février 2018).
Fév. 2018- déc. 2018	Votes contre au CSE : décret et arrêtés lycée et bac GT. Consultation CSP pour programmes 2 ^{nde} et 1 ^{re} (association de militant-e-s « territoriaux-ales »). Votes sur les programmes en décembre 2018. Carte des spécialités arrêtées par les académies.	Non-participation à la grève préventive d'une intersyndicale. Consultations (à partir d'octobre). Débat au CF / mandat de positionnement. Lors des CSE, la fédération s'est positionnée de la façon suivante : contre la grille horaire des CAP, abstention concernant la grille horaire des bacs pro, pour la création de familles de métiers en 2 ^{nde} pro, abstention concernant la définition des familles de métiers (la fédération s'abstient notamment à cause de la création de la famille GA logistique transport).
Janv. 2019- août 2019	Réunion « réseau élargi » à la fédé pour réalisation du kit aide pour les militant-e-s, visite des académies entre mars et mai 2019, production d'outils divers (tableurs...). Arbitrage sur le choix des élèves conforme à nos positions. Consultations CSP : programmes de terminale, puis vote sur ces programmes en juillet.	CSE : vote sur les arrêtés (mars). Concernant le texte sur la 3 ^e préparatoire aux métiers, la fédération s'est abstenue. Consultation CSP pour programmes 2 ^{nde} et 1 ^{re} bac pro (association de militant-e-s territoriaux-ales).
Rentrée scolaire 2019 : la mise en œuvre (2^{nde} et 1^{re})	Rentrée « techniquement correcte », mais problématiques non résolues : E3C, dématérialisation, indemnité de correction, grand oral, surcharge de travail → installation du comité de suivi de la réforme du bac et du lycée.	Installation du comité de suivi de la réforme voie pro. Dossier de <i>Profession Éducation</i> , « Formation professionnelle : où est passée la démocratisation ? » (n° 271 - Octobre 2019).
Mars- juin 2020 : confinement	Délivrance du bac 2020 et certification des EC et de l'EAF du bac 2021 en contrôle continu, discussions sur les modalités de ce CC de crise. Dossier de <i>Profession Éducation</i> , « L'évaluation, angle mort des politiques éducatives » (n° 276, Été 2020).	Suppression des diplômes intermédiaires en bac pro, mise en place d'une attestation de réussite intermédiaire en bac pro. Discussions sur les modalités de délivrance des diplômes pro 2020 (durée des PFMP, notes du livret).
Rentrée 2021 : rentrée Covid	Globalement, des choix d'élèves sans perturbation majeure des moyens humains (malgré les inquiétudes, peu de données « massives » sur des disciplines qui seraient lésées), mais des EDT complexes, le problème du « groupe classe » et du suivi des élèves non résolu. Superposition avec la crise sanitaire Covid : en octobre, suppression des EC (demande du Sgen), aménagement des sujets (demande du Sgen) puis suppression des EDS de mars (demande du Sgen) : les arbitrages ministériels « favorables » aux propositions du Sgen sont à mettre en lien avec le travail intense réalisé en comité de suivi, et à la cohérence des positionnements du Sgen : confiance aux enseignant-e-s, levée du stress au maximum, allègement de la charge de travail, pour rendre supportable une année où la crise sanitaire et la protection des agent-e-s et des élèves est LA priorité.	Une rentrée qui voit un flux d'entrée en voie pro légèrement fléchir avec des décisions d'orientation qui continuent à se rapprocher des demandes des familles. Celles-ci formulent plus de demandes de formation en apprentissage. Une réforme de la voie pro qui continue à se déployer avec la mise en place de la co-intervention et du chef-d'œuvre en 1 ^{re} pro et terminale CAP. Les premiers infléchissements apparaissent avec une réflexion sur l'introduction d'un enseignement de philosophie-culture générale en terminale. Cette réflexion débouche sur le fait que la co-intervention devient facultative et peut être remplacée par ce nouvel enseignement au choix du lycée.

Dans l'enseignement agricole public

Au sein du ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA), les syndicats contestataires sont majoritaires et se caractérisent par la virulence de leurs revendications et de leurs actions. Par exemple, grève de la correction des examens (2019), instances ministérielles régulièrement perturbées ou boycottées, blocages des instances avec des déclarations liminaires à rallonge, etc.

Cette stratégie fait écho à une administration qui culturellement accepte le jeu du dialogue social. Elle est à l'écoute et organise de (trop) nombreux groupes de travail. Dans son champ professionnel, le Sgen-CFDT promeut également le développement de l'autonomie des établissements et des équipes pédagogiques et de direction, une vision également partagée par l'administration.

Le Sgen-CFDT a obtenu des avancées significatives :

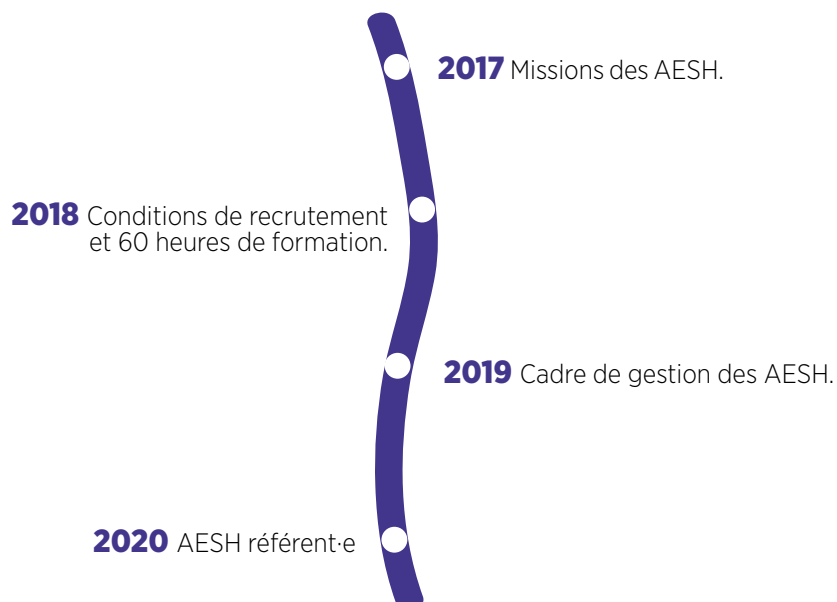
- un statut d'emploi plus avantageux pour le personnel d'encadrement de l'enseignement agricole public ;
- la possibilité pour un établissement d'opter pour l'organisation d'un BTSA semestrialisé avec 100 % de CCF ;
- une expérimentation de la conduite d'espaces de dialogue dans 15 structures au sein du MAA ;
- la possibilité pour un établissement de constituer une commission conditions de travail (CoCT) au sein d'un établissement, en lien avec une commission hygiène et sécurité (CoHS) à compétences élargies.

Enfin, il convient de souligner que le Sgen-CFDT a été seul en faveur de la dynamique portée par la loi « Choisir son avenir professionnel ».

L'École inclusive et les AESH

Le nombre des personnels AESH (accompagnant-e des élèves en situation de handicap) a très fortement augmenté au sein de notre ministère pendant cette période.

**Le mandat a été rythmé
par les textes présentés en CTMEN**



L'année 2020 aura été ponctuée par des groupes de travail menés par la DGRH suite à la mise en place du comité de suivi national des AESH qui a débouché sur la création d'un guide national RH dédié aux AESH.

La création d'un comité fédéral de pilotage de l'École inclusive pour les personnels AESH a permis de nourrir et d'accompagner une structuration renforcée du travail fédéral sur les AESH, articulant différents secteurs de la fédération.

Un séminaire, le 18 septembre 2019, autour du territoire inclusif nous a permis de débattre, échanger et compléter nos réflexions autour de l'École inclusive avec les participant·e·s extérieur·e·s (ATD-Quart Monde, DGESCO, un universitaire). Cela a également été le cas lors d'une audition au CÉSE (prise en charge scolaire, médicale et médico-sociale des enfants en situation de handicap) en janvier 2020, qui a également permis de compléter nos réflexions avec les fédérations CFDT de la FEP, de Santé-sociaux et d'Interco.

Depuis ce séminaire, toutes les problématiques du métier des AESH sont abordées dans ce comité fédéral, en lien également avec le groupe fédéral autour des contractuel·le·s.

Le Sgen-CFDT ne s'adapte plus au tempo des textes présentés en CTMEN, mais est devenu force de propositions et anticipe l'actualité syndicale des AESH.

Le développement de newsletters spécifiques aux AESH, des enquêtes nationales, l'accompagnement des équipes locales pour des formations de terrain (soit dédiée aux AESH soit autour de l'École inclusive où la formation est ouverte à tous les membres de l'équipe éducative), la multiplication des audiences et des courriers auprès du ministère (DGRH et DGESCO) et l'écriture de nombreux articles sur le site fédéral témoignent d'une attention accrue du Sgen-CFDT aux personnels AESH.

Point d'orgue de la fin du mandat, le 21 janvier 2021, une action collective fédération et syndicats académiques avec l'envoi le même jour d'un courrier relayant des revendications en lien avec les contrats et la rémunération des AESH (aux rectorats et au ministère) afin d'obtenir des réponses, écrites ou lors d'audiences afin d'obtenir un cadre de gestion permettant que les horaires et les rémunérations des AESH soient enfin appliqués correctement.

Conscient de la précarité de personnels indispensables à la réussite des élèves, la fédération revendique quelques victoires (indemnité compensatrice de la CSG, heures de fractionnement...), mais il reste encore beaucoup à obtenir.

Les enseignant·e·s en milieu pénitentiaire

Les postes d'enseignant·e·s en milieu pénitentiaire et les missions de responsable local·e de l'enseignement ont perdu une grande attractivité financière et d'avancement de carrière depuis 1995 (création des UPR).

Au regard de la valorisation des postes de l'enseignement prioritaire en milieu ordinaire, il y a de plus en plus de difficultés à recruter et de

nombreux·ses enseignant·e·s en milieu carcéral passent le pas d'un retour en SEGPA (le plus souvent en REP+). Aujourd'hui un·e enseignant·e en milieu pénitentiaire touche une indemnité de 2103 euros par an (indemnité créée en 2000), les responsables locaux·ales de l'enseignement touchent la même indemnité majorée de 15 % en cas d'une ULE disposant de moins de quatre emplois de personnels enseignants ou leur équivalent et 30 % dans le cas d'une ULE avec plus de 4 ETP. Ils ne touchent rien d'autre.

Alors que la nouvelle convention a été signée le 15 octobre 2019 et la circulaire (NOR : MENE2006507C, circulaire n° 2020-057 du 9 mars 2020 MENJ-DGESCO A1-3 / JUS-DAP) sorti au *BO* du 19 mars 2020, rien ne permet d'entrevoir une amélioration de cette situation.

Depuis la rentrée 2019, plusieurs rencontres sur sites et en visioconférences ont permis au Sgen-CFDT de préciser les préoccupations et inquiétudes de ces personnels enseignants — le plus souvent des professeur·e·s des écoles — qui ont été exclus des dernières mesures de revalorisation (ISAE), mais également des indemnités spécifiques aux territoires éducatifs particuliers (REP, REP+). Pourtant ce travail présente des enjeux sociétaux et des complexités comparables.

Les conditions d'exercice professionnel en centre de détention sont compliquées en raison notamment des mesures particulières, mais indispensables, imposées pour des raisons de sécurité. Elles génèrent un niveau de tension qui alourdit considérablement la tâche quotidienne.

Ces conditions de travail « hors-norme » justifieraient une reconnaissance de l'employeur... Malheureusement il n'en est rien aujourd'hui.

Le Sgen-CFDT entend corriger cette situation et a interpellé le ministre à de nombreuses reprises (en réunion bilatérale, en CTMEN, en réunion multilatérale notamment à la DRH) pour lui demander d'intervenir auprès de l'administration pour :

- Sécuriser les parcours et permettre une titularisation sur poste.
- Créer une formation adaptée et qualifiante au poste (type CAPPEI).
- Attribuer l'ISAE/ISOE pour tous les enseignant·e·s en pénitentiaire.
- Revaloriser l'indemnité spéciale en tenant compte des particularités des publics (alignement sur REP+).
- Permettre que l'exercice dans la pénitentiaire soit reconnu comme une fonction éligible à la classe exceptionnelle des personnels enseignants au titre du premier vivier.

L'orientation

La carte des CIO a été chamboulée par la décision de certains conseils départementaux de ne plus financer certains d'entre eux. Alors qu'une carte cible avait été décidée par le ministère Vallaud-Belkacem pour garantir un accès aux CIO pour l'ensemble de la population, le changement de ministère a totalement changé l'approche de ce dossier :

- d'une part, la loi dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a organisé le transfert aux régions de la mission

information des élèves ouvrant, de fait, le chantier de déstructuration de l'ONISEP avec la disparition des délégations régionales.

- D'autre part, la volonté ministérielle de fermer l'ensemble des CIO et d'affecter les psy-EN EDCO en établissement scolaire.

Les mobilisations auxquelles notre fédération a pris toute sa part ont permis pour le chantier de l'ONISEP de limiter la casse en revoyant à la hausse les postes et les missions restant dévolues à un Office national, certes amputé, mais dont la mission d'information nationale via, notamment, la cartographie des formations a fini par être reconnue et maintenue.

Pour les CIO, suite là aussi à des mobilisations fortes, la position du ministère a évolué. Le rapport remis au printemps 2019 par M. Charvet préconisait de garder au minimum un CIO par département voire plus dans les territoires fortement ou faiblement peuplés.

La crise sanitaire liée au Covid-19 est arrivée avant que ce rapport, dans sa partie concernant les CIO, soit mis en œuvre. Depuis, nous sommes dans un statu quo sans que nous sachions réellement quelles sont les intentions du ministre sur ce sujet, si intentions il y a encore.

La loi pour une École de la confiance

La loi pour une École de la confiance, initialement destinée à rendre l'instruction obligatoire à 3 ans, fut dans les faits une loi fourre-tout, bâclée. Loi fourre-tout du fait, notamment, de l'absence d'exposé des motifs (écrits après-coup, et d'étude d'impact, mais aussi parce que le ministère a sans doute pensé que ce serait la seule loi possible pendant le quinquennat, et enfin parce que le fonctionnement de la majorité parlementaire fait de chaque projet de loi une occasion de faire passer par amendements ce qui est perçu comme ayant été oublié dans la préparation initiale). Il convient cependant de distinguer des mesures que le Sgen-CFDT a soutenues : le rectorat à Mayotte, l'instruction obligatoire à 3 ans comme reconnaissance de la maternelle et du travail qui y est effectué.

Par contre, la fédération a porté à de nombreuses reprises une parole contre certaines mesures, y compris en participant à des journées d'action :

- Contre la suppression du CNESCO et la mise en place du Conseil national de l'évaluation de l'École.
- Le droit à l'expérimentation nouvelle formule.
- La mise en œuvre des INSPÉ ou de l'IH2EF.

Le travail autour de cette loi a été un marqueur fort du caractère réformiste du Sgen-CFDT qui a fait un gros travail pour proposer des amendements puis pour peser sur les décrets d'application. Ainsi l'outillage des syndicats pour aller à la rencontre des parlementaires (plus de 150 député-e-s touché-e-s) a été un travail important de lobbying. Cela a permis d'aboutir à des modifications du projet de loi, notamment la possibilité d'aménager

l'obligation scolaire à 3 ans avec le choix laissé aux familles de récupérer leur enfant pour la sieste ou encore la possibilité dans certaines académies de recruter des AED et de les préparer à devenir enseignant·e. Ce travail paie encore : de nombreux parlementaires nous sollicitent sur diverses questions relatives à notre champ de syndicalisation. Il s'agissait de porter sur cette loi un discours nuancé qui ne devait pas céder au catastrophisme porté par d'autres. Il est cependant clair que, sur cette loi, la majorité parlementaire a porté un discours assez irrationnel rendant difficile sa lisibilité, et ce, dans un contexte social délicat (Gilets jaunes, Stylos rouges...).

La réforme des régions académiques

En 2015, suite à la création des nouvelles régions administratives et à la loi NOTRE (nouvelle organisation territoriale de la République), l'Éducation nationale a eu pour objectif d'adapter son organisation pour trouver la manière de dialoguer avec les interlocuteur·trice·s territoriaux·ales. En 2016 ont été installé·e·s les recteur·trice·s de région, le service pour les affaires régionales et le SIASUP. En 2017, suite au rapport Weil, on se dirige vers une fusion des académies, mise en œuvre dans la douleur en Normandie et stoppée ailleurs à la suite du mouvement des Gilets jaunes. Si la fusion est stoppée, la volonté d'une réorganisation profonde de la gestion des académies au niveau régional reste. En octobre 2019, des arrêtés donnent onze compétences nouvelles aux recteur·trice·s de région et instaurent sept services régionaux obligatoires et deux services inter-académiques obligatoires. La compétence dans le domaine de l'enseignement supérieur se structure autour des délégations régionales académiques à la recherche et à l'innovation (DRARI) et de recteur·trice·s délégué·e·s à l'ESR dans certaines régions académiques. Le·la recteur·trice de région académique ou son·sa recteur·trice délégué·e ont désormais un rôle clé pour incarner localement l'État stratège et animer le dialogue de gestion avec les établissements, en lien avec les services centraux.

Le Sgen-CFDT n'a jamais été demandeur de cette réforme et s'est opposé à la fusion des académies. Il n'a cessé de questionner le sens de la réforme et en quoi elle améliore le service public et le travail des agent·e·s.

Réformes pour les corps des personnels de direction et d'inspection

Trois chantiers déterminants pour les conditions de travail et les carrières des personnels de direction ont été menés conjointement : les catégories d'établissement, la revalorisation de l'indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats (IF2R) et les modalités de l'évaluation.

Le Sgen-CFDT a constamment revendiqué un rééquilibrage des catégories qui pourrait permettre de voir se tarir progressivement les établissements de catégorie 1 voire 2, et nous l'avons obtenu.

Nous n'avons eu de cesse également de défendre la cause de l'ensemble de la profession et particulièrement de permettre à des adjoint·e·s d'envisager

une carrière de chef-fe d'établissement tout en conservant une meilleure indemnité, à la hauteur de leurs responsabilités augmentées, et nous l'avons obtenu.

Enfin le Sgen-CFDT a porté l'objectif d'une évaluation qui permette un rendez-vous de carrière plus régulier et un ajustement des objectifs au plus près de la réalité du terrain et nous l'avons également obtenu.

Lors des [négociations sur l'IF2R](#), nous avons été la seule organisation syndicale à porter une revalorisation de la part fonctions (F) pour l'ensemble du corps et plus importante que celle envisagée par le ministère et donc minorer la part résultats (R) dont nous savons la complexité de la mise en place et qui n'est pas à l'image du cœur de notre métier.

Nous avons réussi à obtenir 1,5 million d'euros de plus que l'enveloppe initiale de 21,5 millions pour valoriser davantage cette part F, mais le ministère a maintenu sa proposition de ne pas revaloriser l'ensemble de la profession pour ne pas recréer un trop grand écart de rémunération entre adjoint-e et chef-fe d'établissement qu'il convenait de corriger.

La lettre de mission triennale disparaissant avec l'introduction d'une évaluation annuelle par objectif, le Sgen-CFDT a soutenu la reconnaissance d'une professionnalité et des missions distinctes liées à la fonction occupée dans un territoire donné.

Attaché au travail d'équipe de direction et conscient des responsabilités liées aux fonctions de chacun-e, le Sgen-CFDT prend acte du principe d'une évaluation par le N+1, déconnectée des opérations de promotion et de mobilité, dans une logique de mise en cohérence globale avec le reste de la fonction publique et plus particulièrement avec les corps de l'encadrement supérieur auxquels nous avons accès.

Favoriser la proximité plutôt que l'éloignement a toujours été notre démarche et faire confiance à notre profession pour relever les défis également.

Parallèlement, et ce ne fut pas simple d'y parvenir, bien que ce soit une réelle avancée à laquelle le Sgen-CFDT a fortement contribué, le taux de promotion à la hors-classe augmente significativement. En effet, il passera à 8,4 % en décembre 2021, puis à 9,5 % en décembre 2021 pour atteindre et demeurer à 11 % à partir de 2022.

Après un premier cycle de discussions au printemps 2019, l'agenda social des inspecteur·trice·s s'est accéléré à la rentrée 2020 autour d'une fusion des corps des IEN et des IA-IPR que nous défendons. Ce chantier doit aboutir à l'échéance du 1^{er} janvier 2022, avec une harmonisation des grilles, une harmonisation indemnitaire et une redéfinition des missions qui doit redonner du sens au travail de ces cadres pédagogiques.

Des réformes d'ampleur dans l'Enseignement supérieur et la Recherche

Des masters vraiment en 2 ans

La résolution d'Aix-les-Bains rappelait que le master constitue un continuum de formation construit sur quatre semestres, et que la sélection en milieu de cursus n'avait pas lieu d'être, tout en insistant sur le fait que chaque étudiant-e titulaire d'une licence devait pouvoir accéder à un master dans son domaine disciplinaire, dans un établissement de sa ComUE, à charge pour l'État de développer une plateforme de recensement des vœux et des affectations.

Depuis décembre 2016, le master est une formation conçue sur la base de quatre semestres. Même si quelques exceptions, de plus en plus rares, subsistent, la sélection entre le M1 et le M2 est supprimée.

Mais le droit à poursuite d'études s'est révélé en pratique complexe : nombre de places disponibles, absence d'un véritable suivi des choix de parcours des étudiant-e-s en amont des demandes... D'autre part, il est nécessaire de penser ce droit dans la logique de la formation tout au long de la vie, alors qu'actuellement, il ne s'agit que d'un droit en formation initiale.

La loi ORE

La résolution d'Aix insistait sur l'importance du continuum bac-3/bac+3 pour permettre à l'ensemble d'une génération d'acquérir une qualification pour s'insérer professionnellement, et pour améliorer l'équité dans la différenciation des parcours scolaires et universitaires. Elle préconisait d'instaurer des modalités d'accompagnement des étudiant-e-s pour leur apprendre à construire de façon autonome un projet de réussite, et à les aider grâce à des dispositifs de remédiation pour faire face aux difficultés rencontrées. Enfin, elle insistait sur la mise en place d'accompagnements différenciés en fonction des besoins.

Compte tenu de ces enjeux, le secteur Sup a produit une réflexion nourrie sur le dossier de la loi ORE, et s'est mobilisé lors des travaux préparatoires, tant en interne que lors des très nombreuses réunions organisées au ministère (onze groupes de travail sur cinq semaines). Pour le Sgen-CFDT, plutôt qu'une égalité formelle d'accès à l'enseignement supérieur, il faut aider les étudiant-e-s à réussir, en leur donnant les outils nécessaires. Car la liberté de l'entrée à l'université, la liberté d'inscription, ne signifie pas que tout le monde a les mêmes chances de réussir.

Le Sgen-CFDT défend donc la réorganisation du « bac-3/bac+3 » et une meilleure reconnaissance de l'encadrement pédagogique, quelquefois un peu trop négligé à l'université, au moins pour certain-e-s enseignant-e-s et enseignant-e-s-chercheur-e-s.

Ainsi, le Sgen-CFDT a œuvré pour qu'il y ait un véritable suivi des étudiant-e-s et une personnalisation de leur formation. En particulier, des dispositifs spécifiques ont été prévus pour les étudiant-e-s « plus

fragiles», celles·ceux qu'on appelle les «oui si», parce qu'il·elle·s ne peuvent s'inscrire qu'à condition de suivre certains modules. D'autre part, des contrats pédagogiques de réussite doivent permettre d'accompagner les étudiant·e·s dans leurs choix tout au long de leur parcours.

De telles innovations impliquent bien sûr que des moyens humains et financiers soient spécifiquement affectés aux établissements. Le Sgen-CFDT a donc également amorcé la mise en place d'un outil de suivi de ces moyens financiers, pour s'assurer que les engagements seront tenus, tant par le ministère que par les établissements.

D'autre part, mieux lutter contre l'échec et le décrochage implique de mieux valoriser l'encadrement pédagogique. Le Sgen-CFDT a ainsi obtenu une reconnaissance de cette composante du métier d'enseignant·e-chercheur·e via un congé pédagogique, 36 heures de formation pour les maître·sse·s de conférences (MC nouvellement recruté·e·s), et des évolutions de carrière grâce à un échelon exceptionnel qui prend en compte leur investissement dans la mission d'enseignement.

La politique de site

La résolution d'Aix avait posé comme principe de promouvoir les démarches coopératives entre établissements, de refuser le gigantisme de fusions mal préparées et de soutenir, dans le cadre de ComUE dotées de personnels titulaires, le rôle des universités pluridisciplinaires de taille moyenne, indispensables à la démocratisation de l'enseignement supérieur. Cette ligne a été défendue par les élu·e·s au CNESER : il·elle·s ont ainsi dénoncé le manque de pilotage volontariste par le ministère des politiques de site, qui a abouti à l'échec programmé de nombreuses ComUE, minées par des dissensions purement politiques et par la mauvaise volonté de certains acteur·trice·s locaux·ales. Les élu·e·s Sgen-CFDT ont dénoncé le passage insidieux d'une politique de site «coopérative» à une politique de site promouvant au premier chef le gigantisme et «l'excellence» (volonté d'apparaître en bonne place dans les classements internationaux et les réponses aux appels à projets Programme d'investissements d'avenir (PIA), au détriment des préoccupations de service public universitaire) ainsi que «l'expérimentation» dans les statuts d'établissements telle qu'elle s'est concrétisée dans l'ordonnance de décembre 2018. Ce dernier point donne en effet lieu depuis un an à la mise en place de nouveaux établissements dont la structuration et les statuts sont très disparates, certains de ces statuts ayant été vigoureusement critiqués par le Sgen-CFDT, tant au CNESER qu'auprès du cabinet, du fait de leur manque récurrent de démocratie interne et du caractère précipité de leur mise en place.

La politique de site lancée par la loi Fioraso de 2013 a cependant eu des effets positifs via la mise en place depuis 2015 de la politique d'accréditation des établissements, qui a pris sa vitesse de croisière depuis 2016. Les élu·e·s CNESER ont soutenu cette démarche et porté des propositions de mise en cohérence des offres de formation sur les sites régionaux. C'est en lien avec cette préoccupation de cohérence territoriale, ainsi que de critères de qualité, qu'il·elle·s se sont positionné·e·s au cas par cas sur les ouvertures

ou reconnaissances de formations privées du supérieur, se différenciant de la politique de refus systématique de l'existence de formations du privé portée par certaines autres organisations syndicales.

Le modèle d'université « modernisée » proposée en France en miroir de ce qui se passe dans le monde, ne correspond pas forcément à toutes les missions que les universités doivent assurer, ni aux intérêts de toutes les populations et territoires.

Le Sgen-CFDT se positionne en soutien à l'accréditation qui permet d'avoir une réflexion globale sur les politiques d'établissement, et pour améliorer la transparence sur la soutenabilité financière des politiques menées. Pour le Sgen-CFDT, il est clair que l'autonomie ne saurait donner lieu à moins de démocratie sociale ou à un système universitaire à deux vitesses. Elle doit en revanche permettre aux établissements de disposer de marges de manœuvre locales plus importantes (financières, horaires, organisationnelles et pédagogiques), et donner la capacité aux acteur·trice·s locaux·ales d'opérer leurs propres choix dans le cadre des missions de service public qui leur sont confiées.

