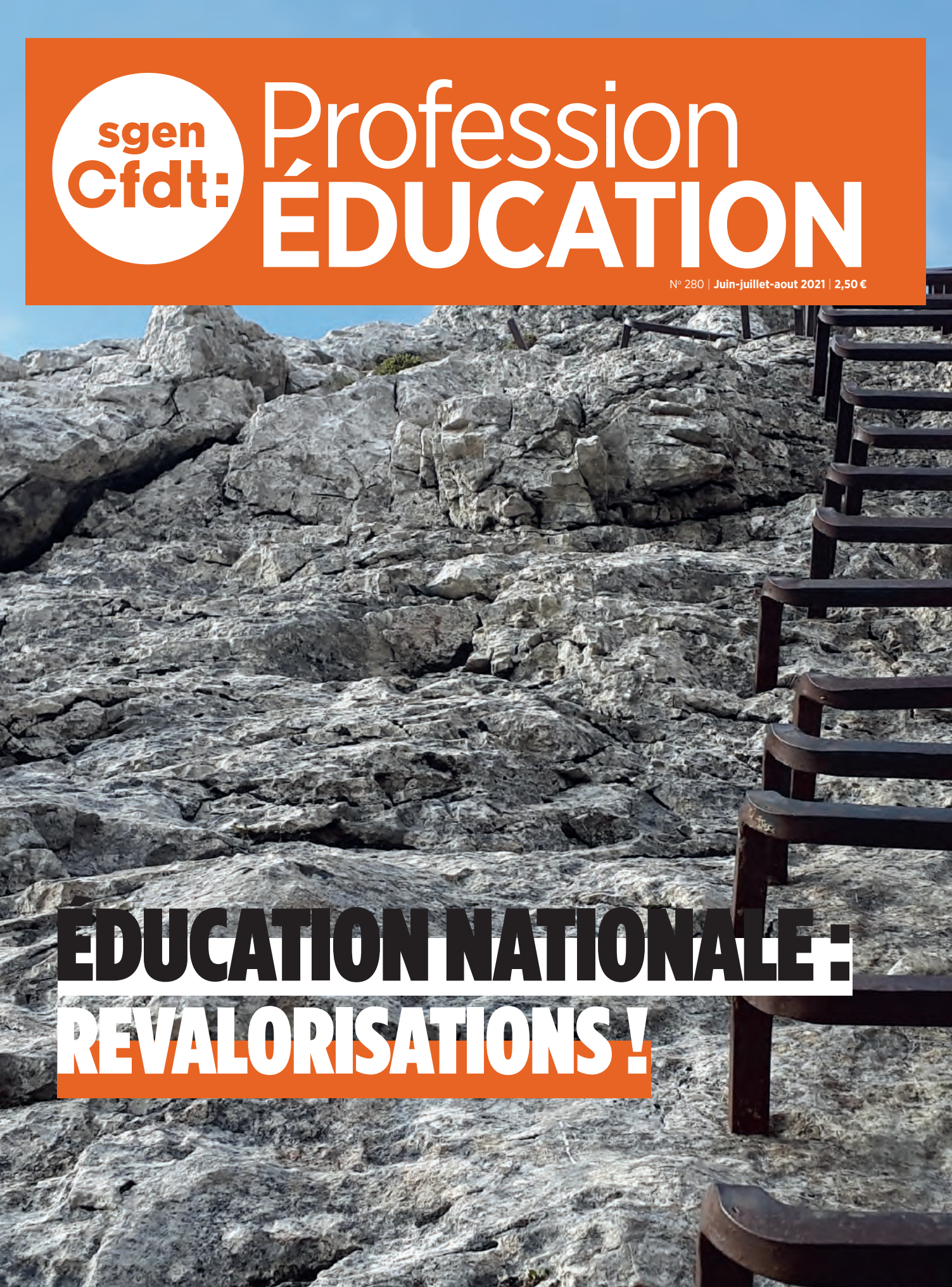
sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 280 | Juin-juillet-aout 2021 | 2,50 €



ÉDUCATION NATIONALE : REVALORISATIONS !

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 280 | Juin-juillet-aout 2021

3 ÉDITO

Après le congrès de Dijon
Tenu en distanciel dans un contexte pandémique particulier, grâce à l'engagement des équipes dijonnaise et fédérale, ce 12e congrès a élu au conseil fédéral 23 femmes et 17 hommes.

4 ACTUALITÉ

Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec)
Pourquoi le Sgen-CFDT n'a pas signé le projet de décret.

Congrès fédéral de Dijon
Motions d'actualité.

Passation des examens en temps de Covid-19
De la nécessité d'anticiper.

7 DOSSIER

Revalorisations des personnels dans l'Éducation nationale : ce que porte le Sgen-CFDT
Garantir la pérennité du service public d'éducation passe par la reconnaissance et la valorisation de ses métiers. Quels sont les enjeux aujourd'hui au vu de la situation durant les quarante dernières années ?

16 INFO PRO

Requalification de vacations en CDI
L'enquête du Sgen-CFDT.

Classe exceptionnelle
Suite et pas fin.

17 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Violences sexistes et sexuelles au travail
Un ensemble d'infractions très diverses.

18 MILITANT·E·S

Accompagnement militant
Au plus proche des collègues.

19 POLITIQUE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE

Labels Responsabilité sociale et environnementale
Qu'en est-il dans l'enseignement agricole public ?

20 CONGRÈS DE DIJON

Amendements mis au débat
Le résultat des votes.

22 VIE DES ASSOCIATIONS

ageem
Association Générale des Enseignants des Ecoles et classes Maternelles publiques

L'Ageem fête ses 100 ans
Entretien avec Maryse Chrétien, présidente, et Céline Larpin, vice-présidente de l'Association générale des enseignants des écoles et classes maternelles publiques.

DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR EN CHEF :** Franck Loureiro. **RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE :** Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier et Aline Noël. **RÉDACTEURS :** Gisèle Bauland, Christophe Brin, Dominique Bruneau, Florence Dubonnet, Jean-Marc Grimont, Christophe Huguel, Françoise Lambert, Jean-Marc Marx, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Pierre-Marie Rochard, Delphine Roger, Jean-Jacques Rostan, Alexis Torchet. **IMPRESSION :** L'Artésienne - Liévin
N° CPPAP : 1025 S 07555. **ISSN :** 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cedex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mèl : profession.education@sgen.cfdt.fr – www.sgen-cfdt.fr **PHOTO DE COUVERTURE :** ©Simon / Pixabay

Ce magazine est conforme à la nouvelle orthographe www.orthographe-recommandee.info
IMPRIM'VERT

© Isabelle Lacaton

Catherine Nave-Bekhti
Secrétaire générale

ÉDITO

Après le congrès de Dijon

LE CONGRÈS A REMPORTÉ LE DOUBLE DÉFI de jouer son rôle politique en étant réalisé en distanciel, ceci grâce à l'engagement de chacun·e pour faire vivre les syndicats Sgen-CFDT et la fédération.

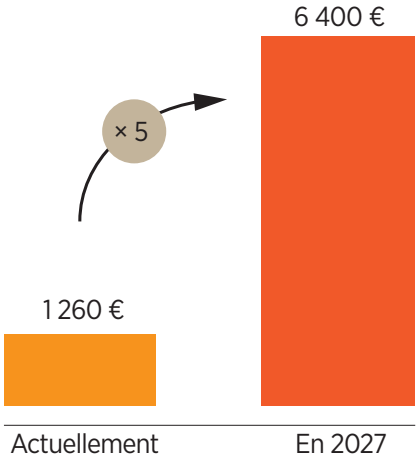
Le conseil fédéral compte 23 femmes et 17 hommes chargées de mettre en place les orientations votées en congrès par les syndicats. En renforçant le lien avec les syndicats pour mieux faire circuler l'information, nos analyses, et mieux ajuster nos revendications, nos actions aux réalités du travail, la fédération est autant au service des syndicats que nourrie par eux. Le congrès est un temps fort de démocratie interne, mais c'est bien au quotidien que le débat vit dans les syndicats.

L'actualité revendicative, dense depuis mars, est l'occasion de porter les orientations du congrès. Grenelle de l'éducation, déclinaisons réglementaires de la loi de programmation de la recherche, suivi de l'accord RH dans l'ESR, transfert des personnels Jeunesse et Sports à l'Éducation nationale, les dossiers ne manquent pas et les objectifs de réduction des inégalités entre personnels, entre femmes et hommes sont au cœur de nos revendications.

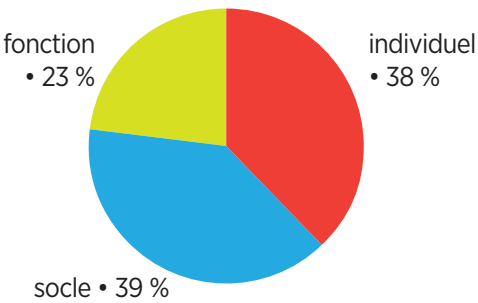
Enfin, je veux saluer une belle réussite : le Sgen-CFDT progresse en voix et en sièges au Cneserav grâce à l'implication des adhérent·e·s et militant·e·s de l'enseignement agricole, de l'enseignement supérieur agricole et vétérinaire. Je veux dédier cette réussite à Philippe Sabatier, décédé il y a quelques mois, militant et élu au Cneserav jusqu'à l'an dernier.

17 juin 2021

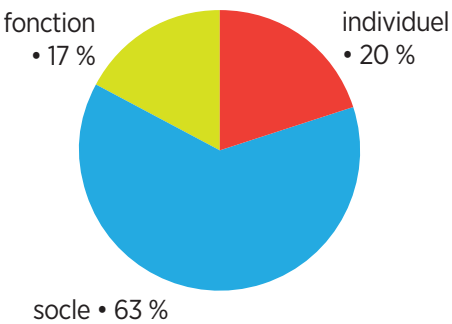
La prime socle des enseignant·e·s -chercheur·se·s



La répartition actuelle de l'indemnitaire des enseignant·e·s-chercheur·se·s



La répartition que nous avons obtenue



Régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs

Le Sgen-CFDT n'a pas voté le projet de décret

Par Françoise Lambert

Le Sgen-CFDT a obtenu en 2020 la revalorisation du régime indemnitaire des personnels enseignants et chercheurs (Ripec) pour la signature du protocole d'accord associé à la loi de programmation de la recherche, ce qui allait permettre de multiplier par plus de deux cet indemnitaire pour les enseignants-chercheurs (EC).

Lors des dernières négociations, le Sgen-CFDT a défendu la part socle perçue par l'ensemble des EC : actuellement de 1 260 € par an, son montant – le même pour tous –, passera progressivement à 6 400 €. Il a aussi obtenu que la prime individuelle « au mérite » concerne désormais 45 % des EC chaque année, contre 20 % actuellement.

Cependant, nous avions demandé que cette prime soit versée sur un cycle de 4 ans (2 ans avec prime et 2 ans sans), ce qui aurait permis à 90 % des collègues d'en bénéficier. Mais certaines organisations syndicales ont préféré un cycle de 3 ans avec prime et une année sans, avec la possibilité de supprimer cette année « blanche ». Ceci limitera malheureusement le nombre de bénéficiaires (40 %).