Il est difficile d'agir sur les mouvements de restructuration de l'ESR syndicalement.

Difficile d'aller contre ce mouvement dans l'enseignement supérieur mondialisé, qui met en scène une sorte de ligue internationale universitaire par des classements qui favorisent les regroupements. On assiste à des « changements de référentiels autour du New Public Management. Penser la coopération plutôt que la compétition, qui est la ligne de la CFDT, n'est pas aisé.

Les droits différenciés

En novembre 2018, le gouvernement a décidé une hausse des frais d'inscription pour les étudiant·e·s étranger·ère·s extra-communautaires en les portant, à la rentrée 2019, à 2 770 € en licence et à 3 770 € en master et en doctorat.

Le Sgen-CFDT a dénoncé cette disposition inique pensant qu'elle aurait un effet contreproductif sur l'attractivité internationale de la France et arguant du fait qu'elle méconnaissait le principe de gratuité de l'enseignement supérieur public. Le Sgen-CFDT a été partiellement entendu concernant le cas particulier des doctorant·e·s, mais pas pour les étudiant·e·s étranger·ère·s non communautaires.

Le Sgen-CFDT est donc intervenu auprès du Conseil constitutionnel dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité affirmant, au nom du principe de gratuité garanti par le préambule de la Constitution, que les droits d'inscription devaient rester infimes.

La décision du Conseil constitutionnel n° 2019-809 QPC du 11 octobre 2019, si elle valide la conformité à la Constitution de la décision législative attaquée (l'article 48 de la loi de finances pour 1951, donnant pouvoir

au gouvernement de fixer par arrêtés les droits d'inscription dans l'enseignement supérieur), réaffirme clairement les principes que nous défendons, notamment la gratuité de l'accès à l'enseignement supérieur public et la modicité du montant des droits quand ils existent.

À la lumière de cette décision, le Sgen-CFDT continue de demander au gouvernement de revenir sur les augmentations de droits d'inscription qu'il a décidées. Les augmentations importantes qui ont été pratiquées par les écoles d'ingénieur·e·s publiques devraient, elles aussi, être annulées pour les mêmes raisons.

La réforme du master MEEF

Le Sgen-CFDT a soutenu en 2013 l'universitarisation de la formation des enseignant·e·s et des conseiller·ère·s principaux·ales d'éducation (CPE) via la création du master des métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) et l'intégration de cette formation dans les écoles supérieures du professorat et de l'éducation (ÉSPÉ). En revanche, nous ne nous satisfaisions pas du contenu du concours, beaucoup trop académique, et de son positionnement en fin de M1. Ce choix rend en effet impossible la déclinaison de la formation sur quatre semestres consécutifs, avec une charge de travail très lourde en M2 pour les étudiant·e·s, l'année de stage en mi-temps de service en responsabilité se cumulant avec les cours et les travaux de recherche.

Dans la résolution d'Aix-les-Bains, nous réclamions le changement de place du concours avec, à partir de 2017, un choix en faveur d'un report en fin de M2, accompagné d'épreuves de recrutement plus professionnelles, d'une alternance rémunérée sur les deux années du master MEEF et d'un reclassement pendant l'année de stage, seule solution pour répondre au problème de l'attractivité des métiers de l'enseignement (académies déficitaires dans le premier degré, disciplines en souffrance dans le second degré).

Nous nous sommes mobilisé·e·s en 2019 pour éviter que la loi pour une École de la confiance s'accompagne d'une remise en cause de la mastérisation, au moins pour les enseignant·e·s du primaire, et d'une suppression des ÉSPÉ. Nous avons obtenu gain de cause sur ces deux points, mais nous n'avons pas réussi à nous opposer à un nouveau mode de désignation du·de la directeur·trice de chaque INSPÉ qui se passera désormais en dehors du conseil d'institut où siègent les représentant·e·s des personnels.

Nous avons également obtenu gain de cause en ce qui concerne le déplacement du concours en fin de M2, mais aucune évolution n'a eu lieu sur les épreuves, qui restent donc très largement académiques. La création d'un « oral professionnel » aux épreuves d'admission n'est pas suffisante.

Grâce à notre mobilisation, l'alternance sera désormais possible entre les deux années du master MEEF, en particulier sur les deuxième et troisième semestres du master, afin de ne pas pénaliser les étudiant·e·s pour la passation des épreuves du concours au quatrième semestre. Mais le contrat d'alternance sera limité à 12 mois et insuffisamment rémunéré.

Nous avons demandé le report de la réforme à la fois pour reprendre les négociations et laisser aux équipes dans les universités le temps d'élaborer les nouvelles maquettes de formation. Mais la mise en œuvre se fera bien à la rentrée 2021 dans la plus grande incertitude sur le nombre de berceaux de stage et en précarisant les conditions d'études des étudiant·e·s contractuel·le·s.

Globalement, la professionnalisation reste la grande absente de cette réforme, puisque le seul élément notable de ce point de vue est constitué du dispositif restreint des « AED-prépro » (3 000 étudiant·e·s par an de la L2 au M1), qui sont recruté·e·s pour effectuer des tâches d'enseignement dans une école ou un établissement scolaire. Les négociations ont permis l'intégration de ce parcours à la formation universitaire de l'étudiant·e, ainsi qu'un encadrement et une mise en responsabilité progressive.

Nous restons loin du continuum de formation dès la licence et d'une alternance progressive et rémunérée en master MEEF que nous soutenons et la réforme ne répondra pas à la grave crise de recrutement et d'attractivité du métier d'enseignant·e.

Enfin, et hélas, en 2020, le MEN a lancé l'idée d'une quasi classe prépa pour le professorat des écoles, baptisée PPPE (parcours préparatoire au professorat des écoles). Il est ainsi prévu d'ouvrir dans chaque académie une classe en lycée pour des étudiant·e·s de licence se destinant au métier de professeur·e des écoles, dans le cadre d'un « partenariat » lycée-université. En pratique, les étudiant·e·s de cette prépa seront déconnecté·e·s de l'université, avec des formations totalement tubulaires qui les enferment sans possibilité de passerelles.

Le comité de suivi INSPÉ

Ce nouveau comité est l'évolution du comité de suivi des ÉSPÉ, ÉSPÉ transformée en INSPÉ suite à la loi Blanquer. Le comité est maintenant sous la tutelle de la DGESCO et se réunit mensuellement, exclusivement en visio depuis sa première convocation en juillet 2020 en raison des conditions sanitaires. L'ensemble des organisations syndicales y participent avec des représentant·e·s des trois directions (DGRH, DGESO, DGESIP), du réseau des INSPÉ et de la CPU. Le Sgen-CFDT y a deux représentant·e·s et profite du comité pour porter ses revendications sur la formation des enseignant·e·s et des CPE.

L'évolution du comité ne nous donne pas satisfaction : les échanges sont limités, les sujets ne sont pas priorisés, et pour le moment le comité n'a produit aucune communication intéressante dans la mise en œuvre de la réforme. Les échanges sont tendus tant la fracture entre les représentant·e·s des directions et les représentant·e·s des personnels est grande.

La licence professionnelle et le bachelor universitaire de technologie (BUT)

La résolution d'Aix a pointé le taux d'échec important à l'université, taux d'échec expliqué en partie par l'inscription de celles et ceux qui constituent de façon récurrente les laissé·e·s-pour-compte de l'enseignement supérieur : les bacs pros et technos. La résolution rappelait ainsi la nécessité de mettre

en place un autre système d'affectation post-bac, qui tienne compte des compétences acquises par les lycéen·ne·s.

Les groupes de travail mis en place autour du projet d'arrêté portant réforme de la licence professionnelle ont donc été largement investis par le Sgen-CFDT. Le texte résultant de ces travaux instaure une licence professionnelle correspondant à un parcours entre deux et six semestres. Il prévoit également l'inclusion du DUT dans un cursus en trois ans de LP, nommé « bachelor universitaire de technologie ».

Au-delà de la rénovation du système des IUT, la réflexion du Sgen CFDT lors de ce cycle de négociation aura été de soutenir la nécessaire clarification du paysage du premier cycle de l'enseignement supérieur, au bénéfice de la réussite des étudiant·e·s : il est essentiel de considérer qu'un·e étudiant·e doit être inscrit·e là où il·elle a des chances de réussir. Il est également essentiel de permettre les réorientations et, notamment, de permettre aux étudiant·e·s engagé·e·s dans une formation de licence professionnelle de rejoindre une autre formation en cours de cursus ainsi qu'aux étudiant·e·s engagé·e·s dans les formations de licence (générales) de rejoindre une formation de licence professionnelle. Ce dernier point était un raté de la mise en place initiale des LP.

Le Sgen-CFDT a été attentif, et devra rester vigilant, à l'objectif d'insertion professionnelle des diplômés de LP. L'objectif minimal de 50 % a été fixé pour correspondre à la finalité affichée de ces formations. Un deuxième point d'attention est le renforcement de la diversité des cursus antérieurs des jeunes accueilli·e·s au sein des LP en 180 ECTS, notamment les BUT. Cette diversité (bacs généraux, bacs technologiques, réorientations et reprises d'études) constitue une richesse et contribue à la qualité de la formation. Dans cette diversité, une place suffisante est à faire aux bachelier·ère·s technologiques en fonction des viviers et dans un dialogue avec les rectorats pour que les objectifs d'accueil des différentes typologies de bachelier·ère·s soient respectés entre BTS et BUT, en particulier sur les flux de bachelier·ère·s technologiques et professionnel·le·s.

La loi de programmation de la recherche et l'accord RH

Le 1^{er} février 2019, le Premier ministre annonce le projet d'une loi de programmation pour la recherche (LPR). L'ensemble du secteur a pu en assurer un suivi rapproché : construction de revendications, réalisation puis parution de nos contributions, publications sur le site fédéral, suivi et coordination des groupes de travail, échanges avec le Sgen Recherche EPST, avec la confédération, préparation des auditions : une intense activité, donc, pour l'ensemble du secteur.

Les agent·e·s de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont depuis de longues années en attente d'une loi de programmation qui permette d'atteindre l'objectif maintes fois rappelé, mais jamais tenu, d'un effort du secteur public de 1 % du PIB pour la recherche publique.

Trois séries de discussions ont été déployées en trois groupes courant 2019 : financement de la recherche, attractivité des emplois et des carrières, recherche partenariale et innovation.

- Rentrée 2020 : un projet de loi porté par le gouvernement qui, s'il prévoit des dotations financières non négligeables pour la recherche, ne répond pas aux principales attentes de la communauté scientifique : les moyens pour l'enseignement sont absents du schéma de financement, et les dispositifs RH (chaires de professeur junior, CDI de mission) sont globalement rejetés. Pour rappel, un dossier complet est publié sous la forme de dossier de presse – septembre 2020 (<https://sgen-cfdt.fr/contenu/uploads/2020/09/Dossier-de-presse-sup-v3-4.pdf>)
- Adoption de la loi – automne 2020 : cette loi programme les engagements budgétaires pour les années 2021 à 2030, afin d'atteindre à échéance une part de 1 % du PIB consacré à la recherche publique.
- La signature du protocole rémunérations et carrières le 12 octobre 2020 a lancé un processus de revalorisation des rémunérations et des carrières inédit dans l'Enseignement supérieur et la Recherche.
- Novembre 2020 : avec la loi de programmation pour la recherche (LPR), le ministère propose aux organisations syndicales un avant-projet de protocole d'accord visant à revaloriser la rémunération et la carrière des personnels de l'ESR sur la durée de la programmation (2021-2027), ce qui va à nouveau engendrer un regain d'activité du secteur.

Protocole carrières et rémunérations dans l'ESR : un comité de suivi est mis en place

Le Sgen-CFDT a été présent et actif dans les revendications : les trois organisations signataires (CFDT, UNSA, SNPTES) représentent 50,9 % des voix exprimées aux élections professionnelles.

- 1^{er} février 2021 : installation du comité de suivi de l'accord relatif à l'amélioration des rémunérations et des carrières des personnels pour la recherche : s'ensuivent une série dense et importante de groupes de travail très rapprochés relatifs aux chercheur·e-s, aux enseignant·e-s-chercheur·e-s, aux ITRF... pour des négociations sur des repyramidages de postes, de l'indemnitaire...

Jeunesse et Sports absorbé au sein d'un grand ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports

Le Sgen-CFDT se singularise depuis longtemps dans le champ Jeunesse et Sports. C'est lié à notre structuration en syndicat général alors que la

plupart des autres organisations ont une base corporatiste très forte (cela nous permet d'intégrer à toutes nos revendications l'impact sur les personnels administratifs, souvent oubliés par les directions métiers et par les syndicats corporatistes JS). Nous nous distinguons aussi par nos positions en faveur d'une interministérialité de projet, d'une évolution et clarification du rôle des conseiller·ère·s techniques sportif·ve·s (CTS) et par notre affirmation de l'intérêt du lien entre les politiques jeunesse et sports et les politiques de cohésion sociale, ainsi que notre capacité à reconnaître la réalité du travail des personnels techniques et pédagogiques aujourd'hui.

Nous n'étions pas favorables au transfert des compétences et des personnels JS au ministère de l'Éducation nationale. Tout au long des discussions, nous avons à la fois porté notre vision de l'interministérialité de projet, rappelant que les politiques sportives ne pouvaient se limiter au sport de haut niveau / haute performance d'un côté, et aux activités sportives dans les cadres scolaire, périscolaire et extrascolaire de l'autre, que les politiques Jeunesse ne peuvent se limiter à des dispositifs scolaro-centrés ou au service national universel (SNU). Nous avons très tôt, et d'abord assez seuls, porté les enjeux pour les personnels administratifs et ITRF, pour les établissements et les personnels qui y travaillent dans le cadre du transfert, obtenant que ces situations soient incluses dans les travaux ministériels et dans les deux accords que nous avons signés.

Les personnels contractuels

La motion d'actualité adoptée par le congrès d'Aix-les-Bains revendiquait la titularisation sans concours pour les contractuel·le·s, une prise en compte des parcours antérieurs et l'accès au même régime indemnitaire que les titulaires.

Le ministère a publié un décret qui règlemente le recrutement des contractuel·le·s enseignant·e·s : diplôme, accès aux mêmes indemnités que les titulaires... Il a ensuite entamé les discussions concernant la note de service. Celle-ci fixe un cadre national unique de référence pour la rémunération. Au cours des discussions, la fédération a insisté, entre autres, sur la portabilité du CDI ainsi que sur l'absence de nouvelle période d'essai en cas de changement d'établissement. Nous avons obtenu gain de cause sur ces deux points.

Par ailleurs, le réexamen triennal de la rémunération a été inscrit dans la note de service à notre grande satisfaction.

Il reste néanmoins à obtenir un cadre de gestion identique pour les contractuel·le·s BIATSS.

Liens partenariaux pour travailler sur nos orientations

Dans le travail d'action revendicative, dès que cela est possible, nous travaillons dans le cadre de partenariats, notamment avec des associations.

L'un des axes de la résolution d'Aix-les-Bains était la construction et le renforcement des partenariats.

Si certains partenariats semblent parfois s'être distendus : OZP, FCPE du fait des méthodes du ministre et de sa détestation, le lien n'a jamais été rompu. Plusieurs réunions de travail ont eu lieu tout au long du mandat entre la fédération et la FCPE. La fédération a participé aux séminaires de l'OZP, et récemment l'OZP s'est positionné sur les lignes exprimées par la fédération sur la politique d'éducation prioritaire dans le sillage de l'annonce de l'expérimentation des CLA. D'autres partenariats ont été renforcés : ORTEJ, Collectif RASED, RFVE, ATD Quart Monde, GDID, JPA, ANCP & AF, ANDEV, Manag'éduc, La classe, G10. Des contacts ont également eu lieu durant le mandat avec des associations disciplinaires (APMEP, APSES, APBG, APDEN) pour des échanges de points de vue souvent autour de la réforme du lycée. La fédération a participé à la Biennale internationale de l'éducation nouvelle, à des séminaires de la FESPI.

1.2. LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La préparation de la loi de transformation de la fonction publique était pilotée par la DGAFP. La fédération a travaillé en lien étroit avec l'UFFA dès le début et encore maintenant pour le suivi des ordonnances et autres textes réglementaires qui sont pris dans le sillage de la loi. Ce lien militant fort a permis de préparer ensuite au mieux les discussions avec les services RH centraux des ministères de nos champs de syndicalisation. Cela nous permet cohérence des positions et capacité à interroger le cas échéant des choix, des restrictions imposées par les ministères. La mise en œuvre de la loi n'est pas encore finalisée, puisque tous les textes réglementaires n'ont pas été pris. On peut même affirmer qu'elle se met en place de manière déséquilibrée tant que manquent les textes relatifs aux moyens syndicaux et au rôle de délégué-e syndical-e. Cependant, avec les premières opérations collectives sans tenue des CAP et les discussions des lignes directrices de gestion mobilité et carrière, il est déjà possible de dresser de premiers bilans.

Concertations LDG

Les lignes directrices de gestion amènent à un dialogue social intégrant l'ensemble des catégories professionnelles de chaque ministère. Notre syndicalisme général facilite le travail cohérent à l'échelle de l'ensemble des corps, et le secteur politique des personnels organise un travail qui permet à la fois cette cohérence et la compréhension fine des enjeux spécifiques de chacune des catégories.

La suppression de l'avis préalable des CAP concernant la mutation a entraîné la disparition de la concertation autour de la note de service et donc du barème. Nous avons participé à la discussion autour des LDG concernant

les personnels enseignants qui remplace cette concertation. Nous y avons porté notre refus du développement des postes à profil, notre exigence d'une plus grande parité dans les nominations sur poste spécifique, avons réitéré notre demande de reconnaissance dans le barème des aidant·e·s familiaux·ales prévu par la loi Fonction publique.

La DGRH a refusé de prendre en compte les aidant·e·s familiaux·ales, mais nous a entendus sur l'égalité des nominations au mouvement spécifique. En ce qui concerne les postes à profil, l'administration n'a pas ôté cette référence (ligne rouge du cabinet ministériel), mais s'est engagée à ne pas les développer (enfin pour l'instant).

MEN Filière enseignante : le mouvement

■ Concertation note de service mouvement inter

Nous avons principalement axé nos revendications autour des axes suivants :

1. le droit à la mobilité pour toutes et tous quelle que soit sa situation familiale à partir d'une durée minimale d'exercice ;
2. le rapprochement de conjoint·e reconnu aux situations de garde alternée ;
3. la priorité de mutation des conjoint·e·s séparé·e·s avec enfant(s) ;
4. la création d'une bonification pour exercice en éducation prioritaire durant 8 ans ;
5. la création d'une priorité de mutation pour ascendant·e dépendant·e basée sur le GIR.

Nous avons obtenu l'accès aux bonifications de rapprochement de conjoint·e pour les personnes disposant de l'autorité parentale conjointe.

De la même façon, nous avons accueilli favorablement, mais sans l'approuver totalement, l'augmentation des points d'ancienneté de poste qui ont permis à davantage de collègues célibataires de pouvoir muter en 2019.

La DGRH a également été sensible à notre argumentation sur la priorité pour ascendant·e dépendant·e, mais nous n'avons pas réussi à obtenir satisfaction sur ce point.

ITRF

Nous militons pour la transparence envers les agent·e·s dans les opérations de promotion. Nous sommes le seul syndicat à informer les ASI ou les IGE proposé·e·s par leur établissement de leur classement grâce à une communication avant la CAPN. Un réseau d'él·u·e·s locaux·ales Sgen-CFDT fort existe, et nous transmettons, après la CAPN, à chaque collègue, le résultat le-la concernant, qu'il·elle soit promu·e ou pas.

Cela suppose un gros travail de préparation : transformation des documents pdf reçus préalablement à la réunion préparatoire ; glanage des adresses mails des candidat·e·s, des él·u·e·s Sgen-CFDT, ou reconstitution des mails ;

préparation, rédaction et soumission pour validation de la déclaration préalable, mise en ligne dès sa lecture en séance en lien jusqu'à la publication du compte-rendu de la CAPN et l'analyse des statistiques concernant les promu·e·s par BAP, genre, âge.

La liste déconcentration BIATSS, strictement ouverte aux adhérent·e·s élu·e·s, rassemble des élu·e·s Sgen-CFDT des CAPN, CAPA et CPE des corps des BIATSS principalement ITRF. L'ambition est de créer un lien entre élu·e·s nationaux·ales et élu·e·s locaux·ales. Elle permet de diffuser les éléments de campagne (argumentaires, résultats, inscription de l'organisme de formation CFDT dans le plan de formation de l'université pour les mandaté·e·s CHSCT), ainsi que les informations utiles dans le rôle d'élu·e Sgen-CFDT (nombre de possibilités de promotion, articles, circulaires de gestion). Elle permet également les échanges de pratiques sur des dossiers autres que les promotions (RIFSEEP, télétravail, profession de foi, guide d'accueil des nouveaux·elles, intéressement...).

L'impact de la loi de transformation de la fonction publique sur le travail des élu·e·s CAPN du Sgen-CFDT

Les élu·e·s du Sgen-CFDT ne se sont jamais perçu·e·s comme cogestionnaires du mouvement. Le mouvement relève de la responsabilité de l'employeur. Les CAP émettaient des avis consultatifs, mais constituaient néanmoins une étape majeure du processus de mutation. Au sein de ces instances, les élu·e·s intervenaient pour signaler d'éventuelles erreurs de barème ou soumettre des situations délicates ou douloureuses. Nous expliquions aussi beaucoup aux collègues les raisons de leur non-mutation et nous les accompagnions pour demander éventuellement dans le second degré une ATP (affectation à titre provisoire) tout en leur expliquant les avantages et aussi les inconvénients pour leur situation personnelle. Bref, nous nous voyions comme des éclairer·e·s et aussi des accompagnateur·trice·s de nos collègues candidat·e·s à mutation. Nous ne tirions aucun avantage de notre situation et ne nous voyions pas comme des privilégié·e·s. Nous avons le sentiment d'œuvrer pour le bien des collègues et nous considérons comme garant·e·s de l'équité de traitement. Le pluralisme syndical au sein des CAP contribuait également, par la richesse des approches, à l'efficacité des instances. En résumé, nous considérons que nous apportions notre modeste contribution à l'efficacité du service public d'éducation. Cette opinion ne fut malheureusement pas partagée par le gouvernement dans sa suppression de l'examen préalable des mutations par les CAP. De ce fait, l'administration a pris le risque de faire face à la suspicion, au doute des candidat·e·s à mutation face à l'opacité. Quoi qu'il arrive, le Sgen-CFDT continuera à accompagner les collègues pour toutes les questions de mouvement, y compris pour les futures procédures de recours éventuellement contentieuses. Le gouvernement a pris ainsi le risque de se priver définitivement du rôle de « filtre » ou d'amortisseur que nous remplissions jusqu'à présent. La loi de la transformation publique modifie en profondeur le rôle de l'élu·e, et des militant·e·s plus largement, puisqu'il-elle a désormais le rôle d'accompagnateur·trice et de conseil des collègues pour recourir envers des décisions prises dans des commissions

auxquelles il·elle·s ne participent plus et avec une vision individuelle et donc partielle de l'ensemble des opérations ayant amené à la décision en litige. Le passage d'un accompagnement collectif des opérations de mutations et de promotions à un accompagnement individuel est un challenge à relever pour notre syndicat pour le mandat à venir.

La rupture conventionnelle

Le principe de la rupture conventionnelle a été institué par l'article 72 de la loi Fonction publique de 2019 et décliné par deux décrets parus le 1^{er} janvier 2020. Mais l'administration a été très lente à instruire les demandes puisque les premières l'ont été en décembre 2020. L'accompagnement syndical a néanmoins permis à des adhérent·e·s de pouvoir recevoir une indemnité supérieure au plancher prévu par le décret.

Décret qui est mal rédigé puisqu'il exclut *de facto* les personnels qui sont en disponibilité l'année précédant la rupture conventionnelle.

1.3. LA RÉFORME DES RETRAITES

La fédération a travaillé au long court avec la confédération sur le dossier des retraites. Ainsi lorsque s'est clairement dessinée la perspective d'une réforme systémique des retraites, l'implication de la fédération dans les groupes de travail confédéraux et de l'UFFA sur le sujet, au CNC, au bureau national a contribué à assurer la prise en charge confédérale des enjeux de la perspective de la fin de la règle des six derniers mois de traitement comme base de calcul de la pension.

C'est donc directement au niveau confédéral qu'a été portée la nécessité d'une revalorisation des personnels de la fonction publique ayant peu de primes à intégrer au calcul de leur pension, et singulièrement les personnels enseignants. Laurent Berger s'est exprimé très clairement sur le sujet au moment de la présentation des résultats de l'enquête « Parlons travail ».

Dans nos champs de syndicalisation, la perspective de réforme systémique des retraites a été un élément légitimant des perspectives de revalorisation des rémunérations. Après le discours du président de la République à la fin du Grand débat, les travaux ont commencé à l'Éducation nationale. Ils ont marqué une pause au moment de la grève du baccalauréat puis ont repris sous la forme d'un agenda social. De nombreuses réunions, bilatérales et multilatérales, ont eu lieu avec la DGRH. La fédération a porté des axes revendicatifs travaillés dans le cadre de nos orientations, des travaux conduits par le comité fédéral sur les parcours professionnels et le conseil fédéral : nécessité de la revalorisation dans le cadre d'une réforme systémique des retraites, mais aussi pour assurer une meilleure attractivité des carrières après des décennies de pertes relatives de pouvoir d'achat et une meilleure reconnaissance du travail, aménagement des fins de carrière, meilleure prise en compte des parcours professionnels dans leur diversité (enjeu notamment des contractuel·le·s et des polypensionné·e·s).

La fédération a pesé, avec la confédération, pour que le gouvernement reconnaisse la nécessité d'une revalorisation en lien avec une réforme systémique. Néanmoins, que ce soit faute de temps, parce que les arbitrages n'avaient pas été rendus, ou faute d'une réelle volonté politique, le gouvernement n'a pu présenter d'éléments précis, solides et durables quant à cette revalorisation — ce qui, dans un contexte de forte défiance, a contribué à inquiéter les collègues.

Notre positionnement syndical était singulier sur ce dossier, la plupart des autres organisations refusant toute idée de réforme systémique des retraites.

Néanmoins, la réforme que nous souhaitions n'était pas celle que proposait le gouvernement, en particulier parce que nous refusions toute mesure paramétrique.

La fédération a pris toute sa part dans ce débat :

- à l'interne du Sgen-CFDT : plusieurs débats ont eu lieu au conseil fédéral, des militant·e·s fédéraux·ales ont élaboré des outils pour animer des débats et étaient disponibles pour y participer ;
- à l'interne de la CFDT : participation aux travaux de l'UFFA et de la confédération ;
- à l'externe : production d'argumentaires à destination des ministères, courrier au président de la République, interventions médiatiques (conférence de presse de rentrée, dossier de presse).

1.4. PORTER NOS MANDATS ET LA VOIX DES AGENT·E·S DANS LES INSTANCES

La représentativité acquise dans les élections professionnelles nous donne la capacité à participer aux concertations avec les ministères, à demander l'ouverture de discussions sur les orientations qui sont les nôtres. Systématiquement, les équipes d'élu·e·s ont établi les propositions d'amendements, de votes en fonction de nos orientations ou de mandats de négociations validés par le conseil fédéral. Les instances ministérielles sont aussi un des lieux pour exercer le droit de suivi et le devoir de vigilance dans l'application des accords que nous associons à notre engagement dans le dialogue social.

Le comité technique ministériel de l'Éducation nationale (CTMEN)

Une organisation interne élargie dans la préparation des CTMEN et le souci de rendre visible la parole du Sgen-CFDT et sa spécificité dans cette instance. Le choix d'une présence de la secrétaire générale du Sgen-CFDT

au CTMEN est un signe fort de l'engagement politique de la fédération. La liste élus-ct_education_nationale a été au service d'un échange et d'un partage sur les différents dossiers portés. D'autres listes sont aussi le lieu d'échanges sur les instances et permettent, par exemple, la mutualisation des déclarations liminaires.

Le Conseil supérieur de l'éducation (CSE)

Un an avant l'élection présidentielle, l'activité fédérale a connu une période de décélération provoquée essentiellement par l'absence de faits marquants si ce n'est la rédaction d'une charte fonctionnelle pour la direction d'école ou la réflexion autour de la mise en œuvre de la réforme du collège. Cette dernière réforme du quinquennat Hollande a eu cependant pour conséquence principale la difficulté rencontrée par la FCPE pour trouver une ligne directrice commune. Ainsi la majorité réformatrice de la FCPE a disparu au profit d'une aile conservatrice. Dès lors, il devenait impossible de consolider la réforme, ce qui a permis au ministre actuel de s'appuyer sur les organisations et partenaires conservateurs pour détricoter quelque peu la réforme. Face d'autre part au positionnement incertain du SE-Unsa, il s'est avéré également difficile de travailler avec cette organisation syndicale sur de nombreux dossiers.

Cet éclatement de la majorité réformatrice s'est confirmé au Conseil supérieur de l'éducation. Dès lors, devant une opposition systématique de la branche conservatrice, le ministère n'a plus tenu compte de ses avis. Cela a donc entraîné inexorablement un affaiblissement de l'instance étant donné que ce ne sont pas des instances décisionnelles.

Le Conseil national de l'enseignement agricole (CNEA)

De même, le CNEA a été vidé de sa substance du fait de la non-venue de certains syndicats contestataires. Un point positif cependant, cela a permis la consolidation des liens avec la FEP-CFDT et la prise de décisions communes qui ont permis à la CFDT de se positionner comme syndicat pesant sur les décisions.

Le Comité technique ministériel de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (CTMESRI)

Au CTMESRI, le Sgen-CFDT a été à l'origine :

- de la saisine du CHSCT-MESRI à propos de la situation des ComUE ;
- de groupes de travail pré-CTM (restructuration des services académiques x3, LDG, CPE...);
- de multilatérales (novembre et décembre 2019) avec les organisations syndicales de l'ESR – Concertation sur le volet statutaire et indiciaire des enseignant·e·s-chercheur·e·s, chercheur·e·s et ITRF (LPR).

En lien avec le CTMESRI, participation de deux mandaté·e·s Sgen-CFDT aux travaux du CHSCT-MESRI (un·e titulaire et un·e suppléant·e), travail et suivi en lien avec le secrétariat enseignement supérieur et recherche. Montée en puissance de l'intérêt pour l'instance CHSCT de la part des équipes et des militant·e·s du fait de la crise sanitaire 2020 et 2021 (visio santé au travail dans l'ESR avec les correspondant·e·s d'établissement, enquête en ligne Santé au travail – janvier 2021).

Le Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (CNESER)

La délégation du Sgen-CFDT est numériquement la plus importante de ce conseil, qui est une instance consultative. Tous les textes enseignement supérieur et recherche y sont présentés.

Ainsi, notre profession de foi rappelait notre attachement à une recherche et un enseignement supérieur collaboratifs, des emplois statutaires, une augmentation des ressources récurrentes, ainsi qu'à un véritable financement pour les mesures nouvelles.

D'autre part, nous siégeons également au CNESER disciplinaire, qui est une juridiction administrative. Elle traite d'affaires sensibles tant chez les personnels que chez les usager·ère·s, et peut décider de sanctions (suspensions, exclusions et interdictions).

En 2019, cette instance a été réformée, réforme que nous avons contestée pour trois raisons : elle confiait sa présidence à un·e conseiller·ère d'État et non à un·e enseignant·e-chercheur·e, ce qui contrevient au principe de jugement par les pairs, conséquence du principe d'indépendance des enseignant·e·s-chercheur·e·s. Enfin, sont réformées la procédure disciplinaire à l'égard des usager·ère·s en première instance ainsi que celle de « l'appel » pour les usager·ère·s qui se fera au Conseil d'État et ne relèvera plus du CNESER disciplinaire.

Le comité de suivi licence master doctorat (CSLMD)

Ce comité constitue le regroupement du comité de suivi licence et licence professionnelle et du comité de suivi master, qui existaient précédemment. Le Sgen-CFDT a approuvé cette évolution, qui va dans le sens d'un traitement plus global des questions posées en matière de diplomation. D'autre part, la formation doctorale et l'insertion des docteur·e·s seront désormais traitées dans ce comité, ce qui contribuera à donner au doctorat une véritable visibilité auprès des acteur·trice·s du monde économique.

Ce comité se réunit mensuellement (environ dix fois par an), et ses travaux correspondent aux dossiers de politique de formation dans le supérieur (contrat pédagogique de réussite, professionnalisation du premier cycle, enjeu de l'évaluation des formations, enseignement à distance...). Il a également eu l'occasion de saisir les partenaires sociaux sur l'enregistrement

au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) des diplômes nationaux de l'ESR.

Le Sgen-CFDT a obtenu une meilleure représentativité des organisations, via l'augmentation du nombre de représentant·e·s des personnels enseignants et enseignants-chercheurs, et l'augmentation du nombre de représentant·e·s des salarié·e·s. De plus, la formulation initiale concernant les représentant·e·s des personnels enseignants, « sur simple proposition du CNESER » pouvait conduire à ce qu'une organisation soit écartée du comité. Le Sgen-CFDT a obtenu la formulation : « sur proposition des organisations siégeant au CNESER dans des conditions assurant la représentation de la diversité du CNESER », qui garantit bien la présence de chacune des organisations dans le CSLMD.

Le comité technique ministériel Jeunesse et Sports (CTMJS) et le comité hygiène, sécurité et conditions de travail ministériel Jeunesse et Sports (CHSCTMJS)

Nous nous singularisons d'autres organisations syndicales en ne jouant pas de la carte du boycott en CTMJS, ni celle de faire de l'instance une pure tribune politique.

Les élu·e·s en CTMJS portent une voix différente des organisations corporatistes dans ce champ. Nos interventions ne juxtaposent pas les intérêts catégoriels, mais articulent les enjeux de travail des différent·e·s agent·e·s, qu'il·elle·s soient en centrale, en service déconcentré ou en établissement, qu'il·elle·s soient personnels techniques et pédagogiques ou administratifs.

L'action revendicative en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Au cours du mandat, la structuration du travail fédéral sur les enjeux de santé, sécurité et conditions de travail a évolué avec une meilleure identification du collectif militant et de son pilotage. C'est désormais un groupe actif, qui développe outils et actions à l'externe, et offre une expertise à l'interne. Il regroupe plusieurs secrétaires fédéraux·ales, issu·e·s de champs, de statuts et territoires différents qui partagent leurs expériences pour produire des ressources et élaborer des axes revendicatifs sur ces questions.

Éducation nationale

L'Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements d'enseignement (ONS) : le Sgen-CFDT s'est fortement investi dans ses travaux depuis 25 ans et mobilisé contre sa suppression.

Le Sgen-CFDT a participé aux travaux de l'ONS, depuis sa création en 1995. Depuis 2015, les représentant·e·s du Sgen-CFDT participaient régulièrement au comité de pilotage et sont intervenu·e·s activement au sein de trois commissions : sécurité incendie, risques majeurs (PPMS) et surtout sécurité santé hygiène (SSH) avec trois objectifs :

- face au manque flagrant de formation et d'information des agent-e-s sur ces questions, participer à l'élaboration et à la mise en ligne d'outils et de ressources sur le site de l'ONS (textes réglementaires, recommandations);
- défendre une approche de santé, ou de sécurité, responsable et citoyenne dans les établissements;
- rendre les agent-e-s acteur-trice-s de ces questions en privilégiant la prévention et la réflexion collective et transversale.

Parmi les derniers travaux réalisés, la publication des « vadémécum sécurité et accessibilité » dans le premier et le second degré constituent à ce titre une base d'informations et de recommandations unique et indispensable.

Notre organisation s'est mobilisée dès l'annonce brutale de la suppression de l'ONS, à la rentrée 2019, sans concertation ni évaluation préalable. Elle intervient alors que l'actualité récente a rappelé l'importance de ces sujets pour la communauté éducative (Lubrizol Rouen, amiante, pollution des sols et de l'air, Covid-19...). Ils doivent être traités en associant l'ensemble des acteur-trice-s de la communauté éducative. Le Sgen-CFDT a fait part de son intérêt à participer aux travaux de la nouvelle cellule sur le bâti scolaire créée au sein de l'administration centrale suite à la disparition de l'ONS.

1.5. LES DIFFICULTÉS ET LES OPPORTUNITÉS DE LA DIFFÉRENCIATION

Dans la résolution d'Aix-les-Bains, nous affirmions notre volonté d'incarner un syndicalisme progressiste et réformiste prêt à accepter des conquêtes partielles pour que chaque avancée obtenue permette des avancées futures. Nous affirmions aussi que c'est dans le dialogue social que se construit le rapport de force pour faire aboutir des revendications, en construisant les convergences avec d'autres organisations syndicales et partenaires partageant des visions communes avec nous.

À plusieurs reprises, le conseil fédéral a débattu de la question de la relation aux intersyndicales, parfois âprement, dégageant progressivement une position associant refus de la chaise vide aussi bien dans les discussions avec les ministères que dans les intersyndicales (soit en y participant directement, soit quand ce n'est pas possible en exprimant nos positions et propositions dans le cadre d'échanges mails) et incarnation d'une fédération ni suiveuse de gouvernement, ni suiveuse d'intersyndicale.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, la structuration progressive d'un bloc réformiste dans laquelle nous avons un rôle leader du fait de notre forte représentativité, est associée à une différenciation très forte. Cette différenciation, du fait de notre force relative, peut sembler plus facile à assumer à tous niveaux de l'organisation que dans d'autres champs. Cependant, le

mandat a été émaillé d'attaques inacceptables contre des adhérent·e·s CFDT dans plusieurs établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Nous sommes intervenus à chaque fois pour dénoncer ces attaques.

Dans la recomposition du paysage syndical en cours ces dernières années, le SNPTES a choisi, à ce jour, de s'adosser à la FA-FP après avoir longtemps envisagé de rejoindre le Sgen-CFDT. Si cet épisode a donné lieu à de nombreux questionnements sur notre identité syndicale, il a aussi permis à plusieurs militant·e·s de venir étoffer nos rangs.

Dans le champ de l'enseignement scolaire, le bloc réformiste ne parvient pas à s'affirmer en tant que tel. Dans le même temps, certaines organisations syndicales jouent de fait la partition de l'unité d'action à la base, ou bien acceptent nationalement des textes assez éloignés de leurs mandats et modes d'actions pour ensuite en tourner le sens dans leur communication aux agent·e·s. Cela a pu rendre plus difficile l'affirmation de notre différence.

Dans le champ de la Jeunesse et des Sports, notre différenciation assumée a pu faire l'objet d'attaques d'autres organisations syndicales dans leur communication aux agent·e·s. Cependant, nos progrès aux élections, le fait que nous sommes majoritaires dans les établissements des sports, et la présence des militant·e·s fédérales et fédéraux auprès des adhérent·e·s du fait d'un suivi fédéral de ces agent·e·s ont permis à chacun·e de bien connaître les tenants et aboutissants de nos positions. Et les collègues qui nous rejoignent le font précisément parce que nous ne défendons pas la même vision des missions que doivent assumer les agent·e·s de l'État dans le domaine de la Jeunesse et des Sports.

Il en va de même dans l'enseignement agricole public.

Sur plusieurs sujets déjà présentés plus haut, faire entendre notre différence a aussi été un levier de discussion. Nous voulons reprendre ici un exemple. Alors que plusieurs organisations syndicales étaient frileuses, voire hostiles au développement du télétravail, le Sgen-CFDT s'est pleinement engagé sur le sujet auprès des différents ministères, pour faire entendre que ce nouveau mode d'exercice du travail, pour peu qu'il soit correctement encadré, peut être une chance pour les agent·e·s notamment pour concilier vie personnelle et vie professionnelle. Alors que d'autres organisations syndicales étaient plus rétives, voire carrément hostiles au télétravail, le Sgen-CFDT a porté des propositions et aussi la contradiction lorsque la DGRH envisageait des modalités très restrictives de mise en œuvre du télétravail. Dans cette phase de discussion sur la préparation des textes, les échanges avec les autres fédérations CFDT de la fonction publique ont été précieux afin de partager ce que les travaux avaient produit dans d'autres ministères. Les textes Éducation nationale et Enseignement supérieur parus finalement en 2018 donnent un cadre suffisant permettant d'organiser le télétravail dans différents services centraux et déconcentrés et dans les établissements. Nous avons cependant estimé que faute de volonté claire du ministère de développer cette modalité de travail, il y a eu des freins importants, un sous-investissement sur ce sujet qui a été extrêmement visible au moment du confinement du printemps 2020.



II.
**UNE FÉDÉRATION
AU CŒUR
DE LA CFDT**

2.1. LE TRAVAIL INTER-FÉDÉRATIONS

Tout au long du mandat, la fédération a travaillé avec d'autres fédérations CFDT autant que nécessaire.

Le travail avec la FEP-CFDT est continu pour préparer les instances dans lesquelles nous siégeons ensemble comme le CSE et le Conseil national de l'enseignement agricole (CNEA). Nous avons parfois fait audience commune avec le ministère de l'Éducation nationale.

Réunions de travail avec l'interpro (total : 61)



La fédération assure le rôle de chef de file de la délégation CFDT au CNESER et donc la relation entre toutes les fédérations concernées (FGA, FGMM, FCE) et avec l'Union confédérale des cadres autant que de besoin.

Le travail avec Interco-CFDT est permanent sur le champ Jeunesse et Sports et se recompose avec le transfert des personnels JS de la DRH des ministères sociaux à la DGRH, et des services déconcentrés JS des directions départementales et régionales vers les services académiques (DRAJES et SDJES).

Le travail avec la FGA-CFDT se structure aussi bien du côté de l'enseignement agricole que de l'enseignement supérieur et la recherche. Nous sommes en lien régulier aussi bien avec la fédération qu'avec certains de ces syndicats nationaux.

Les liens réguliers avec les autres fédérations CFDT (notamment FEP, Interco, Santé-sociaux, F3C) ont permis pendant le mandat la signature de communiqués communs dans des formats divers, par exemple sur les rythmes scolaires, sur les violences à l'École. Un travail revendicatif a aussi été conduit sur l'inclusion scolaire (*cf.* dossier de *Profession Éducation* n° 263, Aout-septembre 2018), sur la petite enfance 0-6 ans.

Ces liens nous permettent de nous appuyer sur les expériences et expertises, ou d'apporter les nôtres à nos camarades non seulement dans le domaine revendicatif, mais aussi sur des questions touchant à la formation syndicale, au développement, à l'action juridique.

2.2. LE LIEN AVEC LES UNIONS RÉGIONALES INTERPROFESSIONNELLES (URI) ET LES FÉDÉRATIONS

Autour de l'ARC : dispositif voté au congrès CFDT de Rennes pour que plus aucun·e militant·e ne se retrouve seul·e et sans réponse à ses questions pour exercer un mandat, être acteur·trice sur son lieu de travail, animer sa section. L'articulation entre fédération et URI se renforce et se structure. Cela se double d'une articulation spécifique URI, fédérations, UFFA sur les sujets fonction publique.

La fédération a proposé à des militant·e·s de l'appareil fédéral de se former à l'accompagnement de militant·e·s syndicaux·ales.

Notre fédération contribue à un travail collectif et coopératif avec les autres fédérations Fonctions publiques visant à mettre à disposition des ressources pour tout·e militant·e ou adhérent·e via l'espace ressources ARC. Cet espace met à la disposition des militant·e·s et accompagnant·e·s des ressources documentaires sur le droit syndical et les possibilités offertes pour s'en saisir, sur l'organisation et la préparation de réunions syndicales, la rupture conventionnelle et comment construire un accompagnement et suivi des adhérent·e·s autour de ces questions, en participant à des

temps d'échanges avec d'autres fédérations de la fonction publique autour du développement et de l'entrée dans le métier et les écoles et lieux de formation des fonctionnaires.

2.3. LE TRAVAIL AU SEIN DE L'UFFA

La fédération siège à la commission exécutive de l'UFFA qui se réunit au moins mensuellement. Nous y disposons d'un siège de titulaire et d'un siège de suppléant·e comme les autres fédérations dont les champs de syndicalisation couvrent des secteurs de la fonction publique. Les votes ont lieu par mandat. À ce titre, la fédération est présente au Conseil commun de la fonction publique et au Conseil supérieur de la fonction publique de l'État. Ces deux instances se réunissent très régulièrement en formation plénière et en groupes de travail préparatoires. L'UFFA a également mis en place un certain nombre de groupes de travail internes. La fédération participe ainsi aux groupes suivants : santé, sécurité au travail ; télétravail ; égalité professionnelle femmes-hommes ; protection sociale complémentaire ; contractuel·les ; élections fonctions publiques ; action sociale et juridique. Des membres de la CE ou du secrétariat fédéral du Sgen-CFDT participent donc pleinement à faire vivre l'UFFA et à élaborer et porter en interne de la CFDT et de l'UFFA les revendications des agent·e·s de nos champs de syndicalisation. Outre les questions de statut de la fonction publique, ceci concerne aussi les politiques de modernisation et de transformation des métiers, des organisations et des outils de la fonction publique. Cela permet ainsi de maintenir une cohérence des revendications entre les différents versants tout en rappelant les spécificités des agent·e·s que nous représentons. Nous avons par exemple pu peser sur les négociations sur le projet de loi de transformation de la fonction publique en étant membre de la délégation des négociateur·trice·s de l'UFFA. L'UFFA est aussi un partenaire indispensable à la fédération. Sa secrétaire générale peut ainsi intervenir directement auprès de la ministre de la Transformation de la fonction publique pour faire remonter nos doléances envers nos ministères et faire rectifier des décisions, des orientations qui seraient contraires aux intérêts des agent·e·s de nos champs.

2.4. LE SGEN DANS ET AVEC LA CONFÉDÉRATION

À l'instar de ce qui se fait avec l'UFFA, la fédération participe activement aux activités de la confédération. Outre les questions d'éducation, de formation et de recherche sur lesquelles nous sollicitons régulièrement la confédération pour obtenir un appui politique auprès de l'Élysée ou de Matignon, des membres de la CE ou du SF participent à des groupes de travail confédéraux permanents ou ponctuels : migrations, éducation, loi Liberté de choisir son avenir professionnel, COJ et organisations de jeunesse,

retraites, outre-mer, international, communication, formation syndicale, égalité professionnelle femmes-hommes, lutte contre les discriminations, système d'information, CNAS. Un membre de la CE représente aussi la confédération dans le bureau de l'Institut de recherche économique et social (IRÉS).

Le secrétaire général confédéral et des secrétaires nationaux confédéraux participent aussi à des échanges directs avec les ministres ou cabinets des ministres de nos champs professionnels. Ainsi Laurent Berger a rencontré à plusieurs reprises, avec la secrétaire générale et le secrétaire général adjoint de la fédération, les ministres de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

Là aussi, cette activité permet de tisser des liens forts avec la confédération et ses militant·e·s, de mieux faire entendre la voix et les revendications des agent·e·s que nous représentons. Cela a été le cas particulièrement pendant la crise pandémique avec des prises de position publique du secrétaire général confédéral sur la reconnaissance de l'investissement des agent·e·s de nos champs professionnels dont la priorité vaccinale.



III.
ACCOMPAGNER
MILITANT·E·S
ET SYNDICATS

3.1. LA FORMATION SYNDICALE FÉDÉRALE RENOUVELÉE ET RENFORCÉE

La formation des adhérent·e·s, des militant·e·s, des élu·e·s et responsables demeure un axe majeur des orientations adoptées par les congrès successifs de la fédération.

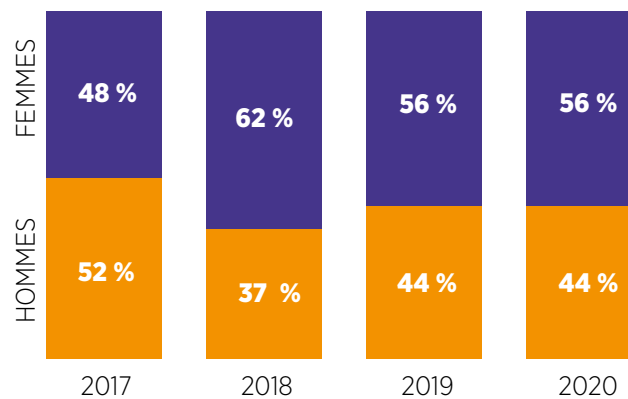
2016-2020 : sessions fédérales

Année	Nombre de sessions	Nombre de participant·e·s	Durée en jours
2016	45	557	74
2017	39	527	67
2018 (année électorale)	24	337	41
2019	53	802	96
2020 (Covid-19)	44	532	74
Total général	205	2755	352

La participation des femmes aux formations fédérales

Pour le mandat 2013-2015, la répartition était de 54 % d'hommes (532) et 46 % de femmes (461). Sur la période 2016-2020, au total, 2 755 stagiaires ont été formé·e·s (1 470 femmes et 1 285 hommes).

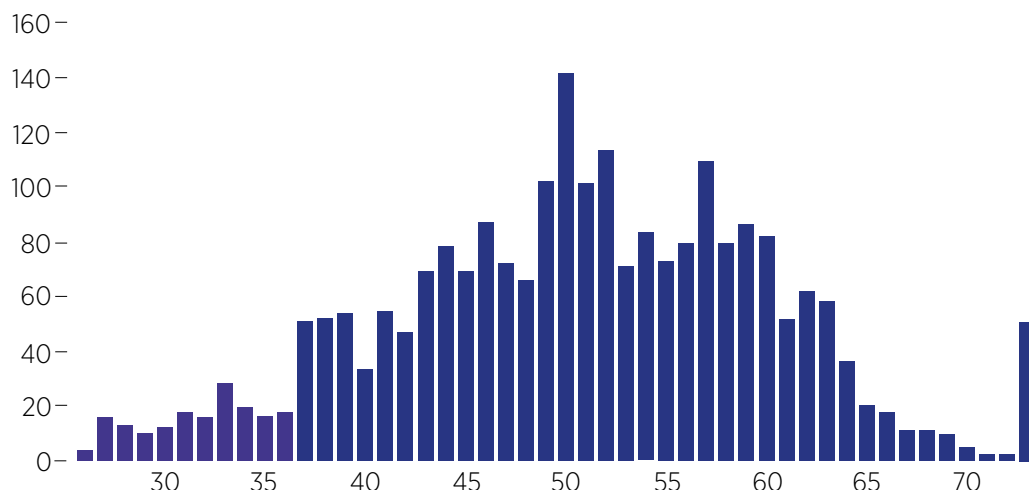
En 2019, 449 femmes ont participé à des formations pour 353 hommes. 73 % des femmes ont participé à des formations de deux jours et plus, pour 75 % d'hommes.



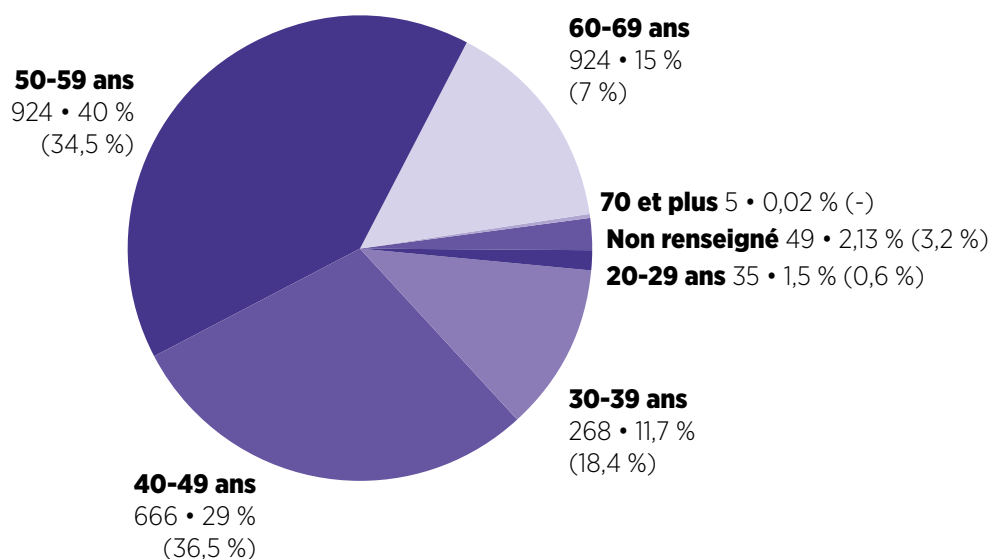
La fédération développe chaque année un plan de formation pour les membres de l'appareil fédéral, pour les équipes militantes des syndicats, mais aussi pour les membres de l'appareil fédéral.

Dans le texte d'orientation du congrès d'Aix-les-Bains, nous affirmions : « La fédération facilitera l'accès des militant·e·s à la formation syndicale en proposant davantage de formations décentralisées et en répondant plus précisément aux besoins des syndicats ».

Âge des stagiaires 2017 à 2020



Nombre et pourcentage de sessionnaires par tranche d'âge en 2017-2020. Entre parenthèses, les pourcentages 2013-2015.



Sur la période 2017-2020, 1 273 stagiaires (sur 2 291, soit 55,5 %) ont 50 ans et plus, 49 stagiaires ont un âge non renseigné). 136 stagiaires ont 35 ans ou moins soit 5,9 %. Les 20-29 ans sont en très légère augmentation. Les 30-39 ans en baisse ainsi que les 40-49 ans. On constate une forte augmentation des 50 ans et plus. En analysant les chiffres de 2019 et de 2020, la tendance est constante.