D'autre part, cette prime va désormais pouvoir être convertie en un congé de recherche, alors qu'actuellement elle peut être utilisée pour réduire le temps de travail, via une diminution du service. Autrement dit, désormais, travailler plus permettra de pouvoir obtenir un congé pour... travailler !

© Gerd Altmann / Pixabay

©Ludovic Go / Creative Commons

Congrès fédéral de Dijon

Motions d'actualité

La Covid-19 a sévèrement perturbé le système d'éducation, de formation et de recherche, et les conditions de travail des agents qui le font vivre. Le congrès de Dijon [1] a adopté deux motions d'actualité à ce sujet. C'est grâce à l'engagement des personnels que le service public d'éducation, de formation a été rendu du mieux possible aux usagers malgré le déficit d'anticipation des ministères. Pour les rentrées 2021, le Sgen-CFDT demande une prise en compte sérieuse du contexte pandémique, et un collectif budgétaire pour que le taux d'encadrement progresse. Les personnels ont besoin de meilleures conditions d'exercice pour mieux rendre le service public.

[1] Lire p. 3, 19 et 20.

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

Enseignement supérieur

Anticiper la rentrée en présentiel

Par Françoise Lambert

La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a confié à Françoise Moulin-Civil, ancienne présidente d'université et rectrice, une mission d'appui pour la rentrée 2021. Prévue d'avril à fin septembre, elle doit permettre la mise en place des dispositifs de sortie de crise pour les étudiants. La ministre craint en effet que la rentrée ne soit encore marquée par les difficultés rencontrées ces deux dernières années, certains étudiants ayant été particulièrement touchés par la crise sanitaire.

Le premier point d'attention concerne le risque de saturation des capacités d'accueil compte tenu d'un fort taux de réussite au baccalauréat 2021, comme en 2020. Ce phénomène risque d'être renforcé par une demande accrue de réorientation, de redoublement, voire de poursuite d'études en raison d'une contraction de l'offre d'emplois.

Ensuite, la mise en place en urgence de dispositifs pour pallier l'absence presque totale de cours en présentiel n'a pas permis à tous les étudiants d'assimiler de façon totalement satisfaisante le contenu des enseignements. Il est donc nécessaire de prévoir des remédiations et un accompagnement personnalisé pour ces publics en difficulté.

C'est sur ces deux points que F. Moulin-Civil devra faire des propositions.

En bref

Vers un accord cadre fonction publique sur le télétravail

Dès début juin, l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs de la fonction publique ont signé l'accord de méthode en vue de la négociation d'un cadre à donner au télétravail. Pour « faire du recours au télétravail l'expression d'une forme d'organisation du travail de nature à favoriser le développement d'opportunités nouvelles pour l'administration comme pour les agents », sont abordées de nombreuses questions telles les conditions de travail, l'indemnisation du télétravail, les tiers lieux, l'égalité professionnelle, la formation… et le télétravail en temps de crise. Cet accord ouvre la voie à de nouvelles discussions dans nos ministères et lieux de travail. • F. D.

Évaluation des perdir

Les modalités d'évaluation à partir du 1er janvier 2022 vont acter le principe annuel de l'évaluation individuelle par le supérieur hiérarchique. Le Sgen-CFDT a su proposer des aménagements des textes réglementaires et obtenir un système d'évaluation plus transparent encourageant l'auto-évaluation. Il a aussi fait inscrire la notion de travail d'équipe de direction dans le nouveau compte-rendu d'entretien professionnel (Crep) et pour que ce rendez-vous annuel soit un outil au service des personnels, il a également obtenu l'inscription, dans l'arrêté et dans le Crep, d'un processus préalable d'auto-évaluation. Enfin, les opérations de mobilité et de promotion seront conduites par les autorités hiérarchiques (D[a]asen ou recteurs) et déconnectées de l'évaluation annuelle. Pour éviter que seuls ces nouveaux entretiens soient pris en compte, le Sgen-CFDT a proposé une réécriture de l'arrêté, acceptée par le ministère. Un guide de l'évaluateur et une formation à l'entretien professionnel accompagneront personnels de direction et directions académiques pour que ces entretiens soient des temps formatifs de qualité. En résumé, le Sgen-CFDT a veillé que soient reconnus le travail effectué, les acquis et les pratiques. • S. P.

En bref

Contractuel·le·s : alignement des droits

Sera modifié d'ici fin 2021 le décret gérant leurs droits qui s'aligneront sur ceux accordés récemment aux fonctionnaires : disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans ; congé parental, par période de 2 à 6 mois, qui comptera pour les droits à congé et à évolution de la rémunération. Ce décret alignera également les compétences des CCP sur celles des CAP issues de la loi de 2019 pour les fonctionnaires. Les mêmes droits à certains congés seront donnés (pour siéger au sein d'un organe directeur d'une association par exemple) et les mêmes dispositions vaudront en cas de restructuration d'un service de l'État. Enfin, les droits des contractuels des autorités administratives indépendantes seront alignés sur ceux des contractuels recrutés par l'État. • C. H.

Connaitre et vérifier tous vos droits à retraite

Fonctionnaire ou contractuel, avant de demander votre retraite, ayez le bon réflexe, connectez-vous sur le site info-retraite.fr, et pas seulement sur ensap.gouv.fr
Dans votre espace personnel info-retraite.fr, vous disposez de votre relevé individuel de situation (RSI) actualisé, avec les droits dans les différents régimes de retraite dont vous avez pu relever, y compris le régime fonction publique et le régime additionnel de la fonction publique, que vous avez dû recevoir régulièrement tous les cinq ans ; de votre estimation indicative globale (EIG) que vous recevez tous les cinq ans à partir de 55 ans si vous êtes né avant 1964, et à partir de 50 ans si vous êtes né à partir de 1964.
Sur Ensap, vous n'avez que la simulation de votre pension fonction publique, même si elle tient compte des trimestres acquis tous régimes confondus pour la durée d'assurance, ce qui permet de déterminer à quel âge vous aurez droit au taux plein sans décote, ou à une surcote dans les différents régimes dont vous relevez si vous êtes polypensionné. • O. N.

Passation des examens en temps de Covid-19

De la nécessité d'anticiper

Par Alexis Torchet

Depuis plus d'un an, le Sgen-CFDT a fait des propositions pour adapter les modalités de passation des examens en général, et du bac GT en particulier, au contexte sanitaire et à la diversité des parcours des élèves. Ainsi, dès la rentrée scolaire de 2021, il avait été le seul à demander la suppression des évaluations communes (EC) puis des épreuves de spécialité (EDS) et la prise en compte, à la place, des notes obtenues en contrôle continu. Sur ces propositions, le Sgen-CFDT a été entendu. Cela a permis de considérablement simplifier l'année, et de soulager stress et charge de travail d'une grande partie des élèves et des enseignants. On constate aujourd'hui que le décalage de ces épreuves en juin, demandé par d'autres organisations syndicales, n'aurait pas été tenable.

L'expérience de l'année montre la nécessité d'anticiper dès maintenant les modalités de la session 2022 des examens, car les arbitrages de dernière minute ont amené des aménagements incomplets (bac pro), des angles morts (épreuves anticipées de français-EAF) ou des dysfonctionnements préjudiciables au service public (dématérialisation, convocations).

L'annonce toute récente de la suppression des évaluations communes pour l'année prochaine va dans le sens de la simplification et de la confiance aux équipes.

AGENDA

Retrouvez l'intégralité de l'agenda sur notre site www.sgen-cfdt.fr

06 | 09 2021

RENTRÉE SOLIDAIRE LIBAN AVEC SOLIDARITÉ LAÏQUE

Après s'être fortement mobilisée pour les écoles publiques de Beyrouth suite à l'explosion du port en aout 2020, notre partenaire Solidarité Laïque poursuit son action d'aide auprès des élèves libanais.
https://vu.fr/RQCQ

Rentrée scolaire 2021

CIRCULAIRE DE RENTRÉE

La circulaire de rentrée « L'École de la République, notre maison commune » est parue au *Bulletin officiel* du 24 juin 2021. Articulée autour de quatre objectifs à consolider, elle détaille les priorités pour l'année scolaire 2021-2022.
https://vu.fr/BaH1

Rentrée 2021

CONFÉRENCES DE PRESSE DE RENTRÉE DU SGEN-CFDT

Les dates des conférences de presse de rentrée pour le scolaire et l'enseignement supérieur seront communiquées sur le site.
www.sgen-cfdt.fr

23 | 09 2021

JOURNÉE MONDIALE DU REFUS DE L'ÉCHEC SCOLAIRE

Créée en 2008 à l'initiative de l'Association de la fondation étudiante pour la ville (Afev) et de ses partenaires, cette journée entend alerter sur le nombre préoccupant d'élèves qui continuent de quitter le système scolaire sans diplôme et favoriser la diffusion des pratiques de lutte contre l'échec scolaire.
https://vu.fr/p48B

© Gerd Altmann / Pixabay

DOSSIER

Revalorisations dans l'Éducation nationale : ce que porte le Sgen-CFDT

Réalisé par Florence Dubonnet, Pierre-Marie Rochard et Alexis Torchet.

Garantir la pérennité du service public d'éducation passe par la reconnaissance et la valorisation de ses métiers.

En 2021, 400 millions d'euros sont consacrés à la revalorisation des métiers, notamment celui des enseignant·e·s. En 2022, 600 millions supplémentaires s'y ajouteront.

Pour comprendre les enjeux d'aujourd'hui, ce dossier présente le paysage historique de la chute des rémunérations depuis quarante ans et les vagues successives de revalorisations.

Mobilisation pour la fonction publique

© Moonik / Creative Commons

Les revendications du Sgen-CFDT dans l'Éducation nationale, la Jeunesse et les Sports, comme dans l'Enseignement supérieur, la Recherche et l'innovation ou pour l'Enseignement agricole public, en matière de revalorisation sont cohérentes avec les revendications de la CFDT pour toutes les fonctions publiques représentées par l'Uffa CFDT.

Pendant la crise de Covid-19, tous les agents publics se sont mobilisés pour maintenir des services de proximité indispensables. Cet engagement est régulièrement salué. Il est donc temps maintenant de passer des discours aux actes en reconnaissant l'engagement et les compétences de toutes et tous.

La CFDT revendique, pour ne laisser personne dans la difficulté, d'augmenter la valeur du point, d'attribuer des points d'indice pour revaloriser les plus bas salaires, de supprimer le jour de carence ; pour l'égalité professionnelle, d'améliorer les grilles de rémunération des filières féminisées souvent désavantagées, de rattraper et encadrer les écarts constatés entre les femmes et les hommes sur les montants indemnitaires, d'agir sur les déroulements de carrière en augmentant notamment les ratios de promotion pour rattraper les retards de carrière des femmes ; pour l'égalité de traitement, d'augmenter régulièrement la rémunération des agents contractuels et d'aligner leur rémunération minimale sur l'indice 332 ; pour des carrières améliorées, de réévaluer l'ensemble de la grille de catégorie C et de revoir les rémunérations des débuts de carrière des catégories B et A.

Enfin, pour les bas salaires, et notamment le Smic, elle demande la pérennisation de la traduction en points d'indice de l'augmentation du Smic pour en finir avec l'indemnité différentielle. • F. D. et P.-M. R.

LE SGEN-CFDT EST PORTEUR d'un syndicalisme de transformation sociale, et ses deux boussoles sont la transformation du travail des agents et celle du système éducatif. C'est à l'aune de ces deux boussoles que notre organisation se positionne sur le dossier de la revalorisation.