L'offre de formation développée pendant le mandat *

(Présentée selon le référencement confédéral de l'Institut confédéral des études et de la formation syndicale - ICEFS)

Acteur, actrice de la formation : animateurs et animatrices de formation (création début 2020) — Préparer, réaliser et mettre en œuvre une formation

Communication (pour certaines en collaboration avec le prestataire « 18 h 25 ») :
Ateliers du numérique - Les ABCD - Optimiser l'utilisation des outils de la plateforme fédérale - Chartes et réseaux sociaux - Déploiement des sites académiques

Élu-e-s d'entreprise/d'administration :

Élu-e-s CAPN – Élu-e-s CAP-CCP – Élu-e-s des CT et des CTA – Élu-e-s des CTE de l'ESR – Mandaté-e-s CTSA (création début 2020) – Mandaté-e-s des CHS-CT – Élu-e-s des CT de l'EAP

Être acteur, actrice CFDT : Devenir militant-e – Référent-e-s Retraites – Militer dans les CROUS – Accompagner les rendez-vous de carrière – Préparer, animer une RIS-HIS (création 2019) – Priorités fédérales Développement – Développer dans l'ESR – De l'action de terrain à l'adhésion – Oscar (création 2019) – Militant-e-s de l'accompagnement (2020)

Formation des collectifs : Équipe syndicale du Sgen Étranger – Équipe syndicale du Sgen Recherche EPST – Équipe syndicale du Sgen Administration centrale – Équipe syndicale du Sgen Mayotte

Formation des responsables :

SG et exécutifs de syndicat – Responsables dans un syndicat – Politique financière du syndicat – Gestion politique du fichier

Toutes ces formations ont été mises en œuvre soit par le secteur formation, soit par le secteur développement, soit par le secteur communication. Mais un certain nombre d'entre elles ont fait l'objet d'animations conjointes de militant-e-s des trois secteurs.

Cela conduit la CFF à écrire les déroulés pour les autres secteurs et d'engager des militant-e-s de ces secteurs à suivre la formation d'animateur-trice-s de formation.

* Il y a trois domaines non développés, pour l'instant, par la fédération : formation juridique, thématiques revendicatives et conditions de travail/santé au travail (même si pour cette dernière la formation Référent-e-s SST y contribue).

Structures	Nombre de stagiaires	Structures	Nombre de stagiaires
Sgen-CFDT académie de Créteil	112	Sgen-CFDT La Réunion	16
Sgen-CFDT académie de Grenoble	48	Sgen-CFDT Limousin	70
Sgen-CFDT académie de Lyon	124	Sgen-CFDT Lorraine	109
Sgen-CFDT académie de Versailles	143	Sgen-CFDT Mayotte	3
Sgen-CFDT Administration centrale	22	Sgen-CFDT Midi-Pyrénées	80
Sgen-CFDT Alsace	177	Sgen-CFDT Nord-Pas-de-Calais	194
Sgen-CFDT Aquitaine	146	Sgen-CFDT Orléans-Tour	90
Sgen-CFDT Auvergne	66	Sgen-CFDT Paris	94
Sgen-CFDT Basse-Normandie	51	Sgen-CFDT Pays de Loire	95
Sgen-CFDT Bourgogne	101	Sgen-CFDT Picardie	116
Sgen-CFDT Bretagne	193	Sgen-CFDT Poitou-Charentes	74
Sgen-CFDT Champagne-Ardenne	69	Sgen-CFDT Provence-Alpes	142
Sgen-CFDT Corsica	3	Sgen-CFDT recherche EPST	54
Sgen-CFDT Côte d'Azur	34	Sgen-CFDT STREM	2
SYNDICAT Sgen-CFDT Étranger	49	SNAMSPEN	2
Sgen-CFDT ESR académie de Grenoble	21	Fédération	38
Sgen-CFDT Franche-Comté	85	Union territoriale CFDT de retraites (Alpes-Maritimes, Aisne, Seine-Saint-Denis, Hauts-de-Seine, Bas-Rhin, Doubs, Gard, Loire-Atlantique, métropole lilloise)	12
Sgen-CFDT Haute-Normandie	34		
Sgen-CFDT Languedoc Roussillon	86	Total	2755

Le mandat écoulé aura permis de vérifier que cet objectif a été tenu par la fédération. Dans les mandats précédents, celui de Décines, un peu plus de 1100 militant·e·s avaient participé à des sessions fédérales, et celui d'Aix-les-Bains, un peu plus de 2700 militant·e·s ont suivi des actions fédérales de formation.

Cette augmentation, nous l'analysons comme le signe d'une activité intense dans les syndicats et la conséquence d'un fort renouvellement des équipes syndicales tout au long du mandat (participation accrue dans les formations de responsables, mais aussi d'élue·s et de mandaté·e·s), d'un accompagnement nouveau des politiques de communication (en particulier les ABCD, les réseaux sociaux en 2016 et 2017), de développement (en particulier RIS-HIS en 2019 et OSCAR 2020) et d'accompagnement (en 2020, début du cycle Militant·e·s de l'accompagnement).

Par ailleurs, nous affirmions également : « Nous devons impulser et mettre en œuvre une politique de formation dans tous les syndicats ». Avec le développement de GFoSyEL, nouveau logiciel confédéral de gestion des formations syndicales, la fédération est davantage capable de mieux mesurer l'activité de formation des syndicats. Les premiers éléments nous permettent d'affirmer que dans de nombreux syndicats, l'augmentation de l'activité de formation varie de 20 à 45 % entre le début et la fin du mandat écoulé. Il y a de plus en plus de syndicats à construire et mettre en œuvre des plans de formation.

Le déploiement du logiciel de gestion de la formation syndicale GFoSyEL

Depuis 2017, développé par la confédération, ce nouveau logiciel a été mis en œuvre par le secteur. Il permet une gestion administrative et logistique plus efficace pour la fédération. Les syndicats progressivement s'engagent dans ces nouvelles procédures. Une interface entre GFoSyEL et Gasel sera mise en œuvre en 2021. À court terme, ce logiciel va permettre de créer le livret de parcours de formation des militant·e·s. Il permettra aussi, à plus long terme, de développer la mise en œuvre de la certification de certaines compétences qui pourront être exploitées par les militant·e·s dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience syndicale.

La formation des animateurs et animatrices de formation

Mise en œuvre début 2020, cette formation va permettre de développer les compétences d'animation des équipes fédérales et syndicales.

La construction d'un réseau d'animateur·trice·s de formation et d'un réseau de responsables de formation des syndicats. Elle est engagée sur ces deux axes depuis la rentrée 2019 et doit se poursuivre progressivement. L'identification des responsables formation de chaque syndicat est engagée et se prolongera en 2021.

Pour les animateurs et animatrices de formation, il·elle·s sont intégré·e·s dans un réseau qui aura vocation à permettre l'échange de pratiques, mais aussi à favoriser la formation continuée en animation, et la découverte de nouveaux produits de formation.

Les micro-formations ou formations mises à disposition des syndicats

Les trois micro-formations proposées aujourd'hui sur le blog militant sont en cours de rénovation. De nouvelles formations, comme Animer une réunion d'information syndicale - heure d'information syndicale (RIS-HIS), vont être mises en ligne au cours de l'année 2021.

La formation continue des formateur·trice·s - concepteur·trice·s de la fédération

Elle se poursuit et se renforce pour donner à la fédération de plus grandes capacités à écrire des formations au service de tous ses secteurs, mais aussi des syndicats.

Nous retiendrons comme points forts de ce mandat :

1. Une politique de formation réaffirmée dans les instances fédérales tout au long du mandat.
2. Une offre de formation qui s'est étoffée et encore davantage en prise avec les besoins des syndicats.
3. Une prise en compte dans plusieurs formations des positionnements d'action revendicative de la fédération.
4. Une participation aux formations fédérales des militant·e·s des syndicats qui a doublé par rapport au mandat précédent.
5. Le début de la construction d'un réseau de référent·e·s formation et d'animateur·trice·s de formation.

Deux formations réservées aux mandaté·e·s CHSCT du Supérieur et EPST ont été organisées en 2018 et 2019

Trois rencontres nationales se sont tenues à la fédération en 2017, 2018 et 2019, réunissant une centaine de militant·e·s issu·e·s de tous les champs professionnels du Sgen-CFDT.

Elles ont permis d'échanger et de mutualiser, d'apporter informations et ressources aux militant·e·s, d'aborder spécifiquement certaines questions (le RSST), de participer à des initiatives externes (carrefour santé/social de la MGEN), de bénéficier d'apports extérieurs (intervention de maître El Berry, avocate spécialisée dans les questions de santé et de CT).

Cette politique de formation fédérale va s'orienter vers un accompagnement des syndicats mettant en place une politique spécifique SST avec trois sessions programmées pour les trois prochaines années dont la première se tient à Bierville, les 6, 7 et 8 avril 2021.

Des formations élaborées avec le secteur Enseignement supérieur et Recherche

Des formations ont été organisées de façon croisée avec la commission formation de la fédération, et mobilisent l'ensemble des SF disponibles.

Une formation pour les élu·e·s dans les comités CT d'établissements a été organisée en 2019. Elle a eu pour but d'acculturer les nouveaux·elles élu·e·s à la culture de l'élu·e, notamment.

Une formation pour les élu·e·s CNU a également été organisée avec le même objectif en 2019.

Une formation annuelle de deux jours Santé au travail en direction des militant·e·s et mandaté·e·s est proposée depuis 2017. Ces formations (mai 2017, novembre 2018, novembre 2019) ont pu proposer des temps d'expertise et des temps d'échange entre plusieurs champs professionnels. Les mandaté·e·s CHSCTMESR du Sgen-CFDT ont régulièrement participé à ces formations pour l'ensemble du mandat.

Les collègues venant en formation y trouvent beaucoup d'informations à relayer ensuite dans leurs établissements. C'est une expérience qui génère également des échanges de pratiques, d'expertises ou de documents sur les listes de diffusion dédiées. C'est par exemple le cas pour la liste Referents_sst@ de la fédération, animée par le secrétaire fédéral en charge du dossier Santé et sécurité au travail.

Par ailleurs, deux colloques ont été organisés :

- Janvier 2018, « Améliorer la construction des parcours des élèves entre le bac-3 et le bac+3 ».
- Novembre 2018, « Pour un bon emploi de la recherche » (Colloque CFDT).

Les formations communication

Des formations construites et animées avec le secteur communication au cours du mandat ont accompagné la mise en œuvre de la politique de communication fédérale. Ces formations ont porté sur :

- les outils fédéraux,
- les usages des réseaux sociaux,
- l'écriture pour le web,
- la prise en main des nouveaux sites.

Ce sont au total 27 formations centralisées qui ont bénéficié à 363 stagiaires, et depuis 2019, des formations décentralisées de deux jours sont assurées par le secteur communication à la demande des syndicats.

3.2. LES DÉCHARGES FÉDÉRALES DANS ET AVEC LES SYNDICATS

Pendant ce mandat fédéral, le gouvernement a décidé de modifier les modalités de calcul des décharges attribuées aux organisations syndicales représentatives en CTM. Cette décision a eu des conséquences pour plusieurs fédérations CFDT. Le Sgen-CFDT n'a pas été épargné par cette décision. Au titre de notre représentativité, de nos sièges et de notre nombre de voix aux CTMEN et CTMESRI, nous avons perdu douze équivalents temps-plein de décharge annuelle de service. Cela a contraint à la fois l'organisation de la fédération, mais aussi des syndicats en diminuant le temps militant disponible.

La fédération a stabilisé les décharges allouées aux syndicats pour leur fonctionnement à l'échelle d'un cycle électoral. Des décharges reviennent aussi dans les syndicats au titre de la politique de développement avec des militant·e·s qui disposent de temps dans ce cadre avec un accompagnement à la fois par leur syndicat et par le secteur développement de la fédération. Cela participe de la mise en œuvre d'orientations décidées à Aix-les-Bains en matière d'accompagnement et d'animation de réseaux militants à l'échelle fédérale.

3.3. LA FÉDÉRATION AU SERVICE DES SYNDICATS, DES OUTILS POUR L'ACTION SYNDICALE

Ces outils ont été conçus très souvent en groupes projets. Ils décroissent le travail en secteur, sont très appréciés des secrétaires fédéraux·ales, renforcent les connaissances et compétences de chacun autour d'un sujet, et diffusent une culture commune de développement, de communication, de suivi professionnel et de politique éducative dans tous les secteurs.

Le groupe d'aide à l'organisation et à la structuration des syndicats (GAOSS)

Ce groupe projet constitué de militant·e·s de différents secteurs a produit une démarche d'accompagnement et des outils pour répondre aux besoins d'aide des équipes désireuses de mieux fonctionner. Il a atteint les objectifs suivants :

- Identifier avec les syndicats l'ensemble des missions qu'un syndicat doit effectuer pour bien fonctionner (pour lui-même), c'est-à-dire définir un référentiel, une vision-cible de ses missions ainsi que coopérer avec les autres syndicats et entretenir des liens avec la fédération.
- Construire une boîte à outils pour aider les syndicats à faire un état des lieux — à analyser — à critiquer — à réformer.
- Définir une démarche : immersion dans l'organisation, entretiens et recueil d'informations, groupes de travail collectifs, analyse partagée, mise en œuvre d'un plan d'actions, suivi des actions menées.
- Constituer et former des ressources humaines capables d'écouter, de comprendre, d'accompagner les équipes syndicales dans l'analyse, le bilan, la définition et la mise en œuvre de réformes.

L'accompagnement de «GAOSS» a été demandé par sept syndicats et cette offre fédérale d'accompagnement reste proposée à tout syndicat pour répondre à un besoin d'organisation ou de structuration. Il est moins un regard qu'une oreille — pour envisager des pistes de construction de nouveaux fonctionnements et aider à structurer le projet de nouveaux fonctionnements.

Le groupe VESC « vivre une expérience collective de syndicalisme » et la production d'outils et démarches pour agir syndicalement dans un EPLE

L'objectif du groupe a été de soutenir des acteur·trice·s de terrain dans ces établissements pour qu'ils y fassent découvrir l'importance de notre syndicat à travers les possibilités de l'organisation collective et l'action syndicale de proximité (par exemple, la mini-enquête sur l'aménagement des salles de classe pour porter et obtenir des améliorations concrètes). Il a repéré les situations permettant de poser des actions syndicales, des propositions dans les instances (CA et CP) et de créer du collectif. Il a produit et diffusé des démarches et outils pour les syndicats (correspondant·e·s d'établissement), et pour les militant·e·s développement « gros collectifs », acteur·trice·s de terrain. Ces objets ont été proposés pour :

- permettre de susciter les débats (HMIS, micro-débat, dialogue entre le·la correspondant·e d'établissement et un·e sympathisant·e, etc.) ;
- utiliser les affiches, flyers comme point de départ d'une intervention des militant·e·s du premier cercle qui se déplacent systématiquement ou occasionnellement dans des établissements avec suffisamment d'entrées nouvelles autour des préoccupations des collègues et en fonction du type d'établissement.

Les formations développement ont été utilisées pour diffuser, faire connaître et s'appropriier ces outils. Le temps a manqué parfois en fin d'année pour proposer tous les documents et affiches prévus. Cela n'a pas toujours été relayé dans les syndicats.

Le groupe projet PPCR

Son objectif était de proposer des démarches «clés en main» aux militant·e·s, pour les accompagner au mieux dans leurs missions auprès des adhérent·e·s d'une part (fidélisation) et des agent·e·s d'autre part (développement de nouvelles adhésions).

Le fait de travailler en groupe projet (dont les membres venaient de tous les secteurs) a permis de proposer des démarches complètes s'appuyant tout à la fois sur des outils, des tutos pour ces outils, de l'accompagnement local, des formations. Le site militant a été d'une grande aide pour regrouper toutes les ressources grâce aux dossiers portails notamment.

Ainsi, des kits pour animer des réunions syndicales, des formations et des démarches ont pu être proposés aux militant·e·s, qui s'en sont emparés.

Il a donné naissance à :

- des outils : grille d'autopositionnement, grilles indiciaires, diaporamas pour HIS, frise chronologique, fiches de suivi adhérent·e·s, fiche de préparation de rendez-vous de carrière ;
- un article portail présentant toutes les ressources et kits pour les militant·e·s leur permettant d'animer des réunions ;
- une formation construite avec la CFF : sessions de formation de formateur·trice·s ou d'équipes syndicales à l'information des agent·e·s et l'accompagnement individuel des adhérent·e·s pour préparer son rendez-vous de carrière. Elle continue à être proposée, car toujours demandée.

Cela s'est traduit par des propositions locales de temps forts pour informer les agent·e·s et faire de nouvelles adhésions autour de cette question : HMIS, Samedis de la carrière, journées de formation... et la proposition d'un nouveau service à l'adhérent·e : un accompagnement individuel de préparation à son rendez-vous de carrière.

Le développement d'un outil de suivi des contacts et adhérent·e·s en réseau (OSCAR)

OSCAR est l'outil de gestion de la relation avec les adhérent·e·s et personnes suivies du Sgen-CFDT.

Après l'usage de «50 +1» pendant les élections professionnelles de 2018, le CF a validé le lancement d'un projet autour d'un outil de CRM fédéral, commun à tous les syndicats. Il s'agit pour tou·te·s les militant·e·s, régulièrement en contact avec des collègues, de centraliser, historiser et partager les informations autour de la relation avec les adhérent·e·s ou personnes suivies. Ainsi tout·e militant·e pourra mieux répondre à leurs attentes, leur proposer l'adhésion, les appeler, les faire voter. OSCAR doit devenir l'outil central de la proximité, du contact, de la relation, de la proposition syndicale. L'outil a été développé pour permettre :

- d'enrichir la connaissance des adhérent·e·s, d'améliorer le lien avec elles-eux et de permettre une relation régulière, notamment avec celles·ceux qui ne demandent pas nos services. Le module CRM peut aider les équipes syndicales à paramétrer des actions pour cibler des propositions à destination des adhérent·e·s et leur permettre d'être acteur·trice·s (formations, réunions en fonction de leurs centres d'intérêt, communication personnalisée, proposition de services...);
- de recueillir les contacts pris avec des agent·e·s, de revenir vers elles-eux pour leur proposer l'adhésion;
- d'animer des réseaux d'acteur·trice·s de terrain (sections, collectifs de travail, correspondant·e·s d'établissement...).

Les équipes syndicales, fédérales ont été formées ou seront formées et accompagnées pour que tout·e militant·e soit capable de l'utiliser naturellement au minimum un an avant les élections professionnelles FP 2022.

« Sgenalgo »

Lors du renouvellement des CAP fin 2014, de nouveaux·elles élu·e·s ont élaboré au cours du mandat de nouveaux processus et de nouvelles méthodes de travail.

Dès 2017, un élu CAPN a proposé à l'ensemble des élu·e·s CAPN un outil informatique qui a grandement facilité leur travail.

Cet outil permet en temps réel de modifier les bases mouvement, de vérifier les propositions de chaîne en séance et parfois de contrecarrer des propositions de l'organisation majoritaire.

Cet outil a contribué à crédibiliser le travail et les propositions des élu·e·s du Sgen-CFDT auprès de la DGRH.

Sgen+

Trois étapes ont marqué la période écoulée pour le site dit Sgen+ informatif.

Le site a été ouvert officiellement en 2015. Sa mise à flot puis sa montée en puissance ont marqué la première étape. Celle-ci a été scandée par les formations à l'écriture très particulière de Sgen+, sous la direction des formateur·trice·s de notre prestataire *Media Storming*, et d'un travail collaboratif de grande envergure mené par un collectif d'écriture ou de réécriture d'articles déjà existants afin que le site atteigne sa masse critique pour permettre son lancement.

Ce premier cap franchi, l'activité s'est alors concentrée sur l'enrichissement du site. Renvoi vers les sites des syndicats Sgen-CFDT, renvoi vers les Régions pour l'action sociale, rubricage, tags, articles : l'ensemble de la production a considérablement augmenté. Dans le même temps, les militant·e·s ont

pu bénéficier de formations individuelles à la demande avec le·la militant·e référent·e. Ce sont presque tous les champs de syndicalisation de la fédération qui ont produit des articles. Le nombre de collaborateur·trice·s a progressé lui aussi.

Depuis 2020, l'effort a porté sur les questions de la remise à jour du site. Il s'agit, là encore, d'un travail collaboratif qui a permis de repérer les liens défectueux, les renvois vers les pages qui n'existent plus, les articles aux contenus obsolètes... Ce sont donc près de 700 articles qui ont été passés au peigne fin.

À cette date, on peut dire que ce travail de remise à jour a porté ses fruits puisque le taux de rebond a considérablement diminué passant de 82,6 % en janvier 2020 à 0,17 % en janvier 2021. De plus, la fréquentation du site a augmenté à + 74 % pendant l'année 2020.

Autre confirmation du succès : à 85 %, le trafic provient des moteurs de recherche.

L'ensemble témoigne que l'ambition d'offrir un site d'accompagnement à dimension réglementaire et statutaire qui vaille par la qualité de son écriture, la précision, l'exactitude et l'objectivité des informations données est pleinement atteinte.

L'outil de suivi de carrière Sgen+ a parfaitement rempli sa mission durant le mandat, toutefois :

- les changements induits par la loi de transformation de la fonction publique, et notamment celui du rôle des élu·e·s, que ce soit pour les opérations de mutations ou celles des promotions,
- le fait qu'il soit développé à l'aide d'une technologie obsolète et que nous n'ayons pas de ressources internes pour le maintenir,
- et le fait qu'il n'est pas naturellement interfaçable avec Oscar,

nous a poussé à proposer un nouvel outil.

Celui-ci conversera plus facilement avec notre outil de gestion des contacts (OSCAR) et sera plus souple pour s'adapter aux nouveaux modes d'accompagnement que nous pourrions proposer à nos collègues.

Le cahier des charges de ce nouvel outil a été élaboré au dernier trimestre 2020, un appel d'offres lancé en décembre 2020. Le prestataire retenu a commencé le développement de ce nouvel outil début février 2021 avec pour objectif d'obtenir un outil fonctionnel pour le mouvement intra des enseignant·e·s du second degré fin février 2021. Les développements se poursuivront jusqu'à la fin de l'année scolaire 2021-2022.

Outils et accompagnement pour des interventions auprès des parlementaires, pour des mobilisations (ex-AESH, Lundis noirs), pour organiser des HMIS (direction d'école, réforme du lycée)

La mandature a d'autre part été marquée par une sollicitation régulière des membres du secrétariat fédéral par les syndicats pour animer des réunions autour de sujets divers (direction d'école, maternelle, conditions de travail, DGH). Ce travail d'aller et retour entre les secteurs de la fédération et les syndicats a permis des échanges constructifs et d'alimenter politiquement les militant·e·s afin qu'il·elle·s puissent aller à la rencontre des personnels. Inversement, les remontées de terrain ont nourri les réflexions fédérales en vue de l'élaboration des positions à porter auprès des ministères, une vision plus en accord avec le vécu de terrain. Le secteur communication, en lien avec les secteurs d'actions revendicatives, a produit de nombreux outils de diffusion à la demande autour de problématiques diverses, mais à chaque fois destiné·e·s à clarifier les positions de notre organisation syndicale.

Le travail sur les conséquences du protocole sur les PPCR s'est structuré dans le cadre d'un groupe projet au sein de la fédération. Ce groupe projet PPCR a produit des documents à destination des équipes pour expliquer le nouveau processus aussi bien dans l'enseignement scolaire que dans l'ESR (nombreux articles sur le site fédéral et sur Sgen+ informatif, tracts, diaporamas pour animer des réunions avec les militant·e·s, les adhérent·e·s et les personnels). Le groupe a aussi élaboré une formation de formateur·trice·s à l'accompagnement « rendez-vous de carrière » qui ont pu, en région, assurer le suivi des collègues, source de développement potentiel.

Développement et animation d'un réseau SST

Un véritable réseau militant autour des questions de SST.

Ce réseau est issu d'un long travail de repérage des mandaté·e·s CHSCT des syndicats (toutes situations et tous champs confondus). Il est articulé autour des responsables SST, désigné·e·s par les syndicats et interlocuteur·trice·s de la fédération sur ces questions. Aujourd'hui, ce sont près de 200 militant·e·s qui échangent ainsi sur la liste interne « référents SST ».

Échanges, informations, rencontres : monter en compétences

La liste permet de partager les expériences, trouver des réponses sur des situations concrètes compliquées, identifier des problématiques de terrain. Les sujets qui reviennent régulièrement : le fonctionnement des CHSCT (enquêtes, étendue des compétences, formation des mandaté·e·s...), les visites d'établissement, les RPS (y compris les questions du suicide et des tentatives de suicide d'agent·e), leur prévention avec la question des

Espaces de dialogue, les signalements (registres et DUERP), le droit de retrait, la médecine de prévention, l'amiante...

La création d'un *Bulletin fédéral d'information interne au réseau* (le BFI) constitue un progrès important. Dix-huit numéros ont été diffusés en trois ans pour donner des actualités fédérales, mais aussi des informations d'autres structures de la CFDT (UFFA, confédération...), des initiatives des syndicats, une veille réglementaire et des ressources (guides de la DGAFP), des actualités des ministères et d'autres acteurs (INRS, ANACT, ONS, etc.).

Des espaces fédéraux spécifiques, pour outiller les militant-e-s

Le collectif SST, issu du secrétariat fédéral, alimente une banque de fiches thématiques, disponibles sur le site Sgen-CFDT, dans un dossier « conditions de travail et qualité de vie au travail ». En deux ans, treize fiches ont ainsi été rédigées et mises à jour. Elles abordent les droits des agent-e-s (« droit de retrait et droit d'alerte », « la protection fonctionnelle », « la visite médicale de prévention »), des mesures réglementaires (« les registres HSCT », « la commission hygiène et sécurité en EPLE »...), des grands thèmes (« l'amiante », « l'incendie »), des sujets spécifiques (« agent-e-s victimes de violences, les bons réflexes »...).

À la suite d'un dossier spécial « conditions de travail » en janvier 2020, une rubrique spécifique existe désormais au sein de notre magazine *Profession Éducation*.

Dans l'ESR, à tous les niveaux (ministères, instances...), le secteur Sup-recherche, dans toutes ses actions et ses propositions, veille à la prise en compte de la prévention de tous les risques professionnels et de la promotion de la qualité de vie au travail. Entre autres, une vigilance est faite sur la prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS) et sur les modalités de mise en œuvre du télétravail.

Dans une vague de réorganisations (fusions, ComUE, mutualisations...), le rôle des CHSCT est grandissant, en particulier par l'ajout des compétences « conditions de travail » (et des RPS). Cela nécessite plus de compétences, plus d'informations... pour les mandaté-e-s dans les CHSCT et plus de vigilance dans ces domaines pour l'ensemble des élu-e-s.

Le secteur Sup, par sa participation à l'animation et à l'organisation des formations annuelles « Santé au travail », a initié la constitution d'un réseau « de mandaté-e-s dans les CHSCT » MESRI/MEN. Dans l'ESR, le périmètre de ce réseau va du CHSCT du MESRI, aux instances régionales CHSCT des organismes nationaux, en passant par les CHSCT des universités et des organismes nationaux (EPST, EPIC, CROUS...).

Ainsi, une dynamique s'installe doucement :

- Création d'un réseau, participation au groupe fédéral SST, participation à l'alimentation de la liste de diffusion référents SST.

- Partage d'expériences en vertical et en horizontal, où l'on constate que nous retrouvons les mêmes mécanismes dans les différents champs.
- Contribution au renforcement de la connaissance mutuelle des différents champs du Sgen-CFDT : scolaire, CROUS, universités, organismes...