TRANSFORMER LE SERVICE PUBLIC D'ÉDUCATION

Relever le défi de la démocratisation de l'École, engager une politique de lutte effective contre les exclusions et pour l'emploi, construire une stratégie de transformation de l'École : autant d'ambitions qui supposent que le service public d'éducation en reçoive les moyens, qui nécessitent des personnels bien formés et compétents, car enseigner et éduquer sont des métiers qui s'apprennent. La perte d'attractivité des métiers de l'enseignement et de l'éducation est une tendance lourde qui menace la pérennité des services publics d'éducation. Cette tendance s'observe à l'échelle mondiale, mais elle est particulièrement marquée en France. Pour s'en tenir au Capes externe, le nombre de candidats inscrits est passé de 33 490 en 2019 à 30 797 en 2020 et à 30 494 cette année. La prime d'attractivité, destinée à relever la rémunération des débuts de carrière, vise d'abord à infléchir cette tendance pour éviter un effondrement du système éducatif, par ailleurs menacé de fragmentation[1]. C'est une mesure nécessaire, vu le retard pris en matière de rémunération des enseignants, mais pas suffisante. En effet, la réforme de la formation des enseignants, menée dans l'incohérence et la précipitation, n'incitera pas les étudiants ou les personnes envisageant une seconde carrière à passer les concours, bien au contraire[2]. En fait, l'attractivité des métiers et des emplois est à appréhender dans le cadre plus large du développement du service public[3].

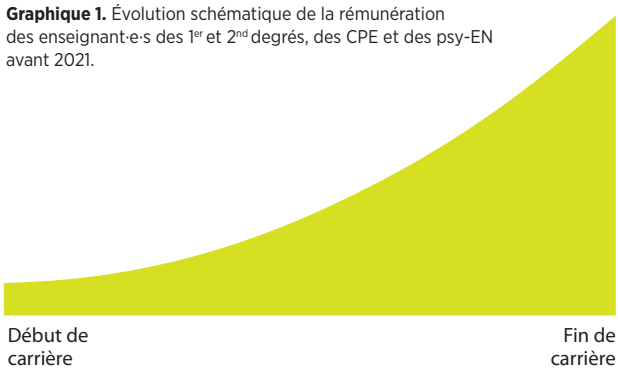
RECONNAITRE ET VALORISER LE TRAVAIL DES PERSONNELS

Malgré tout, l'attractivité commence toujours par la reconnaissance et la revalorisation du travail des personnels. Pour l'instant, le compte n'y est pas. Le contexte de contentieux salarial pour les personnels de l'Éducation nationale est ancien. Comparé aux rémunérations des personnels d'autres pays euro-

Scénarios de revalorisation

La rémunération des agent·e·s (graphique 1) doit être revue, en améliorant à la fois les débuts de carrière (graphique 2), mais aussi en valorisant à terme tous les agent·e·s (graphique 3).

Graphique 1. Évolution schématique de la rémunération des enseignant·e·s des 1er et 2nd degrés, des CPE et des psy-EN avant 2021.



© Goumbik / Pixabay

L'ATTRACTIVITÉ COMMENCE [...] PAR LA RECONNAISSANCE ET LA REVALORISATION DU TRAVAIL DES PERSONNELS.

péens ou même des agents publics français d'autres administrations, le décrochage des rémunérations – en particulier des personnels enseignants – remonte aux années 1980. Les travaux de Bernard Schwengler (*cf.* notre entretien p. 10-11) ont montré que ce décrochage avec les autres catégories A de la fonction publique est lié à l'indemnitaire. La mise en œuvre du protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) a constitué une première inflexion importante pour toutes les fonctions publiques (lire p. 13), mais à l'EN, le décrochage est tel que les revalorisations doivent se poursuivre de manière significative. Les attentes des personnels sont importantes. Aujourd'hui, ce sont principalement des mesures indemnitaires qui permettront de rattraper ce retard.

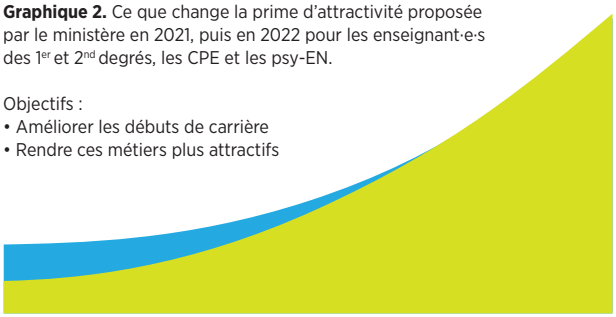
Les métiers de l'enseignement et de l'éducation ont changé. À titre d'exemple, les responsabilités des personnels du 1er comme du 2nd degré sont plus importantes, le développement du numérique pose la question de la disponibilité et de la déconnexion et l'heureux développement de l'école inclusive s'accompagne de nouveaux enjeux. Le Sgen-CFDT revendique donc une reconnaissance de ces « responsabilités augmentées » par une nouvelle architecture indemnitaire construite avec une indemnité socle commune aux agrégés, professeurs des écoles, conseillers principaux d'éducation, psy-EN, équivalente à terme au double de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) des certifiés, et une part modulable permettant de reconnaitre les missions particulières. L'enjeu d'attractivité concerne aussi les missions liées à la médecine scolaire et les fonctions supports. Par exemple, les attachés sortant d'institut régional d'administration (IRA) qui font le choix de l'Éducation nationale n'y restent pas. Pour les personnels administratifs, aussi, le ministère a fait le choix de commencer par revaloriser les catégories qui connaissent une attractivité moindre. La sous-dotation en poste, notamment dans les services déconcentrés, la sous-qualification des emplois pèsent fortement sur le travail des agents et leur reconnaissance. Chez ces personnels également les attentes de revalorisation sont extrêmes.

UNE LOI PLURIANNUELLE DE PROGRAMMATION POUR LE PROCHAIN QUINQUENNAT

Le contentieux salarial est tel, qu'il n'est évidemment pas possible de le résorber en une seule année. C'est pourquoi, depuis 2017, le Sgen-CFDT continue à porter une analyse à moyen et long termes, aujourd'hui partagée par tous les syndicats. Le Sgen-CFDT entend faire ●●●

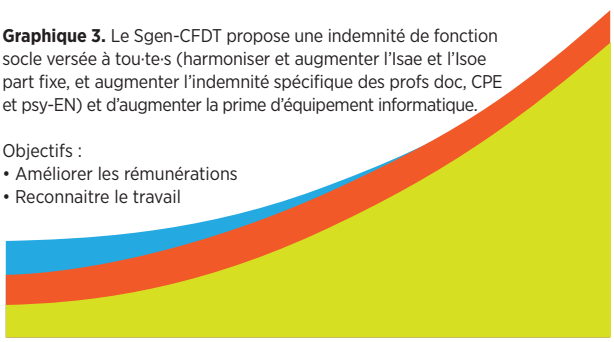
Graphique 2. Ce que change la prime d'attractivité proposée par le ministère en 2021, puis en 2022 pour les enseignant·e·s des 1er et 2nd degrés, les CPE et les psy-EN.

Objectifs :
- Améliorer les débuts de carrière
- Rendre ces métiers plus attractifs



Graphique 3. Le Sgen-CFDT propose une indemnité de fonction socle versée à tou·te·s (harmoniser et augmenter l'Isae et l'Isoe part fixe, et augmenter l'indemnité spécifique des profs doc, CPE et psy-EN) et d'augmenter la prime d'équipement informatique.

Objectifs :
- Améliorer les rémunérations
- Reconnaitre le travail



©GotCredit / Wikicommons

de l'investissement dans l'éducation un des enjeux majeurs de l'élection présidentielle à venir. Il revendique toujours une loi pluriannuelle de programmation pour garantir des trajectoires de revalorisation et ouvrir de nouveaux droits pour tous les personnels. Nous devons aussi nous rapprocher du niveau européen de reconnaissance des métiers de l'éducation.

Le chantier de la revalorisation ne fait donc que s'ouvrir. ● A. T.

[1] *Cf.* « Privatisée, marchandisée : l'école archipel », par Anne-Françoise Gibert, *Dossier de veille de l'Institut français de l'éducation*, n° 137 de mai 2021 : https://bit.ly/3qrPvHC

[2] *Cf.* La lettre du Sgen-CFDT adressée en janvier 2019 à Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale : https://urlz.fr/g16L

[3] *Cf. Profession Éducation*, n° 248 d'octobre 2016, « Recruter, affecter et garantir la mobilité » et n° 246 de mai-juin 2016, « Attractivité géographique et professionnelle ».

Bernard Schwengler *

"la baisse des salaires se produit aussi pour les grades d'avancement"

* DOCTEUR EN SCIENCE POLITIQUE. ENSEIGNANT EN SCIENCES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES.

Peut-on dire que les mesures de revalorisation des salaires des enseignant·e·s annoncées à l'issue du Grenelle de l'éducation constituent une rupture et mettent fin au processus de leur baisse, depuis les années 1980, analysé dans votre livre ?

● Ce n'est pas une rupture. Depuis les années 1980, les salaires des enseignants ont fait l'objet de nombreuses revalorisations : notamment, au début des années 1990, les « revalorisations Jospin* », et de 2017 à 2020, la mise en œuvre des dispositions du protocole PPCR de 2016. Les mesures issues du Grenelle de l'éducation constituent une revalorisation de plus.

Comment expliquer cette baisse ?

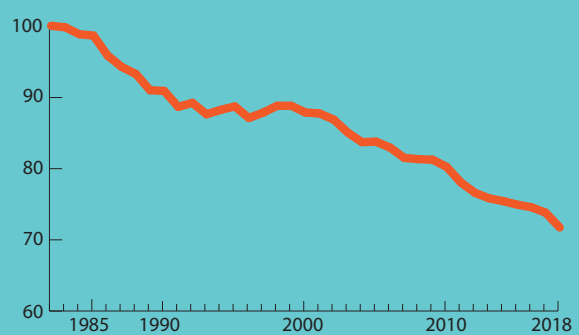
● En quarante ans, les salaires des enseignants ont subi des influences contradictoires. Ils ont été tirés vers le haut par des mesures de revalorisation, et ils ont subi par ailleurs des facteurs de baisse qui, sur la longue période, ont eu des effets plus marqués que les revalorisations.
Jusqu'en 1982, la valeur du point d'indice[1] était indexée sur l'inflation. De 1983 à 2010, les revalorisations annuelles du point d'indice ont été inférieures au rythme de l'inflation. Et depuis 2011, il n'est plus revalorisé du tout (sauf en 2016 et 2017). C'est le fameux gel du point d'indice. De 1982 à 2018, le point d'indice a perdu près de 21 % de sa valeur (en données réelles). Le second facteur de baisse est la hausse des cotisations retraite et de la CSG. L'effet cumulé de ces deux facteurs correspond, toutes choses égales par ailleurs, à une baisse de salaire réel de près de 28 % de 1982 à 2018, soit un rythme annuel moyen de baisse de 0,9 % (*cf.* graphique 1).

Peut-on estimer l'ampleur de cette baisse des salaires depuis les années 1980 ?

● L'évolution réelle des salaires des enseignants est la résultante des facteurs de baisse (–28 %) et des mesures de revalorisation. Mais à la différence des facteurs de baisse qui produisent leurs effets de façon continue et uniforme sur l'ensemble des enseignants, les mesures de revalorisation ont visé essentiellement des catégories spécifiques d'enseignants : les débuts de carrière, les corps ayant les grilles de rémunération les plus basses, les fins de carrière (avec la création de grades d'avancement). L'évolution réelle des salaires a par conséquent été variable selon les corps et les niveaux d'ancienneté.

1. Effets cumulés de la baisse de la valeur du point d'indice et de la hausse des taux des retenues sociales de 1982 à 2018.

Source : B. Schwengler, *Salaires des enseignants. La chute.*



Qu'en est-il des professeur·e·s certifié·e·s ?

L'évolution de leurs salaires est présentée au graphique 2, à trois niveaux d'ancienneté : début de carrière (1re année d'enseignement) - 10e année d'enseignement - fin de carrière au 11e échelon de la classe normale. C'est en début de carrière que la baisse des salaires a été la plus faible (–2 %) du fait des mesures de revalorisation pour les entrants dans le métier. La baisse des salaires a été de 20 % à la 10e année d'enseignement et de 22 % en fin de carrière au 11e échelon de la classe normale.

Mais il·elle·s terminent souvent leur carrière à la hors-classe, voire à la classe exceptionnelle, grades qui n'existaient pas en 1982…

C'est exact. La création des grades d'avancement – la hors-classe en 1990 et la classe exceptionnelle en 2017 – devait permettre aux professeurs certifiés promus d'atteindre des niveaux de salaire de fin de carrière plus élevés. Sur le long terme, cependant, leurs effets sur les salaires relèvent en grande partie de l'illusion, car la baisse des salaires se produit aussi pour les grades d'avancement. Et avec le temps, les salaires aux échelons sommitaux de ces nouveaux grades finissent par descendre au niveau où se trouvaient les salaires aux échelons sommitaux des anciens grades : chez les professeurs certifiés, le salaire à l'échelon sommital de la hors-classe en 2018 était inférieur de 8 % au salaire au 11e échelon de la classe normale (la classe unique) en 1982. Seuls les professeurs certifiés promus à l'échelon sommital de la classe exceptionnelle avaient, en 2018, un salaire de fin de carrière plus élevé que le salaire de fin de carrière de 1982 au 11e échelon de la classe normale.

Les enseignant·e·s du primaire ont bénéficié d'une revalorisation conséquente avec la création du corps des professeur·e·s des écoles en 1990…

C'est exact. Jusqu'au début des années 2000, les effets à la hausse des salaires chez les enseignants du primaire l'avaient emporté sur les effets à la baisse du fait de l'ampleur des revalorisations de carrière résultant de la création du corps des professeurs des écoles en remplacement du corps des instituteurs. Depuis cette date, la tendance s'est inversée. En 2018, les effets à la hausse ont été conservés à la première année d'enseignement, et perdus aux autres niveaux d'ancienneté de la classe normale (*cf.* graphique 3).

Peut-on dire que les écarts de rémunération entre les différentes catégories d'enseignant·e·s se sont réduits depuis les années 1980 ?

Oui. De 1982 à 2018, les revalorisations ont été les plus importantes pour les enseignants du primaire, les plus faibles pour les professeurs des universités, les écarts de salaires entre les différents corps d'enseignants ont par conséquent diminué, mais sous la forme d'un alignement vers le bas. En ce qui concerne les salaires à la dixième année d'enseignement, le salaire des professeurs des universités de 2018 s'est rapproché de celui des maitres assistants et des professeurs agrégés dans le secondaire de 1982[2] ; le salaire des maitres de conférences et des professeurs agrégés dans le secondaire de 2018 correspond à celui des professeurs certifiés de 1982 ; le salaire des professeurs certifiés de 2018 correspond à celui des instituteurs de 1982. Et il est plus bas que le salaire des professeurs des collèges d'enseignement technique de 1982[3].

[1] La partie la plus importante du salaire enseignant est constituée du traitement indiciaire brut (TIB), dont le montant correspond à la valeur du point d'indice multiplié par le nombre de points (qui dépend du corps et de l'échelon). Une baisse de valeur du point d'indice se traduit par conséquent par une baisse du traitement indiciaire brut, en données réelles.

[2] Le corps des maitres de conférences a été créé en 1984 en remplacement du corps des maitres assistants.

[3] Le corps des professeurs des collèges d'enseignement technique a été remplacé au cours des années 1980 et 1990 par le corps des professeurs des lycées professionnels.

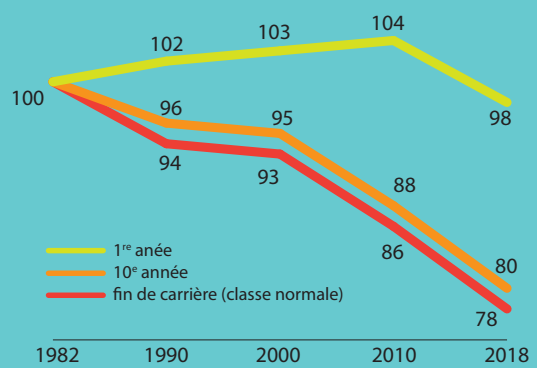
* NDLR : Lire l'entretien avec Jean-Michel Boullier p. 12.

Salaires des enseignants. La chute, par Bernard Schwengler, collection « Questions contemporaines », L'Harmattan, 2021.

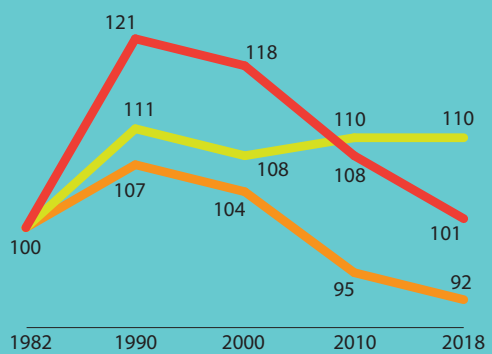
Lecture : dans ces deux graphiques, les salaires sont exprimés en indices avec le salaire de décembre 1982 comme base 100 pour chaque niveau d'ancienneté. En début de carrière, le salaire des professeur·e·s certifié·e·s est passé de l'indice 100 (en 1982) à l'indice 98 (en 2018), ce qui correspond à une baisse de 2 %.

Source : *idem*.

2. Professeur·e certifié·e



3. Professeur·e des écoles (instituteur·trice en 1982)



DR

Jean-Michel Boullier *
“Nous préférions « reconsidération » à « revalorisation »...”

* SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SGEN-CFDT DE 1986 À 1998.

Comment, en 1988 , le gouvernement avait-t-il porté la question de la revalorisation ?

Nous venions de vivre deux ans de régression avec le ministre Monory, dont l'approche était la caporalisation à l'université et dans l'enseignement scolaire. Le besoin de changement était fort. Réélu en 88, François Mitterrand a fait de l'éducation une priorité. Lionel Jospin, ministre d'État, voulait aller de l'avant. Le Sgen-CFDT a immédiatement formulé des exigences fortes, pour la transformation du système éducatif et la reconsidération des personnels. Nous préférions « reconsidération » à « revalorisation » à cause d'une approche plus globale, incluant pratique du métier, conditions de travail, formation... Il a été, certes, difficile d'imposer le mot dans les médias. Lionel Jospin était conscient du découragement d'une bonne partie des personnels. Les remotiver pour améliorer l'École était incontournable. À notre première rencontre, il a constaté : « je suis confronté à la fois à la nécessité d'agir et à la diversité des approches syndicales » – ce qui était vrai. Les discussions, qui ont duré environ trois mois, ont abouti à une loi d'orientation, sans véritable programmation pluri-annuelle et à des relevés de conclusions avec les syndicats sur les statuts et rémunérations. Nous avons aussi obtenu des négociations dans le secteur de la recherche, si essentiel pour la société.

Comment les syndicats avaient-ils, eux-mêmes, posé cette question ?

Quatre ans avant son éclatement en FSU et Unsa, la Fédération de l'Éducation nationale (FEN) était majoritaire, loin devant la seconde, le Sgen-CFDT. Elle avait un comportement hégémonique, nous considérant comme une anomalie. Nous avons essayé de tirer notre épingle du jeu dans un moment décisif, bien au-delà de ce que nous représentions. Il nous a fallu nous différencier de syndicats conservateurs, voire élitistes, et de logiques étroitement catégorielles. La FEN s'est, par exemple, battue pour un corps spécifique de professeurs de collège, non par souci pédagogique, mais pour des raisons d'influence syndicale inavouées. Notre projet tournait le dos à cette logique que Lionel Jospin a failli suivre. Nous l'avons finalement emporté. Que dirait-on aujourd'hui si la mobilité des personnels de collège et de lycée se heurtait à une telle cloison étanche ? Nous avions donc notre propre stratégie Sgen-CFDT, assumée jusqu'au bout. Sur la loi d'orientation, nous avons bâti des convergences fructueuses avec la Fédération des conseils de parents d'élèves (FCPE), qui venait de nous reconnaitre, et la Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public (Peep). Idem pour les convergences avec les associations et syndicats lycéens et étudiants.

Et au sein du Sgen ?

C'était paradoxalement simple, même dans une organisation, à l'époque, turbulente. Nous avions, au fil du temps, bâti notre projet. C'était notre boussole. Nous articulions la transformation du système et la reconsidération/revalorisation, surtout après une campagne d'ampleur intitulée « Échec à l'échec », menée en 1988, dans toute la CFDT, auprès des parents et des associations. Nous ne voulions pas de laissés-pour-compte, notamment chez les non-titulaires et les personnels administratifs, techniques, ouvriers, de service, de santé (Atoss) pour lesquels nous souhaitions une négociation spécifique. Nous voulions un plan pluri-annuel de moyens dans le cadre de la loi d'orientation ; l'égalité, en particulier entre instituteurs et professeurs ; une simplification de l'architecture statutaire un autre système d'évaluation individuelle et collective. Les négociations ont duré trois mois, trop peu pour rencontrer et impliquer massivement les adhérents. Les débats étaient vifs, mais les positions fondamentales de l'organisation partagées. C'était une force, surtout dans une fédération générale.

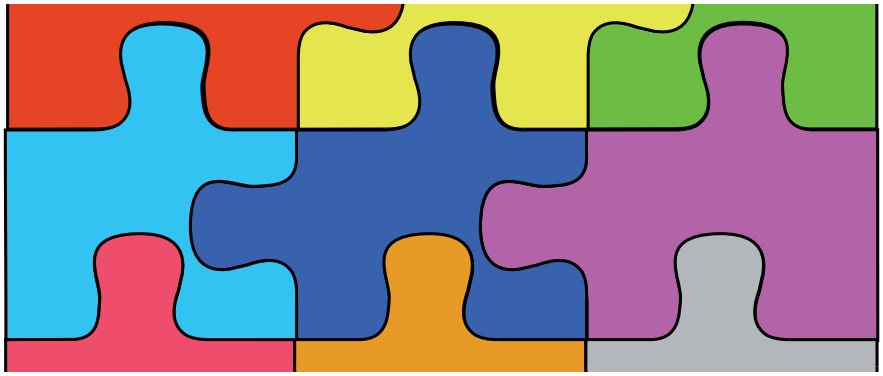
Quelle analyse portaient les syndicats sur l'articulation indiciaire/indemnitaire ?