Des secteurs fédéraux au service des personnels

Les militant·e·s des secteurs de la fédération, dans leur activité, sont aussi directement au service des collègues, des adhérent·e·s qui nous sollicitent, et donc des syndicats.

Le secteur Enseignement supérieur et Recherche

Les SF suivent des cas qui n'ont pu être réglés par les syndicats académiques ou sections syndicales d'établissement.

Les cas individuels sont suivis essentiellement au plan juridique, mais il y a aussi un suivi hebdomadaire téléphonique assuré. Une dizaine de dossiers en permanence sont en cours : des enjeux de refus de PEDR, des enjeux statutaires, etc.

Effet positif sur la démarche de syndicalisation

En effet, tous les cas qui sont soutenus et défendus adhèrent. On peut chiffrer cela à une dizaine de personnes par année.

Apporter des connaissances interprofessionnelles dans l'écosystème de l'ESR

Depuis 2016, la parution de newsletters mensuelles s'est poursuivie en étant planifiée et en s'inscrivant durablement dans le paysage militant de l'ESR. Un calendrier est établi avec un échange régulier à propos des chemins de fer en secrétariat Enseignement supérieur et Recherche.

Au total, nous avons publié et envoyé à l'ensemble des agent·e·s de l'ESR une quarantaine de *Lettres Campus*, ainsi qu'une trentaine de *Lettres enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs*. Des *Lettres ITRF* et des *Lettres personnels des bibliothèques* sont également publiées régulièrement.

Les thématiques retenues ont à chaque fois été guidées par l'actualité revendicative, mais aussi par l'actualité des élections nationales en cours, soit dans les établissements de l'ESR, soit au niveau des instances telles que CNESER, CTMESR et CNU. L'objectif ayant été de mobiliser les collègues sur l'ensemble des sujets abordés pour les impliquer davantage et les inciter à participer aux listes du Sgen-CFDT. De nombreux portraits ont par exemple été publiés afin de valoriser l'action des militant·e·s du Sgen-CFDT.

Les articles de nos newsletters relatent l'actualité politique de l'ESR, les réformes en projet et leur impact pour l'ensemble des agent·e·s, tant du

côté des enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s ou chercheur·e·s que des personnels BIATSS et contractuel·le·s de l'ESR. Temps de travail et conditions de travail, mise en œuvre du télétravail, budget de la recherche, nombre de postes alloués, effet de Parcoursup sur l'organisation du temps de travail dans les départements de formation, pour ne prendre que quelques exemples.

Ces lettres sont très consultées, au-delà du public des adhérent·e·s puisque leur diffusion se fait via le site internet public du Sgen-CFDT et qu'elles sont relayées par nos correspondant·e·s dans les établissements via des listes de diffusion. Elles permettent de se faire connaître, d'être présent dans les établissements et de faire rayonner les points de vue du Sgen-CFDT. Des collègues choisissent également d'adhérer en lien avec ces publications.

Suite aux élections CNU en 2019, constitution d'un réseau militant et de développement syndical

Un comité de pilotage de cinq militant·e·s est mis en place pour assurer le suivi du montage des listes, la coordination, l'élaboration d'une profession de foi et d'une campagne de proximité. Le pilotage au quotidien par le secrétariat Sup-recherche a été assuré par deux personnes. Dans la phase de finalisation et de dépôt des listes (printemps 2019), d'autres militant·e·s du secrétariat et de la fédération se sont associé·e·s au comité de pilotage pour relever le défi.

Le montage de listes CNU représente plusieurs centaines de candidates et candidats réparti·e·s dans 56 listes de professeur·e·s (listes de rang A) ou de maître·sse·s de conférences (listes de rang B), listes Sgen-CFDT, Sgen-CFDT et sympathisant·e·s ou intersyndicales, de 12 à 30 noms en fonction de la discipline. Ces listes représentant l'ensemble des champs disciplinaires présents dans l'ESR.

Le processus a duré dans son intégralité environ une année entière depuis la fin 2018 pour le montage des listes : constitution d'un rétroplanning, prises de contact, rappel des listes précédentes 2015/2011, collecte de documents et des adresses des collègues, contact et échange avec les secrétaires de syndicat et les responsables de section locale Sgen-CFDT des établissements ESR, recherche de militant·e·s pour piloter chaque liste (rangs A et rangs B) : plus de mille messages, mails individuels avec des candidat·e·s potentiel·le·s ont été envoyés depuis la fédération.

Ce travail, à partir d'un réseau de 1500 enseignant·e·s-chercheur·e·s (EC), constitué de candidat·e·s CNU 2015 ou 2011, de nos adhérent·e·s et sympathisant·e·s, a consisté essentiellement à organiser des dynamiques de listes avec, pour chacune, la désignation d'une tête de liste (rang A et rang B), la rédaction d'une profession de foi collective avec possibilité de produire une partie propre à chaque discipline.

La fédération a mis une équipe en place pendant plusieurs mois sur le dossier, avec un pic au printemps 2019 et le dépôt des listes à la DGRH au début juin, précédé du recueil de plusieurs centaines de fiches individuelles de candidatures.

La fédération a produit des outils (tracts, infos rapides) et organisé plusieurs grands rendez-vous de campagne en amont de ces élections (le [10 septembre 2019 à Paris](#) notamment, avec une trentaine de têtes de listes), puis après les élections, autour, cette fois, de l'élection des bureaux dans les sections CNU qui se sont installées (décembre 2019), enfin autour des réunions qui ont eu lieu à la commission permanente ou CPCNU (février 2020).

Les temps de rencontre et de campagne ont réuni sur une journée le plus grand nombre de candidat·e·s possible. Y ont été présentés les grands enjeux de la campagne électorale pour la mandature 2019/2023 en rappelant quel est le rôle de l'élu·e, ce qui doit être porté en section en termes de positions syndicales : suivi de carrière, déontologie sur le refus de l'autopromotion, attachement à l'ensemble des volets de la profession d'EC tant pédagogie que recherche.

L'accompagnement des élu·e·s CNU se poursuit via une liste de diffusion dédiée et de nombreux contacts.

À noter, en lien avec les élections 2019 et le suivi au cours du mandat, un travail important de coordination par section CNU avec les coordinateur·trice·s de listes MCF et PR.

Nous avons reçu de nombreux retours positifs de la part de nos équipes CNU qui ont salué la qualité du suivi et de l'accompagnement que nous avons pu mettre en œuvre pour l'ensemble de ces opérations.

Afin de convaincre nos collègues EC candidat·e·s ou élu·e·s de devenir adhérent·e·s de la CFDT, nous argüons du fait que se syndiquer est une condition pour figurer en position éligible sur nos listes. L'adhésion permettant également, si besoin, un accompagnement par le service juridique et un accès à nos réseaux d'expertise.

Beaucoup de collègues ont répondu à notre appel, relayé par nos têtes de listes, et ont adhéré dans leurs établissements, notamment du côté des champs disciplinaires où le Sgen-CFDT est bien présent, ou bien là où le corps électoral est étoffé, ou encore là où nous avons pu mettre en place un suivi développement particulier : sciences de l'éducation (70^e section), sciences de l'information (71^e section), histoire des mondes modernes (22^e section), langues et littératures anglaises (11^e section), mathématiques appliquées (26^e section)...

De plus, en matière de développement et de façon à étoffer davantage notre réseau EC, nous proposons de manière large aux collègues des fiches de suivi des candidat·e·s au CNU pour une qualification, un avancement de grade ou un congé recherche. Ces fiches permettent aux personnes de pouvoir bénéficier d'un suivi et d'un conseil avant et après la session CNU pour le montage de leur dossier par exemple. Nous en avons reçu plusieurs dizaines depuis janvier 2020. Envoyer une fiche de demande de suivi est souvent assorti d'un contact avec la section locale de l'établissement des collègues, mais aussi d'adhésions.

Développement et suivi des équipes, élaboration d'une carte ouvrière de l'ESR

Afin de consolider le réseau militant engagé dans une démarche de développement, une liste de diffusion spécifique ESR a été mise en place et régulièrement alimentée. Plusieurs sessions de formations des militant·e·s développeur·e·s ont été organisées en lien avec le secteur Développement de la fédération. Construites comme des temps forts, ces formations ont pu proposer des outils, des éclairages et des expertises aux militant·e·s, mais aussi un échange sur leurs pratiques : deux journées de formation en mars 2017, une journée de formation en mars 2018, un temps fort ESR les 20 et 21 mai 2019.

En lien avec cette démarche, l'ensemble des militant·e·s du secteur a répondu tout au long du mandat aux sollicitations des équipes : besoin d'expertise, conseils en matière de stratégie, initiatives de visibilité, communication dans les établissements, participation à des temps forts...

Les déplacements en région des militant·e·s du secteur ont été nombreux. La préparation de la campagne électorale 2018 s'est également faite en lien avec ces accompagnements des équipes, nous avons également réalisé des reportages publiés en ligne afin de mettre en valeur l'implantation locale du Sgen-CFDT dans les établissements.

Une liste de diffusion Correspondants ESR a ainsi pu être mise en place, alimentée et mise à jour régulièrement, en lien avec une carte ouvrière de l'ESR qui a été élaborée progressivement depuis 2017 en se donnant comme objectif, par académie, de repérer pour chaque établissement, voire chaque site ou composante lorsque cela est possible, un relais militant identifié. Ce projet, qui est par nature un *work in progress*, se développe en lien avec les syndicats.

Aujourd'hui, ce sont plus de 150 correspondant·e·s d'établissement qui bénéficient de ce réseau.

Enfin, un travail colossal de suivi de mails est réalisé par le secteur Sup, via une adresse générique suprecherche@sgen.cfdt.fr à laquelle chacun·e a accès, et surtout un secrétaire fédéral dont le temps militant est très souvent dédié à la coordination des réponses et du soutien qui peuvent être apportés aux collègues qui nous sollicitent.

La présence du Sgen-CFDT s'est renforcée dans les établissements. Il y est davantage visible, en communiquant régulièrement, en réussissant à convaincre les collègues d'être sur les listes Sgen-CFDT, en obtenant de bons résultats et en convainquant les collègues d'adhérer.

**IV.
UN
DÉVELOPPEMENT
QUI S'ACCÉLÈRE**

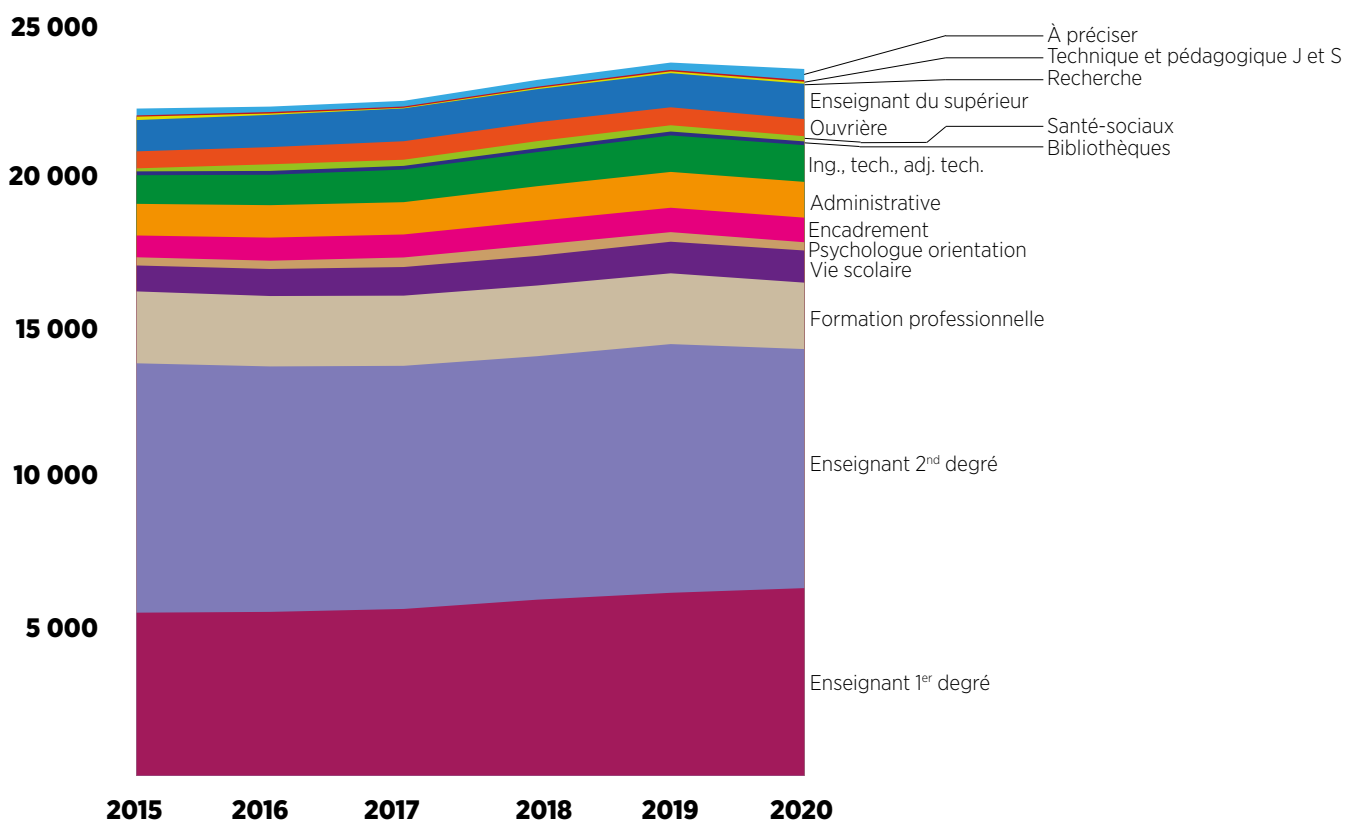


Sur la période du 31 décembre 2015 au 31 décembre 2020, le nombre d'adhérent·e·s cotisant·e·s a progressé de + 8,7 % (soit près de 2 000 adhérent·e·s de plus). La dynamique de développement est continue, excepté pour l'année 2020, année de crise sanitaire.

Nous enregistrons en moyenne 3150 nouvelles adhésions chaque année sur la période. Cela représente 14 % de nouveaux·elles adhérent·e·s en moyenne chaque année.

Le nombre d'adhérent·e·s quittant le Sgen-CFDT a baissé sur la période, excepté en 2020 où on compte 2 789 départs, ce qui représente le même nombre de départs qu'en 2018.

Évolution du nombre d'adhérent·e·s entre 2015 et 2020 selon les filières



Depuis 2015-2016, la fédération a consacré des moyens spécifiques, moyens en décharges qui se sont accrus, pour donner aux syndicats les moyens de porter nos priorités. Elle a impliqué aussi de repenser l'articulation des rôles de l'appareil fédéral et des syndicats pour les rendre complémentaires et coopératifs. Sur le début de la période, les militant·e·s du secteur Développement se sont déplacés auprès des équipes syndicales pour accompagner chaque syndicat à faire le bilan de son plan de développement et à élaborer son projet. Au fur et à mesure, les équipes se sont approprié la démarche. Les priorités fédérales viennent s'intégrer dans les plans de développement des syndicats, mais n'obèrent pas d'autres choix plus spécifiques des syndicats. Tout ce travail a permis de faire vivre

le triangle syndicat – fédération – militant·e ayant de la décharge fédérale de développement, définissant ainsi les engagements de chaque partie. Il a permis aussi de poser clairement une des conditions fortes à la réussite du projet : autour de la nécessité de piloter un plan de développement. La fédération a été responsable de l'attribution de décharges ainsi que du suivi des missions attribuées et de l'accompagnement des militant·e·s concerné·e·s. Des militant·e·s fédéraux·ales se sont formé·e·s à l'accompagnement en suivant les formations « Accompagnant·e·s du dispositif ARC CFDT » proposées par les URI.

Les secrétaires fédéraux·ales du secteur Développement ont assuré un contact régulier avec les militant·e·s des différents syndicats bénéficiant d'une décharge développement, par courriel, par téléphone ou lors de leurs déplacements en région. Les militant·e·s du secteur Développement écoutent, conseillent, répondent aux questions, présentent les outils et ressources que les militant·e·s peuvent utiliser dans le cadre de leur mission de développement. Ce droit d'être accompagné·e s'est traduit par l'utilisation de nouveaux moyens collectifs en proposant tout au long de l'année 2020 des réunions en visio pour aborder des questions que se posent les militant·e·s de terrain (visios de rentrée, webinaire « Aller à la rencontre des agent·e·s au temps de la Covid », échanges pratiques « Oranges pressées »...). Ces pratiques ont permis de mieux suivre collectivement les militant·e·s territoriaux·ales de plus en plus nombreux·ses à bénéficier de décharges développement (216 en 2019-2020). Selon les priorités, le travail engagé a été adapté pour répondre aux attentes des militant·e·s de terrain et faciliter leurs missions.

Le pilotage fédéral a visé le développement de compétences pour faire vivre le syndicalisme de proximité aussi bien chez les militant·e·s des syndicats que chez les militant·e·s de la fédération en charge du développement. Des formations ont été proposées, souvent en fonction des priorités. Elles ont permis de former en moyenne par année 150 sessionnaires en ouvrant ces formations à des militant·e·s ayant des missions de développement, mais pas forcément de la décharge fédérale. Ces temps de formation construits avec l'aide de la CFF ont privilégié des modules permettant aux militant·e·s de s'outiller, d'expérimenter, d'échanger autour des pratiques de proximité, de proposer l'adhésion plus naturellement... Le nombre important de formations conçues par le secteur Développement en lien avec la CFF a permis de constituer une banque de modules conséquente (utilisables à la demande). Des formations à distance ont été conçues, proposées et animées en 2020-2021 pour permettre de former plus d'une centaine de militant·e·s.

Parmi ces nombreuses formations, deux nouveaux types de formation ont été co-construites par le secteur Développement et d'autres militant·e·s de la fédération (CFF, autres secteurs) :

- Les ABCD « Agir, bâtir, communiquer, développer » : session ayant pour objectif d'accompagner les équipes syndicales dans la création d'un projet d'action syndicale organisé autour d'un temps fort. Ils ont été l'occasion de se former au travail d'équipe, d'imaginer et créer

des temps forts pour les inscrire dans la préparation des élections de 2018. Ces formations ont été l'occasion de partager des expériences, de se former à l'élaboration d'un projet pour se faire connaître et développer.

- La formation-action « Organiser-préparer-animer une RIS ou HMIS » a permis de mettre les militant·e·s en capacité d'organiser avec leur syndicat et d'animer des HMIS, des RIS localement, en s'appuyant sur les sujets revendicatifs d'actualité.

L'un des outils qui a été particulièrement apprécié est le « [classeur magique](#) » permettant d'avoir l'essentiel avec soi pour la réunion : checklist des étapes à ne pas oublier avant d'aller animer une réunion, plan et déroulé de l'HMIS ou de la RIS (format : information, écoute, réponses aux questions, pistes de revendications, d'action), tracts, carte contact pour permettre aux agent·e·s de laisser leurs questions et de reprendre contact avec eux·elles...

Cette formation-action qui inclut une animation de vraies réunions syndicales, préparées la veille, a permis de s'approprier collectivement des sujets d'actions revendicatives (AR) – réformes des lycées, retraites... – et d'en faire des sujets pour aller à la rencontre des agent·e·s. Le débrief prévu dans la formation a permis de partager les retours positifs des animations de réunions syndicales alimentés par les remerciements des agent·e·s. Il a permis aux sessionnaires de s'approprier la démarche pour être plus à l'aise dans cette pratique militante de terrain. Elle a fait aussi des émules au sein du Sgen EAP : les militant·e·s fédéraux·ales ont été des promoteur·trice·s de ce que le secteur Développement avait construit en s'appropriant la démarche (en particulier, du classeur magique). Elle est inscrite dans l'offre fédérale de formation et a continué à être proposée à des équipes syndicales jusqu'au confinement.

Pendant toute la période, le secteur Développement a travaillé avec le secteur Communication et les secteurs d'AR à l'élaboration de démarches et d'outils facilitant le travail des militant·e·s autour des marronniers : mutations du 2nd degré, mouvement du 1^{er} degré, reclassement, outils de diffusion dans les lieux de travail... Toutes les ressources créées ont eu pour objectif de permettre aux militant·e·s de dégager du temps pour aller sur le terrain. Il a produit, avec le secteur Politique des personnels, les articles indispensables pour apporter de l'information aux agent·e·s et permettant aux militant·e·s de répondre à leurs questions. Les militant·e·s fédéraux·ales ont repéré et identifié les expériences, démarches, utilisations d'outils à mutualiser, permettant ainsi la diffusion de pratiques qui créent de l'adhésion (usage des RS pour créer des communautés, créer du contact...).

Le site militant propose des dossiers spécifiques à chacun·e en fonction de la priorité sur laquelle il·elle travaille. Par exemple, le dossier « Militant·e développement en INSPÉ » qui leur est destiné, où il·elle·s peuvent trouver des outils clés en main ou à adapter pour leur syndicat : flyers, lettres électroniques, propositions de démarches... Ces dossiers sont régulièrement mis à jour pour donner les informations utiles tout au long de l'année scolaire. Des alertes sont proposées sur les listes de diffusion

Dev-ESPÉ, DevÉtablissement...

La priorité des entrant·e·s dans le métier : l'accent a été mis sur le développement d'une politique de contacts auprès des stagiaires. Il s'est agi de continuer à se faire connaître et se développer auprès des nouveaux·elles entrant·e·s dans le métier. L'accent a été mis sur les temps forts de l'année de stage pour en faire, pour les militant·e·s, des temps de reconnaissance de leur rôle essentiel auprès des stagiaires. Pour développer une visibilité orange autour du Sgen-CFDT, et être connu et reconnu, les apports se sont concentrés sur l'entrée en relation avec les stagiaires lors des accueils et permanences régulières dans l'année et la proposition d'adhésion. L'accueil des stagiaires dans les académies d'Ile-de-France est une période très importante pour le développement. Les équipes militantes se mobilisent pour ne pas rater cette opportunité. Les membres du secteur Développement ont coordonné l'aide militante mise en place à destination des syndicats concernés. Il·elle·s ont apporté leur savoir-faire aux militant·e·s en allant avec elles·eux accueillir les stagiaires ou assurer des permanences.

Les secteurs Développement et Politique des personnels ont travaillé ensemble pour créer des occasions de contacts avec des agent·e·s lauréat·e·s des concours ou mutant·e·s par des opérations de massmailings avec formulaires pour leur permettre de poser leurs questions. Ces contacts créés ont été transmis aux syndicats pour créer du lien de proximité avec elles·eux. Sur la période, cela a représenté plus de 800 contacts avec des lauréat·e·s et plus de 2 000 contacts avec des agent·e·s concerné·e·s par les mutations et mouvements inter.

Des stratégies développées dans certaines équipes syndicales ont été payantes sur la période et ont continué à l'être en 2020 pendant le confinement de mars à mai 2020. Le secteur Développement les a identifiées, analysées et diffusées (lors des « Oranges pressées ») en demandant aux militant·e·s acteur·trice·s de présenter les choix de leur syndicat. Une aide, sous forme d'accompagnement, est proposée depuis septembre 2020 aux militant·e·s qui souhaitent communiquer efficacement sur les réseaux sociaux. Cette aide peut prendre diverses formes : accompagnement dans la création d'une page ou groupe Facebook, suivi d'un groupe FB, proposition de visuels pour mettre en avant les pages et groupes FB des différents syndicats, stratégie de contacts par FBlive...

L'accompagnement, les formations proposées, les kits « Outils et démarches », les expériences et savoir-faire mutualisés ont produit des effets. Cette priorité fédérale a permis un renouvellement générationnel de nos adhérent·e·s tout au long de la période. **La part des jeunes parmi nos adhérent·e·s a augmenté de 8,8 points, passant de 13,9 % au 31 décembre 2015 à 22,7 % au 31 décembre 2020. Notre fédération compte 5 440 adhérent·e·s de moins de 36 ans en 2020.**

Les syndicats ont identifié des militant·e·s sur cette priorité, dont plus de 70 % d'entre elles·eux ont pour mission d'aller à la rencontre des PE stagiaires et de leurs collègues dans les écoles. Cela a porté ses fruits.

La variation d'adhérent·e·s la plus significative sur la période concerne les PE avec 800 adhérent·e·s de plus sur la période. Autour de 40 % des nouvelles adhésions chaque année sont des adhésions de PE.

La part des femmes parmi nos adhérent·e·s a augmenté de 1,8 point, passant de 66,5 % au 31 décembre 2015 à 68,3 % en 2020.

La priorité sur les académies de Créteil, Versailles et Amiens : ces académies sont à la fois un lieu de passage et un lieu qui concentre des personnels du second degré en nombre, avec notamment les premières affectations après l'année de stage. Des militant·e·s ont été identifié·e·s par les syndicats pour remplir ces missions avec l'aide de la fédération. Des ressources ont été développées pour permettre de traiter les problématiques des néotitulaires arrivant dans ces académies. Un accompagnement a été organisé avec les militant·e·s et leur syndicat pour accueillir ces arrivant·e·s, les écouter, répondre à leurs questions, les recontacter...

La priorité des gros collectifs de travail : elle a été redéfinie autour des lieux de travail qui permettent de toucher en nombre des cibles catégorielles, où existent des opportunités de développement, une concurrence moins forte, « des poches de voix »...

Des formations spécifiques ont été conçues et largement proposées. Elles partent du principe suivant : les temps favorables pour être identifiés et reconnus Sgen-CFDT à privilégier sont les HMIS Sgen-CFDT. Les militant·e·s engagé·e·s dans cette priorité et d'autres acteur·trice·s de terrain (type correspondant·e d'établissement) ont été formé·e·s pour se faire connaître autour d'un format de réunion syndicale donnant de l'information aux agent·e·s sur les sujets d'AR, les sujets qui les préoccupent et les accompagnant pour leur permettre de s'organiser collectivement dans leur lieu de travail. D'autres temps de formation des militant·e·s ont été proposés pour être acteur·trice dans les instances (et notamment en CA, par exemple autour de la DHG) à partir des microformations « Agir comme militant·e Sgen-CFDT en EPLE – construire et défendre des propositions ».

Pour faciliter les missions des militant·e·s en EPLE, le groupe fédéral VESC « Vivre une expérience collective de syndicalisme » réunissant des militant·e·s des secteurs Politique d'éducation et de formation, Développement et Communication, a construit une réflexion et des outils permettant d'agir syndicalement en EPLE en repérant des situations permettant de poser des actions syndicales et de créer du collectif (les micro-événements). Il a également repéré les opportunités d'intervention autour des instances sur lesquelles on peut agir. Les militant·e·s et les syndicats (pour diffuser aux correspondant·e·s d'établissement) ont été destinataires, au moins une fois par mois, d'affiches, de flyers pour aller discuter avec les collègues, du « 1001 questions » pour pouvoir répondre à leurs questions, d'informations autour des préparations de CA (DHG, budget...).


Une expérimentation est engagée avec des militant·e·s de syndicats ayant pour mission d'animer un réseau de correspondant·e·s d'établissement.

La priorité des personnels sous contrat

Une priorité de développement auprès de personnels contractuels, et notamment les AESH, a également été posée. Depuis 2019-2020, des militant·e·s de syndicat bénéficient de décharge fédérale au service de la priorité des personnels sous contrat (personnels enseignants et AESH). Le secteur Développement a proposé des temps de formation et d'accompagnement de ces développeur·se·s. Il s'agit d'actionner le levier du développement, mais aussi de favoriser l'émergence de militant·e·s au niveau des syndicats académiques afin de faire vivre les débats autour de l'École inclusive, agir localement et permettre aux AESH de prendre une place au sein du Sgen-CFDT.

La création en 2020 d'un groupe Facebook («AESH : ensemble pour la reconnaissance de notre métier») rencontre un très vif succès (4 700 AESH inscrit·e·s). Il est un outil essentiel pour faire connaître le Sgen-CFDT et répondre aux questions des AESH.

Il y a quelques mois, une nouvelle liste de diffusion, dédiée à l'École inclusive, a été créée. Cet espace d'échanges est et sera aussi le lieu pour compléter nos revendications (PIAL, statut des AESH...).



V.
**UNE DYNAMIQUE
QUI NE S'EST PAS
TRADUITE PARTOUT
EN RÉSULTATS
ÉLECTORAUX**

La fédération a mis en œuvre la stratégie forte et claire (aussi bien dans les notes « Élection » successives, que dans la résolution d'Aix-les-Bains ou dans la note « Stratégie ») de se mettre au service des syndicats. C'était indispensable compte tenu du choix d'une campagne de proximité menée par les syndicats. Cela a imposé à la fédération des décisions fortes afin de prioriser l'activité militante pour permettre de mettre au service des syndicats et de l'engagement militant pour les élections :

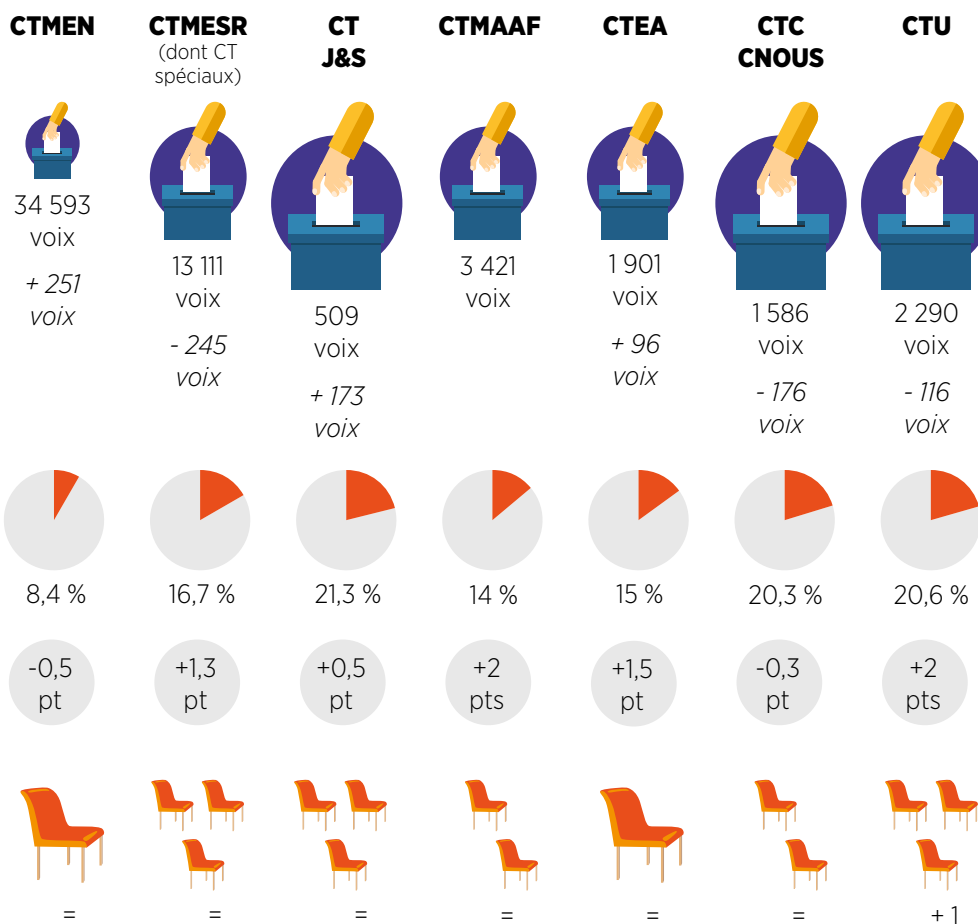
- La formation : communication, ABCD, incluse dans les journées des correspondant·e·s élection.
- L'accompagnement des équipes militantes : journées des correspondant·e·s, travail en Conseil national, déplacement de SN et SF dans les CE et les CS, liens réguliers avec les SN suiveurs ou les membres du comité de pilotage Élection, accompagnement de militant·e·s pour animer des HIS, RIS, rassemblements, temps forts...
- L'implication du secteur Développement pour accompagner les syndicats dans la recherche de candidat·e·s, accompagnement des correspondant·e·s Élection dans l'usage de l'outil « Vivier », de l'outil « Profession de foi et tracts » et dans l'usage du service « 50 + 1 » pour faire voter. Le secteur a proposé une démarche stratégique (celle des cibles hiérarchisées : 100 % des militant·e·s dès le premier jour du scrutin...) et des outils (pense-vote, guides d'entretien téléphoniques pour faire voter, des fiches techniques comme « J'ai perdu mon NUMEN », des argumentaires et réponses aux objections...).
- Toute la fédération a été sur le pont, ainsi que la confédération, pour faire fonctionner des plateformes d'appels complémentaires aux plateformes dans les syndicats.
- La communication : appui technique et politique, temps militant et temps expert 18 h 25 (notre prestataire).
- Les déplacements des SN et SF en région pour des missions de natures diverses, possibles grâce au suivi des demandes des syndicats et à la priorisation de l'activité fédérale.
- Le budget élections.
- Le temps militant pendant la semaine de vote : à la fédération, à la confédération en plus de ce qu'ont fourni les syndicats et quelques URI.

Le conseil fédéral avait validé le fait que la fédération était pilote, voire menait directement la campagne dans certains champs, en articulation et en cohérence avec la stratégie globale. Cela a concerné :






















- Le MESR, avec un suivi fin des sections universitaires et des CROUS par le secteur fédéral et le secrétariat fédéral Sup-recherche et des rencontres dans plusieurs universités, les EPST étant suivis directement par les syndicats nationaux ou territoriaux qui représentent les personnels des EPST.

- L'enseignement agricole public, avec une campagne menée par le secrétariat fédéral EAP.
- Jeunesse et Sports, avec une campagne de proximité et de mise en réseau des élu·e·s et candidat·e·s des établissements, des directions régionales et départementales et de l'administration centrale, en lien étroit avec Interco-CFDT.
- Les personnels de direction, avec une animation fédérale forte articulée au travail mené au sein des syndicats avec les correspondant·e·s académiques Personnels de direction.
- Les PLP, avec de nombreux déplacements spécifiques à la demande des syndicats.
- Les personnels BIATSS, avec une campagne menée par le Snamspen-Sgen-CFDT pour les médecins, des outils et des déplacements par des militant·e·s de la fédération pour les BIATSS.










Poids du Sgen-CFDT dans les élections aux différentes instances



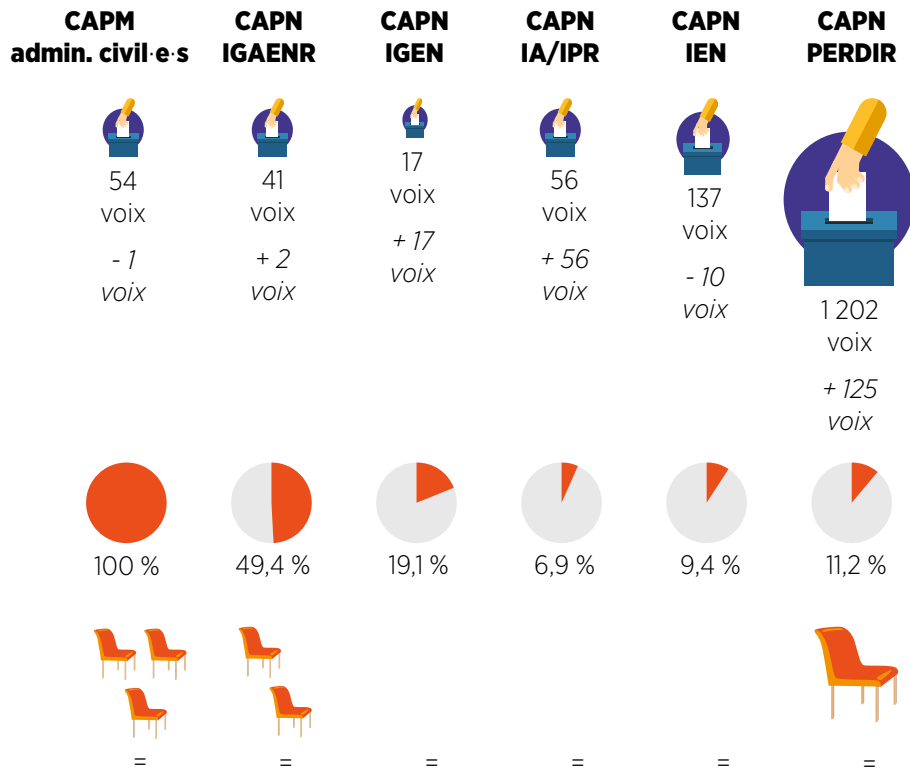
Filière enseignant-e-s et assimilé-e-s

CAPN PE	CAPN certifié-e-s	CAPN PLP	CAPN agrégé-e-s	CAPN prof EPS	CAPN chaires sup	CAPN CPE	CAPN psy-EN
							
9 968 voix + 726 voix	8 819 voix + 205 voix	2 706 voix + 57 voix	3 089 voix + 326 voix	221 voix - 18 voix	73 voix + 6 voix	1 164 voix - 36 voix	928 voix + 108 voix
							
5,9 %	9,1 %	8,1 %	10,8 %	1,3 %	7 %	15,9 %	18,2 %
=	 =	 =	 =	=	=	 + 1	 =

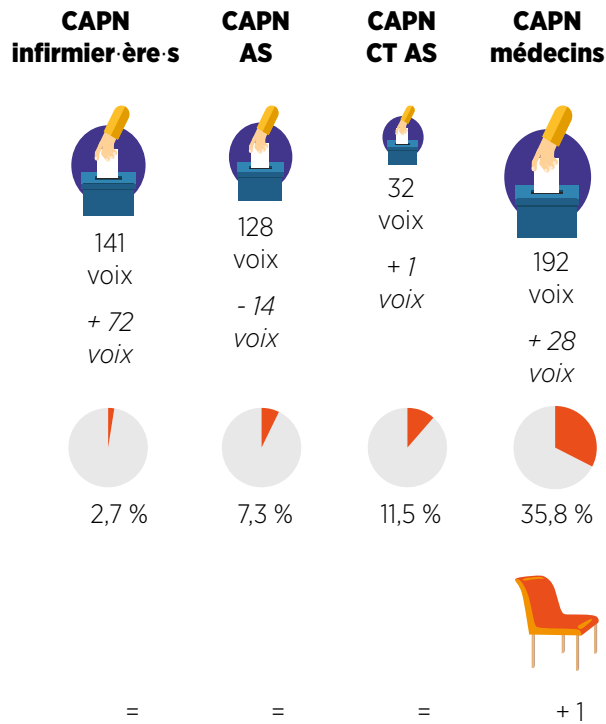
Filière administrative

CAPN ADJAENES	CAPN SAENES	CAPN attaché-e-s
		
1 187 voix + 59 voix	893 voix + 181 voix	737 voix + 101 voix
		
7,6 %	7,9 %	9,9 %
 =	 + 1	 =

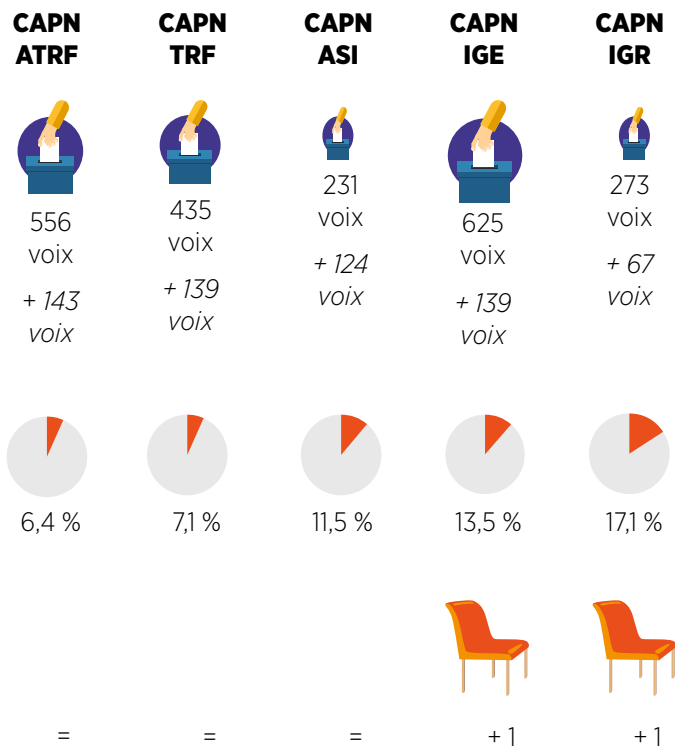
Filière encadrement



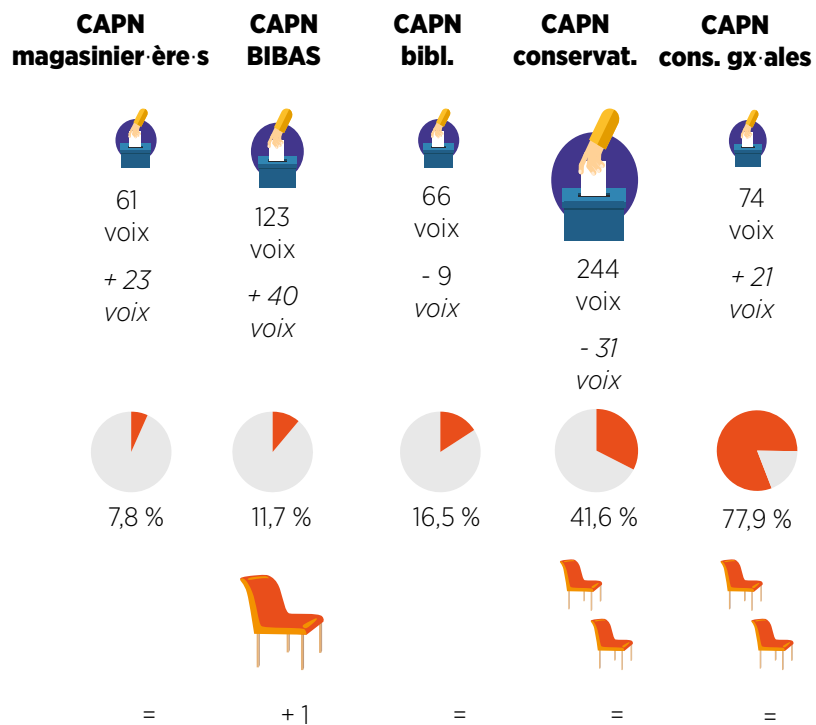
Filière santé-sociaux

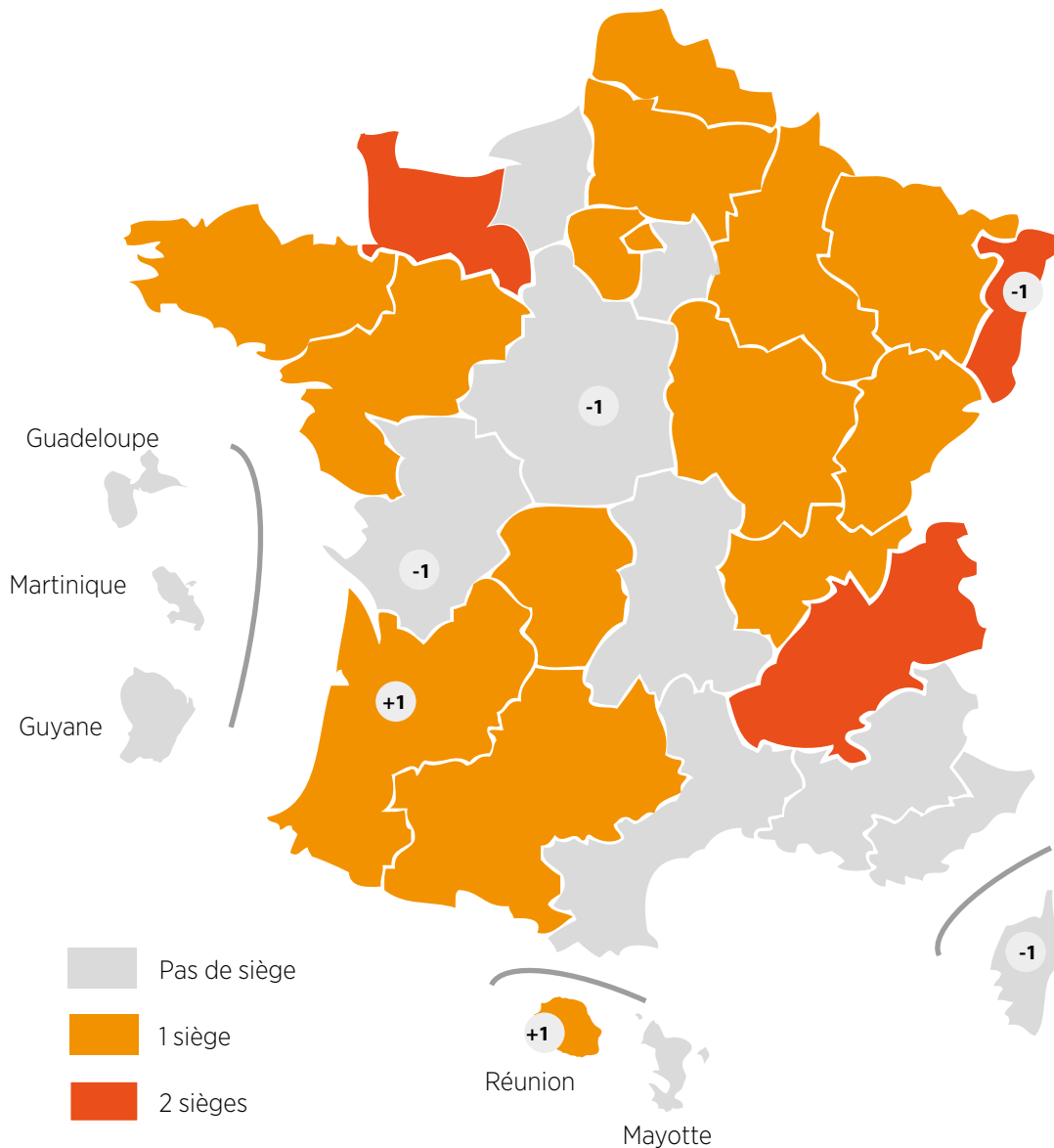


Filière ITRF



Filière BIB





En matière de résultats, nous progressons en nombre de voix au CTMEN même si cela n'a pas empêché une baisse de 0,5 point de la représentativité du fait d'une plus forte participation des personnels aux élections. C'est une inversion importante de tendance pour le Sgen-CFDT. Nous progressons par ailleurs en voix dans les CAPN des corps de l'enseignement scolaire (sauf chez les professeur·e·s d'EPS et les CPE). Il faut noter la progression à la CAPN des PE. Si elle n'a pas suffi à obtenir un siège, elle est le signe et la confirmation d'une dynamique positive déjà perceptible dans le développement. La progression dans la filière administrative qui nous a permis d'entrer à la CAPN des SAENES et donc d'être présents dans toutes les CAPN de la filière administrative est aussi à relever comme signe de la progression de notre audience auprès de ces agent·e·s. Nous progressons aussi chez les cadres (sauf les IEN) et dans la filière santé et sociale (sauf chez les assistant·e·s de service social).

Nous progressons aux élections du champ de l'EAP. Nous progressons aussi au CTMJS et nous sommes majoritaires dans les établissements des sports

(chaque établissement étant doté d'un CT d'établissement nous disposons de résultats précis).

Les élections professionnelles pour le CTMESR se sont déroulées le 6 décembre 2018, comme dans l'ensemble de la fonction publique. Elles ont été marquées par une baisse de 3,97 % de la participation par rapport à 2014. Dans ce contexte déflationniste, le Sgen-CFDT a limité la perte en voix (-245), progressé en matière de représentativité de 1,25 point à 16,67 % et conservé ses trois sièges. L'organisation qui fait le meilleur score est le SNPTES. Avec 21,07 %, il a progressé en voix ainsi qu'en pourcentage et gagne un siège au détriment de l'UNSA qui passe de deux à un seul siège.

Les résultats ont été bons pour le Sgen-CFDT, puisque si en 2014 l'UNSA était en 4^e position dans les EPSCP (7 666 voix) devant la CFDT (7 157), en 2018, la CFDT prend donc la 4^e place et relègue l'UNSA au 5^e rang des organisations dans les EPSCP (6 084 voix, soit une baisse de 1 577 voix).

La ventilation des résultats par type d'établissement montre qu'au sein des EPST, les deux organisations leaders sont la CFDT et la CGT avec respectivement 29,13 % et 23,61 % des voix, loin devant les suivantes. Malgré une légère perte en voix (-264), la CFDT progresse de 3,34 points en représentativité dans les organismes de recherche devant le SNPTES (+2,61).

Au niveau des CROUS, l'organisation la mieux implantée reste la CGT (2 772 voix), la CFDT arrivant 2^e avec moitié moins de voix (1 325). Dans ce type d'établissements, seuls FO et l'UNSA progressent légèrement en voix alors que la tendance globale est à la baisse.

En ce qui concerne les EPSCP, les rapports de force diffèrent considérablement. L'organisation la plus importante est sans conteste le SNPTES avec 14 462 voix qui affiche une progression de l'ordre de 1 629 voix. Arrivent ensuite la FSU (8 607 voix, en baisse de 1 065), la CGT (8 318, en baisse de 419) et la CFDT qui, avec 7 441 voix, progresse légèrement depuis 2014 (+284 voix).

La CFDT a confirmé son positionnement de première organisation, grâce aux résultats obtenus aux élections CNESER

La CFDT progresse en nombre de voix ainsi qu'en nombre de sièges. Elle gagne un siège dans sa représentation chez les enseignant·e·s-chercheur·e·s, devenant le premier syndicat du collège « professeur·e·s ». Elle conforte sa deuxième place pour le collège « autres enseignant·e·s et enseignant·e·s-chercheur·e·s », et passe de la cinquième à la quatrième place chez les personnels administratifs, ouvriers et de service. Pour les personnels scientifiques des bibliothèques, la CFDT conforte sa position avec plus de 48 % des voix. Parmi les chercheur·e·s des EPST, la CFDT devient le premier syndicat avec plus de 34 % des suffrages, et de même parmi les IT des EPST, où la CFDT est le seul syndicat à progresser significativement, atteignant 32 % des voix. Enfin, dans les EPIC, la CFDT reste largement première à 40 % des voix.

Avec 20,63 % des voix aux élections au comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire (CTU), le Sgen-CFDT augmente son score de représentativité de 1,17 point et gagne un siège en passant de deux à trois sièges (au détriment de FO qui perd son unique siège au CTU). Le Sgen-CFDT conforte ainsi sa position de deuxième organisation représentative chez les enseignant-e-s-chercheur-e-s, derrière le SNESUP-FSU qui conserve ses quatre sièges malgré une perte de 4,67 points de représentativité (à 32,17 %).



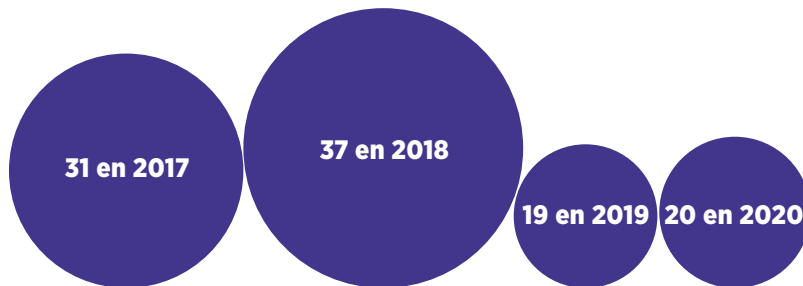
VI. UNE VISIBILITÉ RENFORCÉE

6.1. DANS LES MÉDIAS

7 conférences de presse depuis 2016

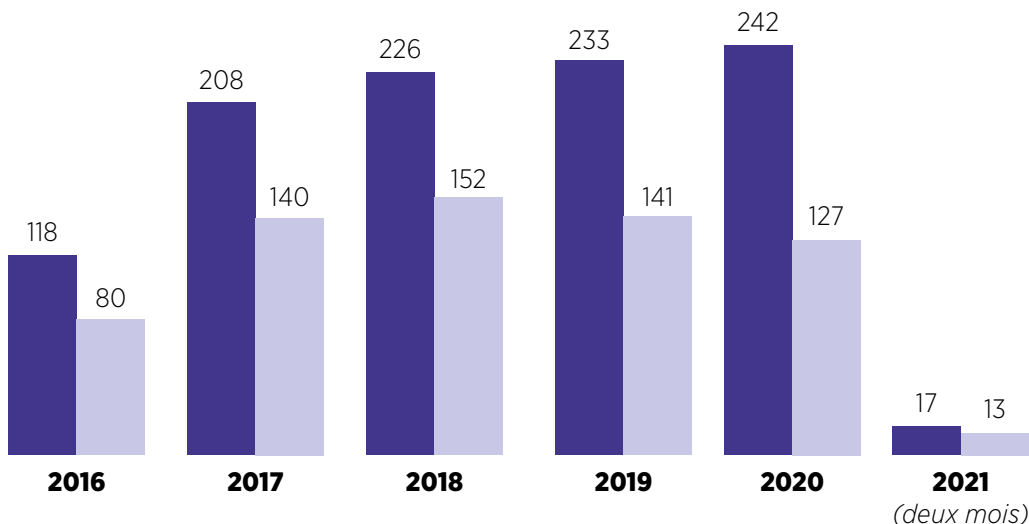
Changer le bac pour sauver le lycée (sept. 2016)
 Établissement du premier degré (mars 2017)
 Les revendications du Sgen-CFDT (sept. 2017)
 Les revendications du Sgen-CFDT (sept. 2018)
 Rémunérations - Retraites - Formation - Orientation -
 Lycée : les propositions du Sgen-CFDT (sept. 2019)
 Les revendications du Sgen-CFDT
 et de la FEP-CFDT (sept. 2020)
 Enseignement supérieur et Recherche :
 les revendications du Sgen-CFDT (sept. 2020)

123 communiqués de presse de septembre 2016 à 2020



Nous avons réduit de moitié le nombre de communiqués de presse : en 2014 et 2015, nous publions environ 66 communiqués par an, puis nous nous sommes rendu compte que les messages (positions, revendications...) sont parfois plus efficaces que des communiqués de presse. Les captures d'écran des tweets sont en effet directement publiées dans les médias.