Les autres organisations tiraient d'abord dans le sens de leur intérêt catégoriel. Le Sgen et toute la CFDT se battaient pour la suppression de la catégorie D dans les fonctions publiques. Et nous l'avons emporté. Nous nous battions aussi à fond pour des points d'indice uniformes à toutes les catégories pour réduire les inégalités. Nous étions clairement en faveur de l'indiciaire car c'était un système plus solide dans la durée. Opposés au seul indemnitaire, nous ne l'avons néanmoins jamais rejeté pour quelques cas ayant du sens : par exemple, pour l'exercice de fonctions temporaires (présidents d'université, directeurs d'UFR) ; pour la création d'une prime de l'enseignement supérieur pour les certifiés, agrégés y exerçant... Mais la tentation d'un gouvernement est souvent de privilégier l'indemnitaire pour éviter des engagements à moyen et long termes.

Comment les agents avaient-ils perçu ces débats, et réagi à la revalorisation ?

Ils ont été très attentifs, mais pas suffisamment acteurs. Trois mois, c'était trop juste face à l'ampleur et la complexité du sujet. Nous avons organisé une journée nationale de mobilisation plutôt réussie. Les personnels écoutaient nos débats dans les médias, en témoigne un courrier abondant. Finalement, nous avons signé le protocole dans l'enseignement supérieur et la recherche, et refusé de signer dans l'enseignement scolaire. Dans l'enseignement scolaire, nous avons reconnu des avancées sérieuses, par exemple sur la parité instituteurs/professeurs. Fiers de cet acquis, nous étions cependant en désaccord avec un échéancier trop long. Au cours des années 90, notre action intersyndicale a permis d'aller plus loin. Il aurait été inacceptable de laisser de côté, surtout pour un syndicat général, les non-titulaires et les Atoss, ou encore de ne pas lier suffisamment la transformation de l'École et la reconsidération/revalorisation. Dans la foulée de la conclusion de ces négociations, et après consultation des syndicats Sgen-CFDT, le congrès fédéral de Marseille, fin avril 1989, a largement approuvé ces choix.

Lire l'intégralité de l'entretien sur www.sgen-cfdt.fr



©OpenClipart-Vectors / Pixabay

Revalorisations
Une analyse du Sgen-CFDT inchangée depuis 2018

Par Pierre-Marie Rochard

Depuis 2018, la grille d'analyse des revalorisations que défend le Sgen présente des constantes. Le mécontentement par rapport à la politique salariale est ancien et important (lire p. 10-11). Seules des mesures d'ampleur, chaque année et sur plusieurs budgets, permettraient d'atteindre des niveaux convenables : aucun prof recruté à moins de 2 000 € nets par mois, prime annuelle minimale de 2 000 € pour tous...

Réduire les inégalités. Les différences « injustes » de rémunération sont multiples : écarts entre enseignants des 1er et 2nd degrés, entre enseignants et autres corps de la fonction publique de rang comparable (catégorie A), entre femmes et hommes, entre fonctionnaires et contractuels (« à travail égal, salaire égal », revendication ancienne du Sgen), entre enseignants français et enseignants d'autres pays, en particulier européens, aux systèmes d'éducation proches.
Si elle n'avait du être que pour les seuls enseignants, elle aurait été contre productive, en prenant le risque de monter les catégories de personnels les unes contre les autres, en laissant penser que les « autres », qu'ils soient administratifs, assistantes sociales, infirmières, AESH voire cadres seraient suffisamment reconnus. La revalorisation doit être à la hauteur de l'enjeu de réhabilitation dont toute l'institution scolaire a besoin. Être un syndicat général, confédéré au sein de la CFDT garantit une approche qui dépasse les clivages catégoriels.

Plusieurs voies de revalorisation. La revalorisation est le signe d'une reconnaissance qui doit se traduire sur la feuille de paye, mais aussi par de nouveaux droits et une amélioration des conditions de travail.
En matière de pouvoir d'achat, les leviers de revalorisation sont l'indemnitaire, la promotion plus fréquente à la hors-classe, la protection sociale complémentaire (25 € / mois). Des indemnités permettent d'ajuster des mesures selon les publics (catégories, âges, missions spécifiques) et de compenser les écarts avec le reste de la fonction publique.
La revalorisation s'entend aussi par des droits nouveaux pour les agents : action sociale, formation, mobilité, parcours professionnels, aménagement de fin de carrière.
Enfin, pour le Sgen-CFDT, pas de véritable revalorisation sans amélioration des conditions de travail.

Courrier adressé en 2019 à J.-M. Blanquer (extraits)

En janvier 2019, le Sgen-CFDT a transmis officiellement des analyses et des revendications sur le pouvoir d'achat dont certaines ont trouvé depuis une traduction concrète.

« L'ensemble de la CFDT fonctions publiques le rappelle depuis sa signature du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, ce protocole [...] *n'épuise pas nos revendications en matière de rémunération.* [...] »
« Nous souhaitons enfin revenir sur certains des leviers que vous avez évoqués lors de notre entretien.
> Protection sociale complémentaire : nous revendiquons une prise en charge de la mutuelle complémentaire par l'employeur.
> Action sociale : [...] *Un effort budgétaire à la hausse doit être mis en œuvre ainsi qu'une communication large car trop peu de personnels connaissent les aides proposées.*
> Frais de déplacement [...]
> Équipement professionnel : [...]
Nous revendiquons le financement par l'employeur de l'acquisition de l'équipement informatique (y compris logiciel), sa maintenance et l'accès aux réseaux internet.
> Rifseep : [...] *un alignement vers le haut et un ajustement des groupes partout où cela est nécessaire.* [...] »

Lire l'intégralité en ligne : https://urlz.fr/g16L

Un cas particulier de revalorisation

Le protocole PPCR a constitué une étape importante de revalorisation, notamment pour les enseignants : alignement de leur grille sur celle des attachés (catégorie A) et création du 3e grade de la classe exceptionnelle reconnaissant l'exercice de certaines fonctions (direction d'école, éducation prioritaire...) ; égalité professionnelle femmes-hommes érigée en principe de gestion RH ; cadencement unique pour les avancements d'échelon et donc fin des injustes avancements différenciés (grands choix, choix, ancienneté) ; augmentation des taux de promotion et ainsi amélioration du passage au grade de la hors-classe.
En 2020, le taux de promotions des professeurs du 1er degré a rattrapé le taux de celles du 2nd degré, à 17 % (18 % en 2021).
En 2015, 10 696 professeurs des écoles ont été promus à la hors-classe, ils seront 19 644 en 2021, soit une hausse de 83 % en 6 ans, dont 4/5 de femmes.
Ces mesures améliorent les déroulés de carrière, mais ce n'est malheureusement pas le cas pour tous les agents, en particulier ceux de catégorie C. • P.-M. R.

Gerait / Pixabay

Courrier de juin 2021 du Sgen-CFDT au ministre (extrait)

« Le Sgen-CFDT prend acte positivement de la proposition d'une enveloppe à hauteur de 700 millions d'euros (dont 200 dédiés au financement de la protection sociale complémentaire) pour 2022. C'est une étape supplémentaire. Mais, aux yeux de nos collègues, du fait d'un niveau d'attente très élevé, les annonces de revalorisation leur paraissent être une goutte d'eau.
C'est pourquoi le Sgen-CFDT revendique toujours une loi pluriannuelle de programmation garantissant des trajectoires de revalorisation et l'ouverture de nouveaux droits pour toutes les catégories de personnel du ministère de l'Éducation nationale. À terme, ce doit être la courbe de l'évolution de la rémunération de chaque agent sur sa carrière qui doit être redessinée et garantie.

Pour le Sgen-CFDT, les mesures annuelles doivent garantir la reconnaissance du travail réel des agents, la reconnaissance des parcours professionnels, l'attractivité des métiers, la fidélisation des personnels. Les mesures doivent aussi permettre de réduire les inégalités, entre les femmes et les hommes mais aussi entre les catégories professionnelles et entre les corps de l'Éducation nationale, et par rapport à des corps équivalents de la fonction publique.
Tous les personnels ne bénéficieront pas de mesures en 2021 et 2022. Or, pour le Sgen-CFDT, chaque agent doit pouvoir compter sur de nouvelles perspectives d'évolution salariale à horizon 2026. Ainsi, les rémunérations des personnels en milieu de carrière devront faire l'objet de mesures de revalorisation. De même, la rémunération des personnels contractuels ne saurait être écartée des discussions.
Le choix de revaloriser d'abord les débuts de carrière est un levier pour redonner de l'attractivité aux métiers enseignants, même si ce n'est pas le seul, et pour ainsi pérenniser un service public d'éducation qui ne peut s'envisager sans enseignants formés et reconnus.
Par ailleurs, la prime informatique préfigure ce vers quoi il faut tendre à savoir une part indemnitaire identique soclée pour toutes et tous comme support de la trajectoire d'amélioration des rémunérations. Le Sgen-CFDT vous en a déjà fait la proposition, cela pourrait correspondre à une indemnité de responsabilité augmentée reconnaissant pleinement l'engagement des personnels, les transformations déjà réalisées du travail au sein des écoles et établissements.

Certaines mesures annoncées générales sur l'attractivité des métiers, les déroulements de carrière et la protection sociale complémentaire correspondent à des revendications permanentes du Sgen-CFDT et vont dans le bon sens ; elles devront être amplifiées.
Pour le Sgen-CFDT, tous ces éléments de revalorisation ne sauraient être conditionnés à des contreparties en matière de temps de travail de charge de travail, celle-ci s'étant déjà bien intensifiée ces dernières années. »

L'intégralité en ligne : https://urlz.fr/g16P

Administratif·ve·s

L'enveloppe de 2021 est de 21,8 millions d'euros, notamment pour une remontée des planchers de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (aux alentours des moyennes actuelles). Une augmentation du nombre de postes aux concours permet d'engager des requalifications de postes. Pour le Sgen-CFDT les agents doivent être requalifiés sur leur poste s'ils obtiennent un concours ou une liste d'aptitude. • F. D.

AESH

Une enveloppe de 40 à 60 millions pour revaloriser financièrement ces personnels (révision de la grille ou prime). Les discussions portent aussi sur les missions et la question du temps de travail : comment leur permettre, quel que soit le lieu de travail, de tendre vers un temps plein ?
Les AESH doivent être reconnus comme des acteurs incontournables de l'école inclusive. • F. D.

Infirmier·e·s

Les discussions se poursuivent, mais les premières proposition font état d'une revalorisation moyenne de 400 euros en 2021. Avec une diminution des écarts entre les infirmières logées et les non logées.
Les possibilités d'une formation niveau master et de tutorat figurent dans la partie formation des discussions. • F. D.

Revendicatif

• **Une revalorisation pour tous les enseignants**, fonctionnaires ou contractuels, avec une même indemnité socle versée à tout le monde (horizon de 2 000 € par an en 2024) Aujourd'hui, l'Isoe part fixe et l'Isae sont à 1 200 €.
• **L'aménagement des fins de carrière :** temps partiel de droit sous conditions d'âge, retraite progressive (comme dans le privé depuis 2014), restauration de la cessation progressive d'activité (CPA) supprimée en 2010 (mi-temps payé à 60 %), droit de partir à la retraite en cours d'année (à la date anniversaire) pour les professeurs des écoles.
• **L'amélioration des modalités de reclassement** de tous les personnels qui rejoignent l'Éducation nationale avec la prise en compte des services antérieurs privés ou publics à hauteur de 2/3, voire à 100 % pour des missions identiques (par exemple, un contractuel enseignant qui obtient le concours). • P.-M. R.

PUBLICITÉ

Pourquoi privilégier la réparation des appareils électroménagers ?

Chaque année en France, près de 21 kg d'équipements électriques ou électroniques (réfrigérateurs, téléphones, ordinateurs...) sont jetés par habitant[1]. Pourtant, dans bien des cas, ils pourraient être réparés. Choisir cette solution, c'est contribuer au prolongement de la durée de vie des produits et participer à la réduction des déchets.

Réduire les déchets

Aujourd'hui, seules 40 % des pannes[2] des appareils électriques et électroniques donnent lieu à une réparation en France. C'est peu, surtout quand on sait que 71 % des achats de lave-linges[3] ont été effectués pour remplacer un appareil tombé en panne.

C'est pourquoi l'État rend désormais obligatoire l'affichage d'un indice de réparabilité pour certains appareils (lave-linge, smartphones, ordinateurs et téléviseurs). Cette note de 0 à 10 permet d'indiquer au consommateur si le produit est réparable, difficilement réparable ou non réparable. Le consommateur peut ainsi faire un achat éclairé, l'objectif étant de passer de 40 % à 60 %[4] de taux de réparation pour les appareils électriques et électroniques d'ici 5 ans.

Économiser des ressources

La réparation permet de prolonger la durée de vie des produits avant qu'ils ne deviennent des déchets mais elle permet aussi d'économiser des matières premières et des ressources énergétiques. Par exemple, pour fabriquer un téléviseur de 30 à 40 pouces, près de 300 kg de matières premières sont nécessaires et sa fabrication engendre l'émission de 374 kg de CO_2[5].

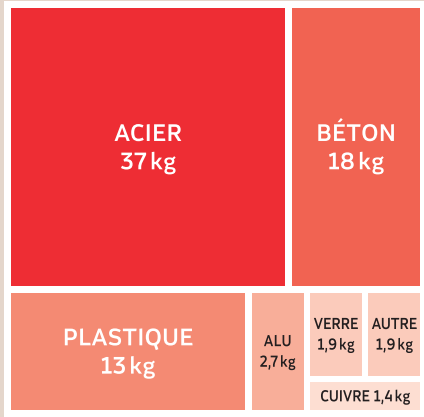
On se retrouve souvent démuni lorsqu'un appareil tombe en panne hors garantie et il paraît alors plus facile de se tourner vers une offre de produit neuf. C'est pour y remédier que MAIF s'implique pleinement dans le développement de solutions pour faciliter l'accès à la réparation.

Depuis 2016, MAIF est partenaire de la Fondation Repair Café, dont elle soutient le développement en France. L'objectif est de changer les mentalités face au gaspillage, combattre l'obsolescence programmée et encourager la solidarité. Le grand public est invité à se former avec des experts bénévoles présents dans le Repair Café[6]. Ces passionnés partagent leurs connaissances et permettent un apprentissage par l'expérimentation.

Assurer la panne

MAIF propose à ses sociétaires de réparer les appareils électroménagers de moins de 5 ans en cas de panne lorsque c'est possible[7].

Un lave-linge est composé en moyenne de[8] :



Avec cette garantie incluse dans la formule 3 du contrat d'assurance habitation, les appareils remis en état sont plus longtemps utilisables.

(1) : Étude de l'Université des Nations Unies - 2017. (2) : Etude de l'Ademe et GIFAM - 2018 - Etat des lieux de l'activité de réparation des appareils électroménagers dans sa relation au produit et à la filière. (3) : 2e édition baromètre Fnac-Darty juin 2019.
(4) : Ministère de la transition écologique et solidaire - Dossier de presse : la loi anti-gaspillage dans le quotidien des français : concrètement ça donne quoi ? janvier 2020. (5) : Ademe - « Ces objets qui pèsent lourd dans notre quotidien » - 2018.
(6) : Fondation Repair Café Internationale - Panamalaan 4F - 1019 AZ Amsterdam - Inscrite à la Chambre de Commerce néerlandaise, sous le numéro 34383930. (7) : Dans les limites et conditions du contrat. (8) : Étude Ademe - « La face cachée des biens d'équipement » - 2018.
MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
Entreprise régie par le Code des assurances.

MAIF
assureur militant

Prime Rep+ : tout ça pour ça

Le candidat Macron avait promis une prime Rep+ de 3 000 euros. S'il a augmenté de 1 000 € en 2018 et 2019, le montant n'a pas été révisé en 2020, Covid oblige. Le ministère doit donc concrétiser la promesse jupitérienne. À un détail près : il prévoit une part fixe de 400 €, et une modulable avec trois taux : 200, 360 et 600 € versée à la fin de l'année scolaire sur des objectifs définis nationalement. Elle sera collective : tous les personnels de l'établissement percevront le même montant. Cerise sur le gâteau : la circulaire recommande 25 % de prime variable à 200 €, 50 % à 360 € et 25 % à 600 €. Compte tenu du flou des objectifs, du montant variable peu important sur l'ensemble du montant Rep+ (*de facto* 400 € sur plus de 5 000 au total), de la surcharge potentielle de travail pour les rectorats et Dsden – d'autant qu'à aucun moment en 2017 il n'a été question d'une variabilité –, le Sgen-CFDT est opposé à ce dispositif. • C. H.

Décret « cumul d'activités » : attention à ne pas se tromper !

Le décret met en place un contrôle *a posteriori* pour introduire de la souplesse dans le dispositif actuel, jugé lourd pour les personnels et les établissements. Mais il faudra l'accompagner d'une circulaire pour qu'il n'y ait pas de confusion possible par les agents. En effet, ceux qui seront concernés par le décret devront faire une simple déclaration préalable, avec contrôle *a posteriori* (par exemple, cas d'un chercheur qui donne des cours dans un établissement d'enseignement supérieur). Inversement, les cas hors du champ du décret nécessitent toujours une autorisation préalable (cas d'un enseignant-chercheur qui donne des cours dans l'Éducation nationale). Il faut donc que les agents disposent de la liste précise des activités correspondant à chacun de ces cas. • F. La.

Requalification de vacations en CDI

Une victoire du Sgen-CFDT

Par Jean-Marc Grimont

Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise a récemment rendu son jugement dans une affaire concernant trois prétendus vacataires du centre de ressources, d'expertise et de performance sportive (Creps) d'Ile-de-France, établissement public sous tutelle du ministère des Sports.

DES LICENCIEMENTS BRUTAUX

Ces trois adhérents du Sgen-CFDT de l'académie de Versailles, un kinésithérapeute, une diététicienne et une ostéopathe, employés depuis de nombreuses années (jusqu'à 21 ans !) au bénéfice des sportifs de haut niveau, au sein du centre de santé du Creps, avaient été brutalement remerciés par simple courriel par le directeur de l'établissement, sans la moindre indemnisation.

RECOURS AUPRÈS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF

Après des tentatives de médiation syndicale et des recours gracieux restés sans résultat, l'intervention en soutien du Sgen académique, appuyé par le pôle juridique de la fédération, a permis de faire valoir auprès du juge administratif que ces collègues, bien que rémunérés au taux horaire, pour un nombre d'heures travaillées relativement faible, avaient bien occupé des années durant, sans interruption, des emplois correspondant à un besoin permanent de l'établissement, tout en étant placés sous l'autorité du directeur de l'établissement. À ce titre, tous trois devaient donc être considérés comme liés au Creps par un contrat à durée indéterminée. Dès lors, en actant la requalification en CDI de toutes leurs années d'emploi en tant que vacataires, le tribunal a jugé que la décision implicite mettant fin à leurs fonctions devait être considérée comme un licenciement et a enjoint le directeur du Creps à leur verser l'indemnité de licenciement à laquelle ils avaient droit.

© CQF-avocat / Pixabay

SIGNAL FORT DE LA DÉCISION DE JUSTICE

Cette décision est une bonne nouvelle pour tous les collègues précaires, notamment ces vacataires de longue durée aux conditions d'emploi déplorables : ils ne doivent plus hésiter à faire valoir leurs droits et à solliciter à cette fin l'accompagnement de leurs syndicats Sgen. Pour ceux-ci et pour la fédération, la décision du tribunal de Cergy doit être perçue comme un encouragement à recourir à l'action juridique si nécessaire, en relai de l'action syndicale, et à développer une expertise et des moyens à la hauteur des besoins d'accompagnement.

Classe exceptionnelle Suite et pas fin

Par arrêté ministériel en 2019, ont été retirées de la liste des fonctions éligibles au titre du vivier 1 de la classe exceptionnelle celles exercées en BTS, les services peinant à identifier les éligibles. Une décision du tribunal administratif a obligé le ministère à revoir sa copie : tous les services effectués sur au moins un mi-temps rendaient les candidats éligibles.
En mai 2021, le Conseil d'État a annulé l'arrêté de 2019 pour les seuls agrégés, lesquels, s'ils ont effectué au moins un demi-service (les jurisprudences se combinent) pourront demander leur promotion en 2021 voire en 2020 ou en 2019. Nul doute qu'il y aura de nombreux recours.
Le Sgen-CFDT s'était opposé, en 2019, au changement de règle. Le ministère est donc seul responsable, mais ce sont les services déconcentrés qui en subiront les conséquences. Aussi, au vu des difficultés rencontrées depuis deux ans, il devient très urgent de remettre ce dossier sur la table. • C. H.

Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Un ensemble d'infractions très diverses

Par Delphine Roger

© Oleg Magni / Pexels

La notion de VSST englobe agissement ou injure sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle et viol, toutes situations dans lesquelles une personne impose à autrui un ou des comportements ou propos à caractère sexuel, à l'oral ou à l'écrit. Ces infractions sont punies par la loi selon leur degré de gravité (contravention, délit, crime).

Des exemples ? Diffusion de photos intimes, regard appuyé sur les seins, commentaire connoté sexuellement, demande explicite d'actes sexuels en échange d'une promotion, frottement, main sur les fesses, baiser forcé, rapport sexuel imposé… La loi n'exige pas que « la victime ait fait connaitre de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante». « Un silence permanent face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un supérieur hiérarchique » doivent être compris comme une absence de consentement[1]. La loi Le Pors[2] stipule qu'« aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Les inégalités entre les femmes et les hommes favorisent et légitiment les agissements sexistes. Le sexisme dit « ordinaire » est le terreau des violences sexuelles.

PRENDRE DES MESURES D'URGENCE : ALERTER, ACCOMPAGNER

La victime peut faire un signalement en ligne[3] et/ou déposer plainte. Un professionnel de santé peut établir à sa demande un certificat médical ou une attestation. La victime (ou un témoin, avec l'accord de la victime) doit immédiatement alerter par écrit le supérieur hiérarchique, ainsi que la personne ou la cellule référente VSST de la structure. Le comité Hygiène et sécurité, conditions de travail (CHSCT) peut être saisi et une mention portée au registre Santé, sécurité au travail (SST) présent dans chaque établissement, service ou école. Les preuves à collecter ? Messages et mails de l'agresseur, messages de la victime relatant les faits ou exprimant son malêtre, récit de collègues relatant les faits ou des changements repérés dans les comportements de la victime traduisant une souffrance… Victime et témoins sont protégés. Aucune mesure concernant le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à leur encontre.