**Près de 1700 reprises dans la presse depuis 2016
 (en mauve, scolaire ; en clair, supérieur)**



De mai 2016 à 2020, 122 médias ont parlé du Sgen-CFDT, ce qui représente **2 131 articles** (jusqu'à mi-février 2021) sur une période d'environ 4 ans et 9 mois, ou 37 articles par mois.

De janvier à mi-février **2021**, 58 articles ont été publiés sur la réforme de la formation des enseignant·e·s, sur les générations sacrifiées, sur la revalorisation dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, et sur le protocole sanitaire).

En **2020**, 475 articles ont été publiés, avec trois pics d'activité : entre avril et juin avec des articles sur le protocole sanitaire dans les écoles, collèges et lycées; en février, au sujet de la revalorisation des enseignant·e·s et la loi de programmation de la recherche; enfin, en octobre, au moment de l'assassinat de Samuel Paty et au sujet de la loi de programmation de la recherche.

En **2019**, 374 articles ont été publiés, avec trois pics d'activité : en janvier avec des articles sur les Stylos rouges, l'évaluation au CP et le bac); en juillet, avec la grève du bac; et en novembre au sujet de la réforme du lycée et les moyens des établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.



En **2018**, 378 articles ont été publiés, avec des pics d'activité : en janvier, avec la réforme du bac et Parcoursup, et le plan étudiant ; en septembre avec l'évaluation des élèves en CP et CE1, et au sujet de Parcoursup ; en décembre, au sujet de la réforme du bac et de la mobilisation lycéenne.

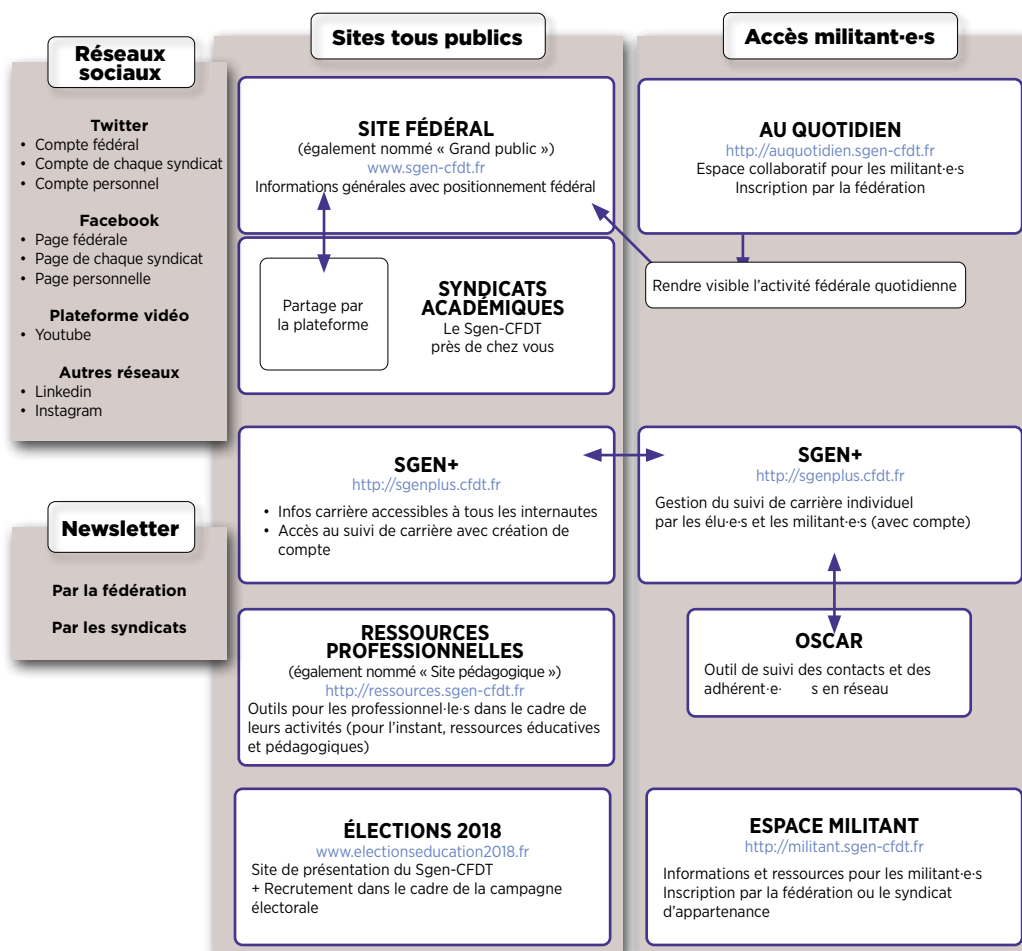
En **2017**, 348 articles ont été publiés, avec des pics d'activité en juin (rythme scolaire et réforme du collège) et en octobre (tirage au sort, diplôme national du brevet, admission post-bac et sélection à l'entrée à l'université).

En **2016**, de mai à décembre, 198 articles ont été publiés, avec un pic d'activité en septembre avec des articles sur la conférence de presse « bac passerelle » et la réforme du collège).

6.2. SUR NOS SITES

Face aux difficultés techniques rencontrées concernant les lettres électroniques et les mass mails, une réflexion est engagée sur la création d'outils souples et efficaces garantissant une cohérence éditoriale et graphique. En septembre 2016, le conseil fédéral mandate la CE pour mettre en place un outil centralisé d'envoi des mails lié à la plateforme de sites.

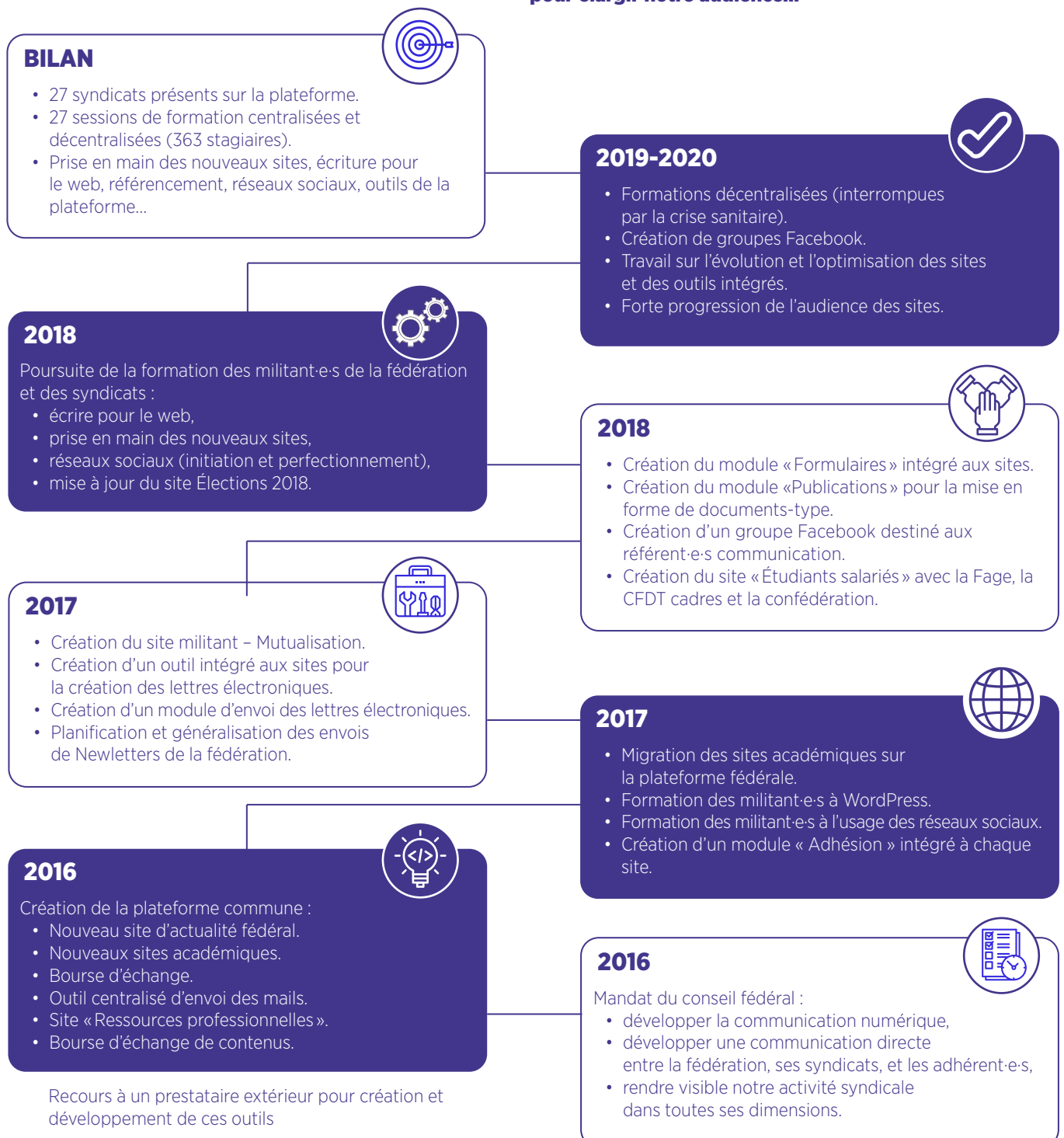
Le Sgen-CFDT sur la toile



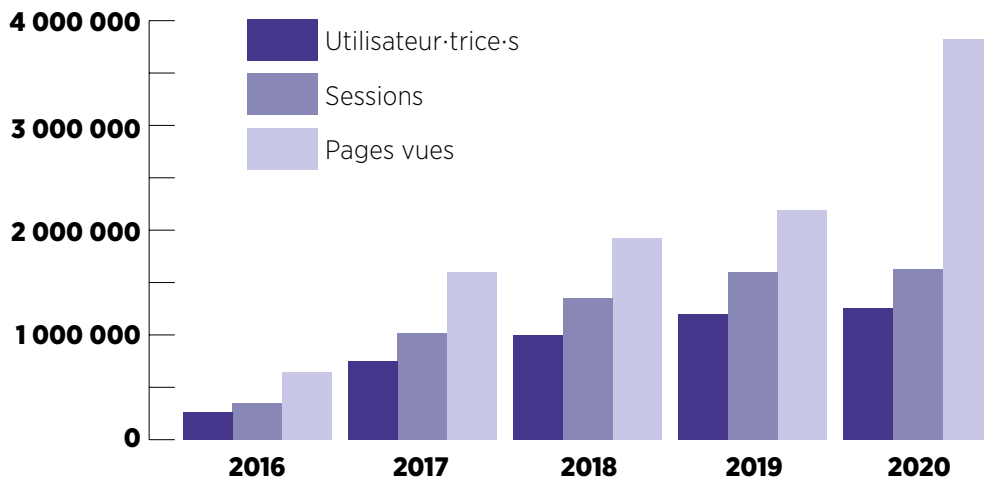
Un travail a été conduit sur les sites fédéraux et la plateforme des sites des syndicats académiques pour aboutir à des sites optimisés et complémentaires.

Des outils pratiques et intégrés sont à disposition des militant-e-s à la fédération et dans les syndicats qui facilitent le travail militant et la visibilité du Sgen-CFDT sur nos sites pour les agent-e-s : bourse d'échange de contenus (octobre 2016), concepteur de lettres électroniques (mars 2017), interface d'envoi unique (septembre 2017), module adhésion (mars 2017), concepteur de formulaires (mars 2018), outil publication du site militant pour réaliser tracts, affiches argumentaires (mai 2018).

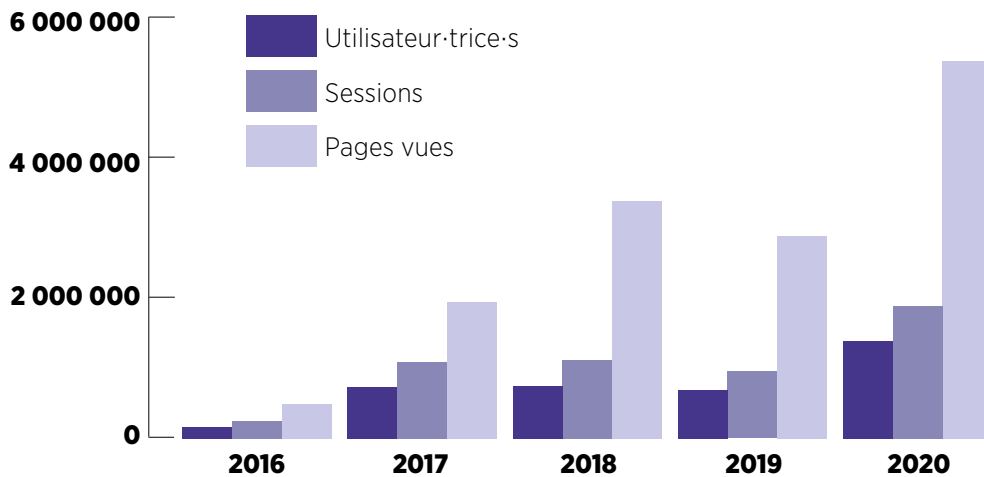
Des outils renouvelés et complémentaires, des militant-e-s formé-e-s pour élargir notre audience...



Évolution de la fréquentation du site Sgen+



Évolution de la fréquentation du site fédéral



6.3. SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Le relai collectif par les comptes fédéraux, ceux des syndicats et des militant·e·s des publications sur nos sites en assure une plus grande visibilité. Nous pouvons encore collectivement progresser sur cette dynamique, cela nous permettrait aussi de réussir d'éventuelles mobilisations en ligne comme alternative aux mobilisations de rue, par exemple, si nous l'estimons pertinent.

Twitter

6141 personnes sont actuellement abonnées au compte Sgen-CFDT. Entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 mars 2021, nous avons gagné en moyenne 63 nouveaux·elle·s abonné·e·s chaque mois. Entre le 1^{er} janvier 2018 et le 31 mars 2021, chaque mois, les tweets postés sur le compte de la fédération ont été « vus » en moyenne par 67 228 personnes.

Facebook

En 2020, chaque jour, 1296 personnes en moyenne ont vu au moins une de nos publications (587 en en 2019).

Actuellement, 4 183 personnes aiment la page et 4 624 y sont abonnées (nos publications apparaissent alors en tête de leur page au lieu d'être enfouies dans leur fil lorsqu'elles se connectent, même si l'heure de publication est bien antérieure à leur connexion).

Le groupe privé AESH, associé à notre page, accueille plus de 4 800 personnes. Le groupe « Entraide, restons connecté·e·s », créé lors du premier confinement compte, 439 membres.

Toutes les publications relatives à la crise sanitaire (protection des personnels, évolution du protocole, revendications du Sgen-CFDT sur ces sujets) ont connu une audience nettement supérieure à la moyenne (et constituent nos meilleures performances depuis un an, toutes publications confondues (mises à part celles en lien avec l'assassinat de Samuel Paty).

Février 2021

- Le système éducatif au temps du Covid **4 800 vues**
- Mise à jour du protocole sanitaire **11 000 vues**
- Protocole sanitaire **14 400 vues**

Novembre 2020

- Covid 19 : quels sont vos droits ? **8 400 vues**

Octobre 2020

- Protocole sanitaire **7 000 vues**

Juin 2020

- Télétravail et équipement **4 600 vues**

Avril 2020

- Déconfinement **8 500 vues**
- Conditions de reprise **5 000 vues**
- Reprise progressive **9 400 vues**
- Reprise – Revendications Sgen-CFDT et FEP **10 600 vues**
- Réouverture à partir du 11 mai ? **5 600 vues**

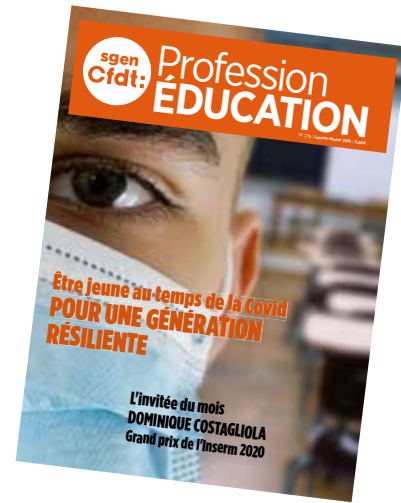
Mars 2020

- Covid 19 – Consignes ministérielles **8 000 vues**
- Covid 19 – Lettre ouverte au ministre **5 300 vues**

Les groupes Facebook publics ou privés créés depuis un peu plus de deux ans sont devenus des outils stratégiques pour la fédération et pour plusieurs syndicats (cf. groupes stagiaires) et un moyen supplémentaire de créer du lien avec les adhérent·e·s et sympathisant·e·s.

6.4. LA DYNAMIQUE DU MAGAZINE PROFESSION ÉDUCATION

De mai 2016 à février 2021, *Profession Éducation*, c'est...



33 numéros

6 numéros de 16 pages
10 numéros de 20 pages
14 numéros de 24 pages
2 numéros de 28 pages
1 numéro de 48 pages

33 dossiers

Métiers, carrières, égalité pro, conditions de travail

(Attractivité géographique et professionnelle • Recruter, affecter et garantir la mobilité • Encadrement : état des lieux • Enseignants. CPE. Débuter dans le métier • Enseigner, former : de la maternelle à l'université • Contractuel-le-s, ce qui va changer • Égalité professionnelle : passer à la vitesse supérieure • Conditions de travail. Prévenir plutôt que subir)

Le syndicalisme et la négociation aujourd'hui

(Militer aujourd'hui • Présidentielle. Les grands dossiers portés par le Sgen – La CFDT, 1^{er} dans le secteur privé • Premières rencontres avec nos ministres • Première rentrée pour le gouvernement • Du 29 novembre au 6 décembre 2018, votez et faites voter Sgen-CFDT • Le Sgen-CFDT, le syndicat de toutes et tous)

Nos perspectives concernant les systèmes d'éducation, de formation et de recherche

(Vers un bac modulaire • École et transition numérique • Gouvernance • Évaluer le système éducatif • Pour une nouvelle écologie éducative • Quelles équipes pour quelle formation et quelle recherche ? • L'éducation inclusive • Lycées, bac. Des réformes des temps modernes ? • La méritocratie en question. « L'égalité des chances n'est pas toute la justice », tribune de F. Dubet • Formation professionnelle : où est passée la démocratisation ? • Hybrider son enseignement : pis-aller ou opportunité ? • Être jeune au temps de la Covid. Pour une génération résiliente)

Notre regard sur la société contemporaine, ses évolutions, ses impacts sur nos métiers

(EdTech : de quoi parle-t-on ? • Au nom du vrai. Quel journalisme aujourd'hui ? • Migrant-e-s. Le défi de l'intégration • Protection sociale : une affaire de solidarité • Déconfinement, le combat continue • L'évaluation, angle mort des politiques éducatives)

En 5 ans, ont paru dans *Profession Éducation*

448 articles et éditos sur l'actualité syndicale et professionnelle

dont 190 dans les dossiers centraux

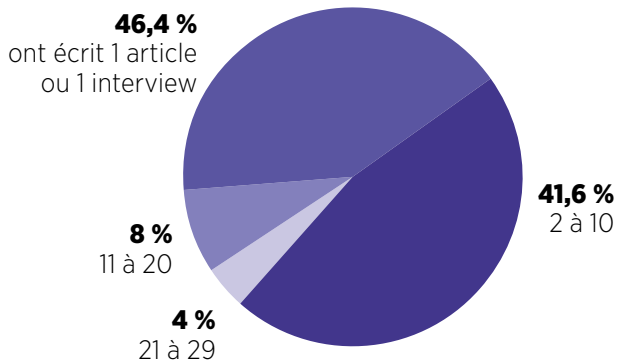
194 brèves (actualité syndicale et professionnelle)

188 interviews et témoignages

dont 92 dans les dossiers centraux

222 infographies

... rédigés par 125 contributeur-trice-s



Soit un magazine réalisé par quelques contributeur-trice-s permanent-e-s et une majorité de militant-e-s Sgen de toute la France, plus quelques partenaires.

... des partenariats ont été noués

Ils ont donné lieu à des articles, dossiers, interviews, comme ceux avec

- Solidarité laïque
- La Maison des journalistes (association qui héberge et accompagne des journalistes en exil)
- PAUSE, le Programme national d'accueil en urgence des scientifiques en exil piloté par le Collège de France
- SOS Méditerranée

Profession Éducation a inséré dans ses pages, à titre gratuit, des campagnes d'appel à dons et/ou d'informations de ces partenaires.

Actuellement, une réflexion est en cours suite à l'enquête proposée à l'ensemble des adhérent-e-s pour mesurer l'évolution des usages du magazine et notamment de sa version papier. Elle pourrait aboutir à une évolution du magazine.



**VII.
EGALITÉ
FEMMES-HOMMES :
UNE DÉMARCHE
RENDICATIVE
INTÉGRÉE**

Axe fort du congrès d'Aix-les-Bains, le travail sur l'égalité entre femmes et hommes a été un axe fort du mandat. Un groupe de travail du conseil fédéral, permanent, a été installé, et élargi à la FEP. Il a travaillé dans trois dimensions : faire progresser l'égalité dans nos pratiques syndicales, agir pour l'égalité professionnelle, agir pour l'éducation à l'égalité entre filles et garçons, entre femmes et hommes.

Le groupe n'a pas été le seul à l'œuvre, car l'ensemble des secteurs de la fédération a intégré cet enjeu dans leur activité. Nous avons fait le choix d'une démarche revendicative intégrée.

7.1. DANS NOTRE SYNDICALISME

Le groupe de travail a produit un mémento pour une communication non sexiste. Il s'est approprié la démarche du plan d'action mixité de la confédération pour réaliser un bilan mixité de la fédération qui a servi de base à la préparation de temps de travail du Conseil national sur la place respective des femmes et des hommes à la fédération et dans les syndicats. Il a préparé, avec l'appui de la COF, les modifications statutaires soumises au congrès de Dijon concernant les modalités d'élection au conseil fédéral, la composition du conseil fédéral et de la commission exécutive, conformément au mandat donné à Aix-les-Bains.

Le groupe a préparé la participation de la fédération aux journées confédérales consacrées à l'égalité femmes-hommes, et des éléments de l'avant-projet de résolution en vue du congrès de Dijon.

La fédération est signataire de la charte confédérale d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles.

7.2. POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La fédération Sgen-CFDT était engagée pour l'égalité professionnelle avant le congrès de 2016, et dès avant les travaux du groupe de travail du CF, elle a porté des propositions visant l'égalité professionnelle, parfois un peu seule. Ainsi dans l'ESR, des amendements proposés par le Sgen-CFDT visant à assurer la parité dans les sections de CNU n'ont pas été soutenus par toutes les organisations syndicales.

Depuis que le groupe est constitué, il est sollicité autant que de besoin pour apporter son regard et ses propositions sur les discussions en cours, les textes soumis aux niveaux fonctions publiques ou ministériels.

Cet axe revendicatif a été dense dès le début du mandat, et plus encore lorsque, après la déclaration par le président de la République de « L'égalité femmes-hommes, grande cause du quinquennat », aucun ministère n'a pu se dérober sur le sujet, et davantage enfin lorsque l'accord égalité professionnelle, majoritaire de peu, fin 2018 a eu force de loi.

Travail sur l'accord, sur les rapports de situation comparée, sur les plans d'action égalité femmes-hommes, sur les labellisations égalité-diversité... dans chacun de nos ministères.

Le Sgen-CFDT a pu être force de propositions, prêt à assumer que l'égalité entre femmes et hommes devait s'incarner aussi dans les opérations collectives, et ne pas en rester seulement au niveau de déclarations de principe.

7.3. AGIR POUR L'ÉGALITÉ FILLES-GARÇONS ET FEMMES-HOMMES ET CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

La fédération s'est exprimée à plusieurs reprises sur les enjeux de l'éducation à l'égalité filles-garçons et de l'éducation à la sexualité.

Le groupe de travail a alimenté la réflexion sur ces questions, et des militant·e·s du groupe ont participé à des réunions avec la DGESCO sur la politique éducative à conduire dans le domaine.

Défense de l'éducation à la sexualité, et de toutes les actions en faveur de l'égalité femmes-hommes dans tous nos champs

Des militant·e·s de la fédération et du conseil fédéral participent activement au Collectif de lutte contre les LGBTIphobies en milieu scolaire et universitaire.

La plateforme revendicative du Collectif a été mise à jour avec une attention particulière portée à destination de l'inclusion des personnels LGBTI+ de l'ESR. Des rencontres avec les rectorats ont également permis d'initier un dialogue et un travail de terrain pour sensibiliser les chargé·e·s parité-diversité aux problématiques spécifiques de personnes LGBTI+.

La lutte contre les violences faites aux femmes a été un axe de travail et d'action important. Le groupe de travail a bénéficié d'un temps de sensibilisation et de partage d'outils élaborés par la confédération, les fédérations FEP et Sgen sur le sujet. Le déploiement de l'enquête flash CFDT sur les violences sexistes et sexuelles au travail a été préparé, initialement pour l'été 2020, mais contrarié par la pandémie.

La fédération a participé aux marches #NousToutes et à la Nuit des relais organisée par la Fondation des femmes.

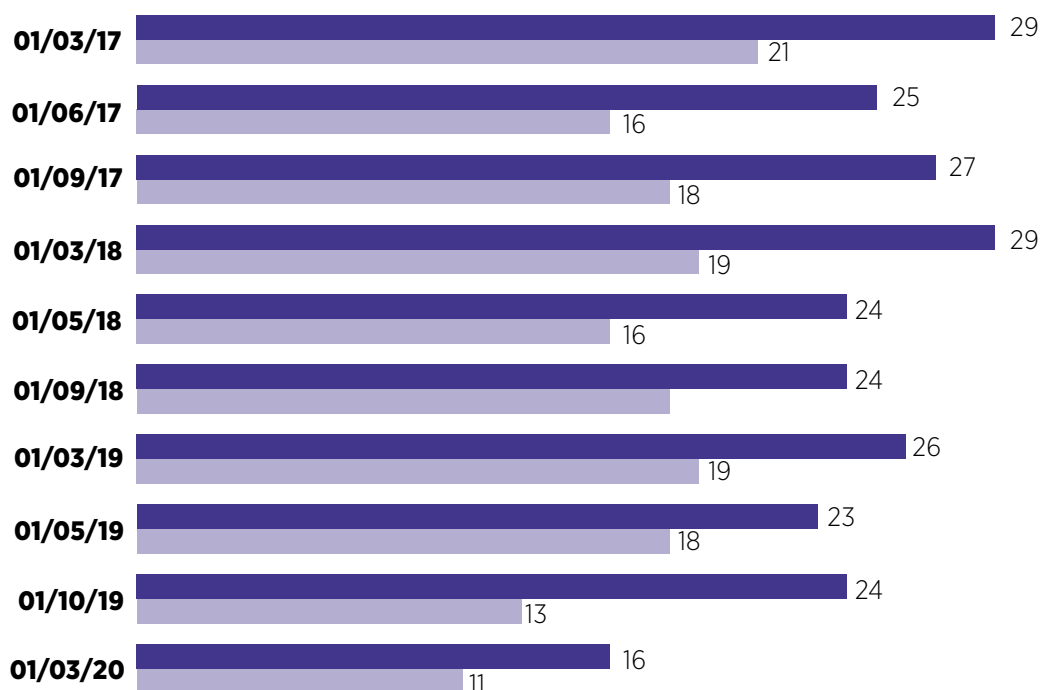


VIII.
**DES INSTANCES
FÉDÉRALES
NOUVELLES**

8.1. LE CONSEIL NATIONAL

Créé au congrès d'Aix-les-Bains en 2016, le Conseil national (CN) a réuni de manière régulière les secrétaires générales-aux de syndicat ou leurs représentant·e-s. Il s'est doté d'une charte de fonctionnement adoptée en mars 2018. Au fil des réunions, de plus en plus de secrétaires générales-aux ont fait le choix de se faire représenter par un·e autre membre de la commission exécutive du syndicat.