LES OBLIGATIONS DE L'ADMINISTRATION

La loi de transformation de la fonction publique[4] impose aux administrations, collectivités et établissements publics la mise en place « d'un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ». L'autorité hiérarchique doit prendre des mesures de protection de la victime (dont changement d'affectation, éloignement ou suspension de l'auteur des faits…). Les agents publics ont le devoir de signaler au procureur de la République les crimes et délits dont ils ont connaissance au cours de l'exercice de leurs fonctions mais, dans les signalements de VSST, l'accord de la victime est souhaitable. Si les faits sont récurrents et/ou concernent plusieurs agents, ils doivent être signalés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) et traités dans le plan de prévention.

C'EST INTERDIT !

Proposer à la victime une mutation pour la « protéger » dans « l'intérêt du service » alors que ce n'est ni sa demande, ni son souhait, est interdit. Il s'agit d'une mesure discriminatoire qui pourra être contestée devant le tribunal administratif. Conditionner l'octroi, par l'administration, de la protection fonctionnelle[5] à un dépôt de plainte est interdit. Les confrontations sont interdites, sauf si elles sont nécessitées dans le cadre d'une enquête judiciaire.

[1] https://urlz.fr/fTJ6
[2] Loi Le Pors de 1983 sur les droits et obligations des fonctionnaires.
[3] https://urlz.fr/fTJn
[4] Loi n° 2019-828 du 6 aout 2019 de transformation de la fonction publique.
[5] Sur la protection fonctionnelle, voir *Profession Éducation*, n° 278, janvier-février 2021, et sur le site fédéral Sgen-CFDT : https://vu.fr/y7rV

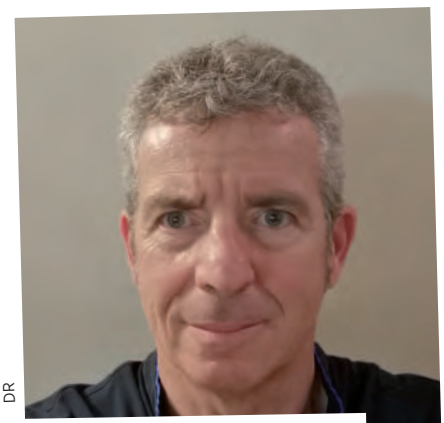
Voir également pour s'informer et se former
- Le guide CFDT « Prévention des VSST » à télécharger : https://bit.ly/3iSQNtF
- #NousToutes

Militant·e·s et représentant·e·s du Sgen-CFDT, nous pouvons accompagner en exigeant que l'administration remplisse ses obligations et, par notre engagement collectif à tout mettre en œuvre pour prévenir les propos et comportements sexistes, écouter et protéger les victimes de violences sexuelles et sexistes.

Accompagnement militant

Au plus proche des collègues

Par Christophe Brin

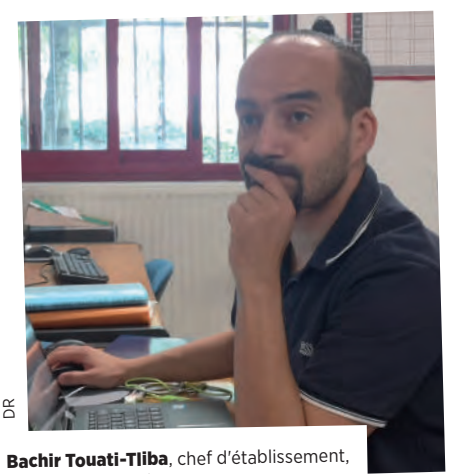


DR

Bruno Cornut, enseignant de sciences physiques, militant du Sgen-Lyon.

DR

Joël Marillet, enseignant de sciences économiques et sociales, militant du Sgen-Lyon.



DR

Bachir Touati-Tliba, chef d'établissement, militant du Sgen-Lyon.

Bruno est professeur de sciences physiques dans un lycée du Rhône, et Joël est professeur de sciences économiques et sociales dans un lycée de l'Ain. Depuis septembre 2020, ils sillonnent ensemble les routes de l'académie de Lyon pour aller à la rencontre des adhérentes et adhérents du Sgen-CFDT.

LIEN SOCIAL, LIEN SYNDICAL

« *Lors de ces visites,* témoigne Bruno, *certains nous ont dit qu'ils n'avaient vu personne du syndicat depuis cinq ans. Ils reçoivent des tracts, des lettres électroniques, des publications… Mais je crois que ça ne leur suffit pas. D'un autre côté, ils n'osent pas interagir. Je remarque, avec ma petite expérience, que nouer le contact de façon humaine permet qu'ils osent nous solliciter. Une adhérente nous a appelés ce matin mais ne l'aurait sans doute pas fait si nous n'étions pas allés dans son établissement. Avec ses collègues, ils osent demander une audience au rectorat, ils souhaitent se faire accompagner, nous demandent les textes de loi. Je trouve qu'on est dans une vraie démarche d'appui, d'accompagnement. Notre idée, c'est de montrer qu'on est dans une démarche co-constructive, humaine. C'est créer du lien social et du lien syndical.* »

AIDER, ACCOMPAGNER, INFORMER

Parfois, c'est Bachir qui accompagne Bruno. Étant chef d'établissement, il apporte un éclairage précieux à l'équipe du Sgen-CFDT quand il s'agit, notamment, d'apporter des outils de compréhension du système éducatif, une connaissance des textes… C'est le cas, par exemple, pour la répartition de la dotation horaire globale (DHG). Écoutons Bruno nous détailler leur action en direction des adhérentes et adhérents enseignants : « *On leur explique les enjeux de la DHG, comment ça fonctionne, quelles sont les marges de manœuvre. Après, on parle de leur situation : pourquoi le poste d'anglais a-t-il été supprimé ? Ne pourrait-on pas gagner des heures à droite et à gauche ?… Cela leur plait, car ainsi ils comprennent mieux et deviennent, face à la direction de l'établissement, des interlocuteurs plus crédibles, plus outillés* ».

AUTRE IMAGE DU SYNDICALISME

La démarche de cette équipe pourrait être résumée ainsi : être présent, disponible et à l'écoute pour être au plus proche des préoccupations des collègues. Ceux-ci veulent que le syndicat leur apporte des informations concrètes concernant leur situation, leur établissement.
Laissons le mot de la fin à Bruno : « *Une fois que le contact est créé, ils se rendent compte qu'on est les mêmes, on est des êtres humains, on a les mêmes problèmes, les mêmes questions, on se soucie les uns des autres, on a plutôt les mêmes valeurs et on peut faire des choses ensemble… On n'est pas des gesticulateurs invétérés et on n'est pas que dans la revendication* ».

FAVORISER LES ÉCHANGES

Bruno nous a aussi présenté les projets pour l'an prochain : « *on va travailler davantage, non pas sur un établissement (dans plusieurs établissements, il n'y a qu'un seul adhérent, ils se sentent du coup un peu seuls), mais par bassin : les collègues sont contents d'échanger entre eux et surtout, quand ils ne connaissent pas les autres, c'est plus facile pour eux. Certains disent qu'ils n'osent pas s'exprimer devant des collègues du Snes plutôt virulents alors que là, entre nous mais en dehors de l'établissement, ils peuvent parler librement. Je trouve que c'est très intéressant, d'autant qu'un lien s'établit, qui leur permet de s'interroger ensemble sur les choix possibles, les procédures, etc. Par exemple, concernant les heures de laboratoire en physique, ils se sont posé des questions les uns aux autres. Une autre fois, c'était sur les jauges Covid-19… Les gens ont besoin de se parler, il y a un petit malêtre dans la profession enseignante en ce moment, me semble-t-il* ».

Labels Responsabilité sociale et environnementale

Qu'en est-il dans l'enseignement agricole public ?

Par Gisèle Bauland

© Burak Kebapci / Pexels

Dans les entreprises, RSE signifie responsabilité sociale (ou sociétale) des entreprises. Dans les services publics, cette déclinaison devient responsabilité sociétale et environnementale. Quel regret et quelle incompréhension que des ministères comme ceux de l'Agriculture et de l'Éducation nationale ne s'y lancent pas. Les différents labels RSE permettraient d'en valoriser d'autres peu visibles, comme les labels « Diversité » et « Égalité professionnelle » obtenus par le ministère de l'Agriculture[1].

QUELS SONT LES ENJEUX ?

Les enjeux centraux sont la transparence, l'éthique, la préservation des ressources naturelles et la lutte contre les inégalités. Les lycées comme les écoles d'ingénieur peuvent s'approprier la pratique de la RSE issue du monde de l'entreprise, notamment en répondant à cinq enjeux majeurs : l'amélioration des pratiques et de la qualité du service public, la valorisation du travail des équipes et des actions entreprises par l'établissement, l'amélioration dubienêtre des apprenants et des agents, l'inscription dans une démarche de développement durable.

CE QU'IL EN EST DANS LE SUPÉRIEUR…

Les établissements d'enseignement supérieur agronomiques, vétérinaires et du paysage mettent en place des démarches de responsabilité sociétale et environnementale en s'appuyant sur des référentiels nationaux et internationaux, comme l'Iso 14 001 à l'École vétérinaire de Toulouse, la loi Grenelle de 2009 – socle du référentiel national DD&RS[2] et du label associé[3] obtenu par l'École nationale du génie de l'eau et de l'environnement et par Agrocampus Ouest. La mobilisation étudiante, qui monte en puissance depuis 2019, pousse les établissements à se mobiliser et structurer une démarche plus ambitieuse. Ainsi, la COP2 étudiante[4], organisée les 10 et 11 avril 2021, incite les établissements à s'engager davantage en contractualisant un accord national : l'Accord de Grenoble[5], déjà signé par AgroSup Dijon, l'École nationale supérieure d'agronomie et des industries alimentaires de Nancy et l'Institut Agro Agrocampus Ouest. Forts de ces dynamiques, les établissements organisent des actions de sensibilisation et de mobilisation de leurs communautés comme des Fresques du climat[6] ou des évènements dans le cadre des journées nationales, européennes ou étudiantes en faveur du développement durable. La mobilisation doit se poursuivre : actuellement un groupe national, piloté par le Mesri sous l'égide de Jean Jouzel, travaille sur les enjeux de formations des étudiants ; les établissements de l'enseignement supérieur du ministère de l'Agriculture doivent se mobiliser pour être associés à cette démarche nationale ambitieuse.

… ET DANS LE TECHNIQUE

Du coté de l'enseignement technique, les démarches sont peu avancées, faute de temps et de moyens. Aucun EPL n'est dans une démarche globale. En revanche, d'autres outils, comme les « agendas 21 »[7], ont été mis en œuvre dès 2005 dans de nombreux EPL qui ont été labellisés. Une belle avancée, qui malheureusement n'a pas été suivie de démarches globales RSE. Et pourtant de nombreux dispositifs et politiques publiques sont déjà mis en œuvre pour obtenir un de ces labels : enseigner autrement ; accompagner autrement ; produire autrement ; transformer autrement ; consommer autrement et l'agroécologie. Ce qui fait défaut, ce sont les volets concernant la qualité de vie au travail, la conduite du dialogue social, la performance énergétique des bâtiments, les plans mobilité, la diversité et l'égalité professionnelle, la formation continue, une culture de valeurs communes. Le ministère en charge de l'Agriculture déploie des politiques publiques en matière de transitions agroécologique, sanitaire et alimentaire, il semblerait donc logique qu'il cherche à acquérir un label RSE, mais il n'en est rien !