Nombre de syndicats représentés (dont SG en plus clair)



Le CN d'octobre 2019 a été l'occasion d'un bilan de fonctionnement en vue du congrès fédéral initialement prévu en mai 2020. Ce bilan a été réalisé via un questionnaire auprès de ses membres. Dix-neuf réponses ont été recueillies et analysées :

Intérêts du Conseil national

Échanges / Mutualisations des pratiques / Liens fédération – syndicats / Remontées de terrain / Intégration des syndicats non présents au CF / Éclairer la prise de décision des conseiller·ère·s

Évolutions souhaitées

Proposition de réunir sur certains sujets CN et CF / Développement des échanges d'AR collectifs / Interrogation sur le cumul CF-SG / Possibilité de tourner / Des votes / Documents plus tôt / Plus lieu d'écoute du terrain de la part de la fédération / Échanges politiques

pour interpeler le CF / Comment permettre aux syndicats, aux territoires via le CN de jouer un rôle politique (possible seulement si cumul SG-CF) / Plus de débats et de participations des syndicats / Séances plus collaboratives / Suppression du CN et 3^e collège au CF – collège des SG de syndicats / Plus grande régularité de présence des collègues / Respect de la charte / Meilleur suivi politique des syndicats / Présidence, secrétariat d'un an pour mise en relation, suivi et communication / Rencontre avec suiveur·euse fédéral·e et national·e – temps dédié / Régulation – faire remonter les besoins / Meilleur suivi politique et pratique.

Certaines des thématiques apparues dans le cadre de ce bilan a déjà commencé à faire l'objet d'un travail dans le cours de l'année 2020-2021.

8.2. LES GROUPES DE TRAVAIL ISSUS DU CONSEIL FÉDÉRAL

Nous ne revenons pas ici sur le groupe de travail Égalité dont l'activité est intégrée à la partie consacrée à l'égalité femmes-hommes.

Un groupe de travail était consacré aux relations et à l'amélioration des relations entre fédération, syndicats nationaux ou en tout cas non académiques, syndicats académiques.

Nous avons mis en œuvre, dans le cadre du suivi des syndicats, des réflexions partagées au sein du groupe sur la nécessité d'améliorer l'articulation entre les différentes structures. Nous y reviendrons avec le groupe et le conseil fédéral pour continuer à avancer (échanges d'informations, travail militant commun...).

Un groupe de travail temporaire consacré aux moyens syndicaux, a contribué, en lien avec les travaux de la COF, à l'élaboration d'une clé de répartition des moyens syndicaux entre les différentes structures du Sgen-CFDT.

Le groupe élection a préparé les travaux du CF et de la fédération dans le cadre de la préparation des élections professionnelles 2018 et de la conduite de la campagne électorale.

Un groupe de travail a fonctionné au printemps et à l'été 2020 pour réfléchir sur les conditions de la reprise du travail en présentiel dans les établissements et services dans le contexte épidémique, et pour produire des ressources pour les équipes militantes.

8.3. LES COMITÉS FÉDÉRAUX

Tous les comités fédéraux n'ont pas eu le même fonctionnement régulier tout au long de la mandature. Cela peut s'expliquer en partie par le manque de disponibilité des acteur·trice·s. Il est aussi parfois difficile d'articuler le travail des comités fédéraux avec un travail fédéral qui s'est amplifié au cours de la mandature et qui subit une forme de pression par la quantité et le rythme des réunions ministérielles. Cependant, des comités fédéraux ont très directement préparé des axes revendicatifs : comité fédéral Parcours professionnels sur les dossiers PPCR, Rémunérations, Retraites, Fins de carrières notamment, comité fédéral École inclusive sur toutes les dimensions de cet enjeu majeur pour le système d'éducation et de formation, un enjeu sur lequel notre positionnement nous distingue régulièrement d'autres syndicats au sein de l'Éducation nationale.

8.4. LES RÉSEAUX PROFESSIONNELS RENOUELÉS

Si les réseaux ont plutôt été réunis de façon régulière et ont apporté une réflexion intéressante au niveau du positionnement politique de la fédération, cela tenait avant tout à ce qui existait auparavant. Ainsi les réseaux du premier degré, qui faisaient suite au réseau école existant avant 2016, ont été force de propositions. D'autres ont mis du temps à s'installer et peinent encore à trouver leur place. Cela est également dû au manque de disponibilités des acteur·trice·s et ce, du fait de la participation du Sgen-CFDT à de nombreuses instances internes au Sgen-CFDT, à la CFDT, mais aussi externes. Il y a donc eu parfois une quête de sens pour ces réseaux.



IX.
L'IMPACT
DE L'ÉPIDÉMIE
DE COVID-19

9.1. UNE ACTIVITÉ REVENDICATIVE INÉDITE

La pandémie provoquée par le virus Sars-Cov2 a bouleversé nos vies personnelles et professionnelles. Elle a aussi bouleversé l'actualité revendicative.

Dès le début de la pandémie, il était clair que la question de la santé au travail, de la prévention constituait une urgence, mais aussi les enjeux d'organisation du système d'éducation, de formation et de recherche et de sa capacité à accompagner les apprentissages et les parcours des élèves, étudiant·e·s et personnes formées dans les établissements des sports. Le travail fédéral s'est donc organisé en conséquence, nous permettant d'intervenir sur toutes les dimensions, dans tous les champs ministériels, à la fois dans les relations directes avec le gouvernement (ministères, mais aussi cabinet du Premier ministre et cabinet du président de la République), dans les instances de dialogue social (CTM, CHSCTM, visios plus ou moins régulières sur la situation sanitaire) et dans les médias.

Sur ce dossier, nous travaillons en intersyndicale (à géométrie variable) quand c'est possible (vaccination, moyens nécessaires pour faire face à la situation créée par la pandémie), mais nous sommes aussi amenés à nous distinguer parfois, soit en nous exprimant seuls, soit en ne signant pas des textes intersyndicaux (accueil des enfants de soignant·e·s pendant le premier confinement, recours au contrôle continu, hybridation de l'enseignement, ne pas demander le retour à 100 % dans les universités fin 2020 et début 2021), soit en préférant des expressions CFDT (courrier commun avec Interco et la FEP, par exemple).

Si le premier confinement a mis un coup d'arrêt aux discussions sur la revalorisation à construire dans le cadre de la réforme des retraites à l'Éducation nationale, la pandémie n'a pas signé un arrêt des autres thématiques d'actualité revendicative. Dans l'ESR (*cf. supra*), le chantier sur la LPR s'est poursuivi ainsi que la négociation d'un accord sur des mesures RH en faveur des personnels. Dans l'enseignement scolaire, et malgré le report de la réforme des retraites, les discussions en vue d'une revalorisation des personnels ont repris à la rentrée 2021, débouchant sur les premières mesures en 2021 (prime d'équipement informatique et, suite aux interventions syndicales dont celles du Sgen-CFDT, revalorisation des primes des professeur·e·s documentalistes et des CPE, prime d'attractivité). Mais les coups de boutoir des vagues épidémiques et l'accroissement de la dette publique retardent pour le moment les discussions relatives aux mesures pour les années suivantes. Dans le périmètre Jeunesse et Sports, la pandémie a reporté de 6 mois le transfert des personnels à l'Éducation nationale et nous avons continué un travail revendicatif dense pendant toute l'année écoulée pour améliorer les contours du transfert et faire reconnaître les enjeux des établissements des sports assez largement oubliés par le ministère de l'Éducation nationale.

2020-2021 : une forte prise de conscience des problématiques de santé au travail et de prévention en lien avec la pandémie et la crise sanitaire.

Depuis le début, le groupe SST s'est mobilisé pour un suivi de la crise sanitaire par :

- des groupes de travail très réguliers, avec échanges d'information, élaboration de pistes revendicatives, questionnements ou priorités pour demain. L'activité a été intense, elle a aussi permis de garder le lien entre militant·e-s.
- De nombreux échanges avec les mandaté·e-s CHSCT (via les listes de diffusion ou en réponse à des sollicitations directes, y compris par téléphone).
- La diffusion d'informations régulières à tout le réseau par le biais de dossiers « spécial Covid » dans le *BFI* (bulletin interne).
- Une actualité éditoriale réactive et de nombreuses publications sur le site fédéral ou dans *Profession Éducation* (dossiers « Déconfinement », n° 275 – Mars-avril-mai 2020 ; « Hybrider son enseignement, pis-aller ou opportunité ? », n° 277 – Automne-hiver 2020 ; « Pour une génération résiliente », n° 278 – Janvier-février 2021).
- Une visioconférence collective proposée à la rentrée 2020 pour les mandaté·e-s CHSCT de l'ESR (une trentaine de participant·e-s).
- Le renforcement du lien avec les mandaté·e-s Sgen-CFDT du CHSCT MESRI.

Plus largement, lors de cette période, qui n'est pas achevée au moment du congrès fédéral, les militant·e-s qui ont choisi de s'engager en faveur de ces thématiques SST ont pu faire l'expérience inédite d'une mise au premier plan, sur les lieux de travail comme dans les instances, par les agent·e-s comme par les administrations, des questions de santé, de sécurité et de prévention pour l'ensemble des champs couverts par la fédération.

EAP

Durant les mois de crise sanitaire, le Sgen-CFDT a été la seule organisation syndicale à ne jamais quitter les instances (formelles et informelles) sur des sujets sensibles comme l'organisation des examens, l'écriture de fiches opérationnelles pour la mise en œuvre des protocoles, l'écriture des textes sur les LDG, l'évolution du décret organisant les CoHS à compter de 2022... Les bilatérales ont été nombreuses avec la DGER, le SRH, le cabinet du ministre. Enfin la défense des personnels a été une mission en très forte augmentation, mission qui a permis de faire du développement.

Le télétravail a été au cœur de la crise Covid. Ce mode de gestion du travail et l'organisation qu'il nécessite avait peine à pénétrer les mentalités et les usages y compris dans les services administratifs pourtant facilement adaptables au télétravail. La crise Covid est venue percuter les usages, questionner les organisations des services.

Le Sgen-CFDT a constamment interpellé le ministère pour que le dialogue social ait lieu sur ce sujet afin que le travail à distance soit cadré pour les agent·e·s, se vive dans de bonnes conditions pour les collectifs de travail et pour que les moyens matériels et logiciels nécessaires soient déployés. Nous avons développé de nombreuses propositions très concrètes sur le sujet. Les visios fédérales rassemblant des élu·e·s et mandaté·e·s en CTSA ont souvent été des lieux d'échanges sur ce sujet. En décembre 2020, après avoir demandé des groupes de travail spécifiques par métier sur le télétravail, le Sgen-CFDT obtient la mise en place d'un groupe de travail ministériel pour les services déconcentrés et centraux.

Le téléservice en EPLE est désormais lui aussi en cours de discussion dans un certain nombre d'académies.

9.2. DIFFICULTÉS ET RICHESSES DE NOTRE MODÈLE DE SYNDICALISME AU TEMPS DU COVID-19

Comme toutes les institutions, toutes les organisations collectives, la fédération a été percutée par la pandémie et surtout par les mesures de confinement, de limitation des déplacements. Si la décision du report du congrès, et la convocation d'un congrès extraordinaire à Paris en septembre 2020 en sont les événements les plus visibles, c'est en réalité toutes les modalités du travail militant fédéral qui sont modifiées par la situation sanitaire.

Très vite la fédération s'est appuyée sur le groupe SST y compris pour son organisation interne afin de diffuser les gestes barrières, se doter des équipements de protection individuelle et d'hygiène nécessaire, réorganiser le travail et les espaces dans les locaux à Bolivar.

Si dans un premier temps nous avons utilisé des audioconférences, nous nous sommes progressivement équipés pour mieux organiser le travail militant à distance (équipement des militant·e·s, équipement de salles de réunion pour la visioconférence, souscription d'abonnement pour les visioconférences).

Dès le début, et avant même que nous améliorions notre capacité à organiser des réunions en visioconférences régulières et parfois courtes du CF et du CN, le fédéralisme opérationnel a été très efficace et l'est encore pour permettre d'articuler toutes les dimensions du syndicalisme CFDT. Les échanges permanents et multicanaux avec les syndicats permettent d'articuler interventions locales et fédérales, d'avoir une vision d'ensemble des situations rencontrées. La fédération porte cette capacité à parler du travail réel des agent·e·s à la fois dans les discussions avec les ministères, mais aussi auprès de la CFDT Fonctions publiques (qui s'en nourrit pour les interventions dans les visios régulières avec la ministre de la Fonction publique) et auprès de la confédération (en vue d'interventions dans les

réunions avec le gouvernement). Dans le cadre interprofessionnel, sauf exception, la fédération participe aux réunions hebdomadaires d'actualité revendicative Covid.

La fédération a pris sa part dans le travail avec la confédération pour répondre aux questions des salarié-e-s et des agent-e-s des fonctions publiques dans le contexte Covid. Les nombreux articles sur le Covid que nous avons publiés, et notamment la FAQ, ont été très utiles et reconnus par la confédération pour informer les adhérent-e-s CFDT et les lecteur-trice-s du site confédéral.

Pour le fonctionnement de nos instances internes (CF, CN, SF et secrétariats de secteurs fédéraux, CE...), après les tentatives en audioconférence peu satisfaisantes (euphémisme), nous ne nous sommes pas contentés d'une bascule en visio, mais notre réflexion a aussi porté sur le déroulement même des visios afin qu'elles soient les plus soutenables possible, permettent des débats internes riches et constructifs, et entretiennent aussi nos collectifs militants malgré la distance. C'est un chantier toujours en cours évidemment, mais dans lequel nous avons progressé.

Mieux équipés, ayant pris des habitudes, nous avons pu organiser aussi plus régulièrement des réunions avec d'autres collectifs militants, sur des thématiques revendicatives précises.

La situation sanitaire a aussi conduit la CFF à repenser la conception des formations afin de pouvoir en mettre en œuvre à distance. Cela a nécessité un long travail de réécriture pour permettre aux formations de répondre toujours aux objectifs de formations définis par les cahiers des charges et garder à nos formations leur caractère de pédagogie active. Plusieurs membres de la CFF se formeront en 2021 pour développer encore davantage leurs compétences en ingénierie d'animation de formation à distance.

Ces réflexions, ces transformations des modalités de l'action militante ont aussi lieu dans les syndicats et l'activité intense conduite par tou-te-s, la réussite des réunions syndicales en visioconférence, des webinaires, des Facebook live nous permettent une dynamique de développement dont nous pouvons toutes et tous être fier-ère-s.

Audiences des articles du site en lien avec la crise sanitaire

- FAQ Covid 19 : Quelle distinction faire entre arrêt de travail, jour de carence et autorisation spéciale d'absence ? **209 631 vues**
- FAQ Covid 19 : Qui peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence – ASA **160 830 vues**
- Réouverture à partir du 11 mai 2020, ne pas rater les reprises **137 649 vues**
- Prime exceptionnelle Covid 19, premières annonces **113 281 vues**
- ASA et agent-e-s vulnérables, où en est-on ? **111 633 vues**
- FAQ : vos questions, des réponses **102 711 vues**
- FAQ Covid 19 : enfants de moins de 16 ans et absence de mode de garde **92 637 vues**

- Rentrée progressive, respect des gestes barrières et missions des AESH sont-ils compatibles? **89 090 vues**
- Reprise scolaire, un protocole sanitaire spécifique pour les AESH, oui, mais quand? **57 762 vues**
- Covid 19 : des mesures exceptionnelles pour une situation exceptionnelle **54 907 vues**
- Confinement et vacances de printemps **54 260 vues**
- Covid 19 : compte-rendu d'audience avec Jean-Michel Blanquer **51 265 vues**
- Rentrée de septembre : les 12 propositions du Sgen-CFDT **51 012 vues**
- Coronavirus : s'informer, protéger et se protéger **45 004 vues**
- FAQ Personnel vulnérable : à partir du 4 janvier 2021, puis-je rester en ASA ou en télétravail? **42 992 vues**
- Personnels vulnérables : décret du 10 novembre 2020 **41 927 vues**
- Titularisation des fonctionnaires stagiaires dans le cadre du Covid 19 **38 537 vues**
- Reprise du travail post confinement : protéger tous les personnels vulnérables **36 115 vues**
- Report des concours de l'Éducation nationale : quelles conséquences **34 805 vues**
- Prime Covid 19 : entre incompréhension et colère **32 280 vues**
- Covid 19 : face à l'urgence sanitaire, soyons solidaires **32 391 vues**
- Une circulaire de réouverture qui rate le coche **30 784 vues**
- FAQ : je suis cas contact, que dois-je faire? que se passe-t-il? **29 500 vues**
- Reprises post confinement : à préparer avec délicatesse **28 987 vues**
- FAQ : en situation de fragilité de santé, comment rester éloigné de mon lieu de travail **28 949 vues**
- Continuité pédagogique dans les lycées et les collèges : avoir confiance et faire confiance **26 901 vues**
- Continuité pédagogique en période d'épidémie **26 621 vues**
- Contamination par la Covid **26 606 vues**
- Personnes vulnérables : le Conseil d'État recadre le gouvernement **25 548 vues**
- Covid 19 : quels sont les risques de voir sa responsabilité engagée? **24 605 vues**
- Collèges et lycées : quels objectifs, quelle organisation pour la fin d'année scolaire? **23 897 vues**
- Paiement des vacataires et période de confinement **23 706 vues**
- Enseigner avec un masque : un défi à relever **23 350 vues**
- Préparer la reprise du 2 novembre malgré tout... **20 949 vues**
- Protocole sanitaire dans les écoles et établissements scolaires : nouvelles consignes **19 807 vues**
- Télétravail en temps de crise **19 741 vues**
- Prime exceptionnelle pour les personnels de CROUS et prise en charge des frais liés au Covid **19 084 vues**



CONCLUSION

Merci à toutes et tous, adhérent·e·s, militant·e·s dans les syndicats et à la fédération pour votre engagement, votre implication. Nous avons tou·te·s contribué aux réussites, aux progrès, aux questionnements, réflexions et débats qui font de notre fédération, qui a fêté ses 80 ans au cours du mandat, une organisation jeune, dynamique, capable de se tourner vers l'avenir en prenant appui sur notre histoire.



SIGLES ET ACRONYMES

Adjaenes	Adjoint·e administratif·ve de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
AESH	Accompagnant·e des élèves en situation de handicap
Anact	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANCP & AF	Association nationale des conseiller·ère·s pédagogiques et autres formateur·trice·s
Andev	Association nationale des directeur·trice·s et des cadres de l'éducation des villes et des collectivités territoriales
APBG	Association des professeur·e·s de biologie et de géologie
Apden	Association des professeur·e·s-documentalistes de l'Éducation nationale
Apmep	Association des professeur·e·s de mathématiques de l'enseignement public
Apses	Association des professeur·e·s de sciences économiques et sociales
ARC	Accompagnement, ressources et conseil (réseau CFDT)
AS	Assistant·e de service social
ASI	Assistant·e ingénieur·e
ATP	Affectation à titre provisoire
BAP	Branche d'activités professionnelles
Biatss	Personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé et des bibliothèques
BUT	Bachelor universitaire de technologie
BTSA	Brevet de technicien·ne supérieur·e agricole
CA	Conseil d'administration
CAP	Commission administrative paritaire
CAPN	Commission administrative paritaire nationale
Cappéi	Certificat d'aptitude professionnelle aux pratiques de l'éducation inclusive
CE	Commission exécutive
CÉSE	Conseil économique, social et environnemental
CCF	Contrôle en cours de formation
CF	Conseil fédéral
CFF	Commission fédérale formation
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

CIO	Centre d'information et d'orientation
CLA	Contrat local d'accompagnement
Cnas	Comité national d'action sociale
CNC	Conseil national confédéral
CNEA	Conseil national de l'enseignement agricole
Cnesco	Centre national d'étude des systèmes scolaires
Cneser	Conseil national de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
CNU	Conseil national des universités
CoHS	Commission d'hygiène et de sécurité
COJ	Conseil d'orientation des politiques Jeunesse
ComUE	Communauté d'universités et établissements
CP	Commission permanente
CPE	Commission paritaire d'établissement Conseiller·ère principal·e d'éducation
CRM	Gestion de la relation client (<i>Customer Relationship Management</i>)
Crous	Centre régional des œuvres universitaires et scolaires
CSE	Conseil supérieur de l'éducation
CSG	Contribution sociale généralisée
CSLMD	Comité de suivi licence master doctorat
CT	Conditions de travail
CTMEN	Comité technique ministériel de l'Éducation nationale
CTMESR	Comité technique ministériel de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
CTMJS	Comité technique ministériel de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
CTS	Conseiller·ère technique sportif·ve
CTSA	Comité technique spécial académique
CTU	Comité technique des personnels enseignants titulaires et stagiaires de statut universitaire
DAPOOUS	Dispositions applicables aux personnels ouvriers des œuvres universitaires et scolaires
Deust	Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGER	Direction générale de l'enseignement et la recherche
Dgesco	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGRH	Direction générale des ressources humaines
DHG	Dotation horaire globale
Drajes	Délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports

Drari	Délégation régionale académique à la recherche et à l'innovation
Duerp	Document unique d'évaluation des risques professionnels
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EAF	Épreuves anticipées de français
EAP	Enseignement agricole public
EC	Évaluations communes
ECTS	Système européen de transfert d'unités de cours capitalisables (<i>European Credit Transfer System</i>)
EDD	Espace de dialogue
EDS	Épreuve de spécialité
EPA	Établissement public administratif
Epic	Établissement public à caractère industriel et commercial
EPLÉ	Établissement public local d'enseignement
EPSCP	Établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
EPST	Établissement public à caractère scientifique et technologique
Espé	École supérieure du professorat et de l'éducation
ESR	Enseignement supérieur et recherche
ETP	Équivalent temps plein
E3C	Épreuves communes de contrôle continu du baccalauréat
FA-FP	Fédération autonome de la Fonction publique
F3C-CFDT	Fédération Communication Conseil Culture CFDT
FCE-CFDT	Fédération Chimie Énergie CFDT
FCPE	Fédération des conseils de parents d'élèves
Fespi	Fédération des établissements scolaires publics innovants
FGA-CFDT	Fédération générale agroalimentaire CFDT
FGMM-CFDT	Fédération générale Métallurgie et Mines CFDT
Gaoss	Groupe Sgen d'aide à l'organisation et à la structuration des syndicats
GDID	Groupement de défense des idées des directeur·trice·s d'école
G10	A.E.P.U., A.Psy.EN, AFPEN, FFPP, SFP, SE-Unsa, Sgen-CFDT, Snes-FSU, SNP, SNUipp-FSU
GIR	Groupe iso-ressources
Greta	Groupement d'établissements publics d'enseignement
HIS	Heure d'information syndicale
HMIS	Heure mensuelle d'information syndicale

IA-IPR	Inspecteur·trice d'académie-inspecteur·trice pédagogique régional·e
IE ou IGE	Ingénieur·e d'études
IEN	Inspecteur·trice de l'Éducation nationale
IF2R	Indemnité de fonctions, de responsabilités et de résultats
IFSE	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise
IH2EF	Institut des hautes études de l'éducation et de la formation
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
Inspé	Institut national supérieur du professorat et de l'éducation
IPR	Inspecteur·trice pédagogique régional·e
ISAE	Indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves
ISOE	Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
IT	Ingénieur·e et personnel technique
ITA	Ingénieur·e, personnel technique et administratif
ITRF	Ingénieur·e et personnel technique de recherche et de formation
IUT	Institut universitaire de technologie
JPA	Jeunesse au plein air
LDG	Lignes directrices de gestion
LEGT	Lycée d'enseignement général et technologique
LP	Licence professionnelle Lycée professionnel
LPR	Loi de programmation pour la recherche
MCF	Maitre·sse de conférences
Meef	Métiers de l'enseignement, de l'éducation et de la formation
MEN	Ministère de l'Éducation nationale
MenESR	Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche
MENJS	Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
MLDS	Mission de lutte contre le décrochage scolaire
Onisep	Office national d'information sur les enseignements et les professions
ONS	Observatoire national de la sécurité et de l'accessibilité des établissements scolaires
ORE	Orientation réussite étudiante
Ortej	Observatoire des rythmes et des temps de vie des enfants et des jeunes

OS	Organisation syndicales
Oscar	Outil Sgen de suivi des contacts et adhérent·e·s en réseau
OZP	Observatoire des zones prioritaires
PE	Professeur·e des écoles
PEDR	Prime d'encadrement doctoral et de recherche
PFMP	Périodes de formation en milieu professionnel
PIA	Projet individualisé d'accompagnement
Pial	Pôle inclusif d'accompagnement localisé
PLP	Professeur·e de lycée professionnel
PO	Personnel ouvrier
PPCR	Protocole sur les parcours, les carrières et les rémunérations
PPMS	Plan particulier de mise en sécurité
PPPE	Parcours préparatoire au professorat des écoles
Psy-EN Eda	Éducation, développement et apprentissage
Psy-EN Edo	Éducation, développement et conseil en orientation scolaire et professionnelle
Rased	Réseau d'aides spécialisées aux élèves en difficulté
Rifseep	Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
RIS	Réunion d'information syndicale
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPS	Risque psycho-social
RS	Réseau social
RSST	Registre santé et sécurité au travail
RVFE	Réseau des villes éducatrices françaises
Saenes	Secrétaire administratif·ve de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur
Siasup	Service interacadémique de l'enseignement supérieur
SDJES	Service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports
Segpa	Section d'enseignement général et professionnel adapté
Snamspen	Syndicat national des médecins de santé publique de l'Éducation nationale
Snesup-FSU	Syndicat national de l'enseignement supérieur-Fédération syndicale unitaire
SNPTES	Syndicat national des personnels titulaires et contractuels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Culture
SNU	Service national universel

SRH	Service de restauration et d'hébergement
SST	Santé et sécurité au travail
Uffa	Union des fédérations CFDT-Fonctions publiques et assimilés
ULE	Unité locale d'enseignement
Unsa	Union nationale des syndicats autonomes
UPR	Unité pédagogique régionale
Uri	Union régionale interprofessionnelle
VESC	Vivre avec une expérience collective de syndicalisme (groupe Sgen)



Fédération des Sgen-CFDT - Avril 2021