MORALITÉ

En conclusion, la RSE ne supporte pas le greenwashing. Il est malheureusement présent dans les choix que font les EPL pour répondre à une forte demande sociétale, mais n'est-ce pas un leurre envers les familles et les apprenants ? Ne faudrait-il pas mettre en place un document unique RSE comme il y a un document unique d'évaluation des risques professionnels ?

[1] « Alliance Label Diversité / Label Égalité professionnelle », certifications de l'Afnor : https://vu.fr/3V7R
[2] Référentiel Développement durable et Responsabilité sociétale, conférence des grandes écoles, conférence des universités 2021 : https://vu.fr/AYWd
[3] DD&RS, le label Développement durable des établissements d'enseignement supérieur : https://www.label-ddrs.org/
[4] COP2 étudiante. Accélérer la transition écologique de l'enseignement supérieur : https://cop2etudiante.org/
[5] https://cop2etudiante.org/accord-de-grenoble/
[6] https://fresqueduclimat.org/
[7] Agenda 21 sur le site Vie publique : https://vu.fr/3Qbe

Amendements débattus au congrès de Dijon

Le résultat des votes

Par Alexis Torchet

Les dix débats[1] menés durant le congrès de Dijon, qui s'est tenu en distanciel du 17 au 21 mai derniers, ont permis de traduire notre démocratie – une démocratie fondée sur la délibération, en actes. Car débattre, c'est se donner les moyens de la nuance qui fait la force de nos positionnements.
Ils ont donné lieu à 29 expressions de syndicats.

LES AMENDEMENTS RETENUS

• **L'amendement du Sgen Provence-Alpes** proposait, avec le soutien du Sgen Poitou-Charentes, de donner la main aux acteurs de terrain pour repenser le **calendrier scolaire** afin de prendre en compte les contraintes qui naissent des changements climatiques. Adopté par le congrès, il a été intégré à la résolution.

• **L'amendement du Sgen Alsace** sur le **télétravail**, soutenu par le Sgen Versailles et discuté par le Sgen Poitou-Charentes, a été retenu et la fédération portera donc la revendication que les enseignants soient intégrés au périmètre des accords télétravail.

• Les deux amendements, proposant de faire évoluer la situation de deux catégories de personnels non-titulaires, ont été intégrés à la résolution.
> **L'amendement du Sgen Picardie**, soutenu par le Sgen Champagne- Ardenne et le Sgen Alsace, a intégré la revendication d'une possibilité de CDIsation pour les **assistantes et assistants d'éducation (AED)**.
> **L'amendement du Sgen Champagne-Ardenne**, soutenu par le Sgen Aquitaine et le Sgen Lyon, a quant à lui intégré une fonctionnarisation des **accompagnantes et accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH)**.
Ce sont deux chantiers revendicatifs qui s'ouvrent et qui trouveront une place particulière dans le plan de travail fédéral qui sera défini dès la première réunion du nouveau conseil fédéral, élu lors du congrès.

• **L'amendement du Sgen Orléans-Tours**, appuyé par le Sgen Nord-Pas-de-Calais et le Sgen Champagne-Ardenne, a permis de préciser notre **définition du syndicalisme d'adhérents** en affirmant que notre force repose sur l'interaction de leur nombre avec deux autres critères que sont nos revendications et nos résultats électoraux. Il a été intégré à la résolution.

• **L'amendement du Sgen Bretagne** interrogeait à la fois **les modalités du dialogue social et la place à accorder au temps passé en instances**. Appuyé par les Sgen Créteil et Lyon, et discuté par le Sgen Nord-Pas-de-Calais, il a également été intégré.

• **L'amendement du Sgen Provence-Alpes**, appuyé par les Sgen Lyon et Sup Grenoble et auquel le Sgen Champagne-Ardenne a apporté la contradiction, a permis de débattre sur notre action syndicale auprès des **agents de l'Enseignement supérieur et de la Recherche relevant de plusieurs syndicats** alors que leur réalité de travail est la même. Il posait question sur la synergie des ressources militantes. Il a été adopté.

LES AMENDEMENTS NON RETENUS

• **L'amendement du Sgen Champagne-Ardenne** sur l'**établissement éducatif de territoire**, auquel le Sgen Provence-Alpes a apporté la contradiction, a permis d'approfondir la réflexion sur ce projet : en rejetant cet amendement, le congrès a décidé qu'il fallait avancer avec d'autres fédérations de la CFDT sur un pilotage prolongeant et dépassant ce que nous portons actuellement sur les projets éducatifs de territoire.

• **L'amendement du Sgen Champagne-Ardenne** a permis un débat sur le **service des professeurs des écoles** avec sa proposition de revendiquer la suppression des 108 heures. Sur ce point, le congrès a suivi le Sgen Poitou-Charentes qui souhaitait s'en tenir à la version initiale de la résolution, avec une redéfinition de ces heures, considérant qu'il ne répond pas à l'objectif partagé de mieux reconnaitre le travail qui ne relève pas directement du face-à-face élèves.

• **L'amendement du Sgen Lyon**, rejoint par les Sgen Aquitaine et Limousin et discuté par le Sgen Auvergne, invitait à préciser notre vision de l'**appel à la grève** comme un moyen d'action dont l'opportunité s'évalue à l'aune de sa capacité à peser sur des négociations. Il n'a pas été retenu.

[1] *Cf. Profession Éducation* n° 279 - Mars-avril-mai 2021, page 7. Et à retrouver en ligne sur notre site : https://bit.ly/35T7vkR

©slightly_different / Pixabay

Les membres du nouveau conseil fédéral

1 - Catherine Nave-Bekhti
2 - Franck Loureiro
3 - Gilles Graber
4 - Sandrine Dumas
5 - Françoise Lambert
6 - Lætitia Aresu
7 - Alexis Torchet
8 - Claire Bonhomme
9 - Muriel Salvatori
10 - Sylvain Berthaud
11 - Florence Dubonnet
12 - Sylvie Délia
13 - Barkaroum Réali
14 - Delphine Poingt
15 - Isabelle Bernard
16 - Anaïs Ropiteau
17 - Camille Kleinpeter
18 - Caroline Brisedoux
19 - Lætitia Grimaldi
20 - Élisabeth Ritzenthaler
21 - Luc Grimonprez
22 - David Cabanac
23 - Gwenaël Le Guevel
24 - Florent Ternisien d'Ouville
25 - Rémi Loppinet
26 - Sabrina Moretto-Raboutet
27 - Paule Dupraz-Lagarde
28 - Fabienne Fleury-Lebeau
29 - Pierre-Marie Rochard
30 - Xavier Auger
31 - Laurent Gomez
32 - Anne-Gaëlle Jeuland
33 - Jean-Marc Marx
34 - Hélène Weisse
35 - Christophe Maillard
36 - Antonio Goncalves
37 - Jean-Louis Lopez

Ne figurent pas sur la photo : Valérie Levavasseur, Marie Seiller, Janette Santander.

L'Ageem a 100 ans

Propos recueillis par Dominique Bruneau et Jean-Jacques Rostan

L'Association générale des enseignants des écoles et classes maternelles publiques (Ageem) fête ses 100 ans. À l'occasion de son congrès, qui s'est tenu à Épernay du 4 au 7 juillet, *Profession Éducation* a rencontré ses responsables, Maryse Chrétien et Céline Larpin.

DR

Maryse Chrétien (à gauche), présidente, et **Céline Larpin**, vice-présidente de l'Ageem.

Quelle est l'histoire de l'Ageem ?

Elle a été fondée en 1921, autour du slogan « Groupons-nous Mesdames ! ». À l'époque, les enseignantes d'école maternelle n'étaient pas rémunérées à la hauteur de ce que les maitres gagnaient en école élémentaire. L'idée était de montrer qu'elles travaillaient au service de l'enfant au même titre que leurs homologues masculins. Née avec l'appui de l'inspection générale, l'Ageem était un passage obligé pour qui voulait travailler en école maternelle. Dès sa création, sont mis en place des cercles d'études, avec des temps de mutualisation entre enseignantes pour réfléchir sur des thématiques et des problématiques spécifiques. Depuis toujours, l'une des priorités de l'association est la formation, avec pour maitres-mots : oser, réfléchir et mutualiser, partager ce que l'on fait dans nos classes pour évoluer dans nos pratiques. Finalement, l'histoire de l'école maternelle et celle de l'Ageem sont intimement liées, et les thèmes de ses congrès ont souvent été révélateurs de problématiques qui, aujourd'hui encore, restent d'actualité (*cf.* ci-contre).

Quelle est son action au quotidien ?

On pourrait regretter que l'Ageem ait dû prendre le pas sur ce que devrait faire notre ministère en matière de formation. Mais la force de l'association est de faire des propositions, d'être autonome et indépendante, de porter les valeurs que partagent les enseignants qui, en son sein, peuvent se ressourcer, communiquer avec des pairs.
Pour définir l'Ageem, nous dirions qu'elle est une interface entre le terrain et la recherche. Pour nous, oser, c'est oser faire, mais aussi oser montrer. Au cours du temps, nous avons adapté nos offres et outils, comme récemment avec l'organisation de webinaires.

Quelles sont, selon vous, les spécificités de l'école maternelle ?

C'est l'école première : premier contact de l'enfant avec l'institution, il doit être au centre des préoccupations des adultes qui vont l'accueillir en veillant à respecter son développement et ses besoins affectifs, sensoriels, moteurs, langagiers. Cela demande à l'enseignant une qualité de présence, une posture spécifiques comme co-éduquer avec la famille, et aussi travailler en binôme avec l'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem). L'école maternelle, c'est aussi la nécessité d'aménager des espaces adaptés aux différents âges des enfants scolarisés. Il ne faut surtout pas vouloir en faire un cours préparatoire (CP) avant l'heure.

Pourquoi ne parlez-vous pas d'« élèves » à l'école maternelle ?

L'école maternelle accueille un enfant et sa famille avec l'objectif qu'il devienne élève, au terme d'une construction sur plusieurs années. Mais c'est à l'école maternelle de s'adapter à l'enfant, et non le contraire. Elle doit l'amener à franchir progressivement différents paliers tout en respectant son rythme propre. Pour l'Ageem, cette notion de progressivité devrait traverser l'ensemble de la scolarité.

Que pensez-vous des futurs nouveaux programmes ?

Pour nous, ils respectent justement cet impératif de progressivité. En revanche, leur mise en œuvre et l'accompagnement des enseignants comme des encadrants interrogent. Les inspecteurs de

l'Éducation nationale devront être sensibilisés à leur esprit qui indiquent clairement que savoir lire et écrire en fin de maternelle n'est pas l'objectif, et qu'il est important de laisser du temps aux enfants. Dans le cadre de la « Quinzaine de l'école maternelle[1] » qu'elle organise, l'Ageem proposera des formations pour que l'enseignant garde et adapte ses méthodes pédagogiques. En effet, il est un ingénieur pédagogique qui pense son travail et non un technicien qui se contente d'appliquer ce qu'on lui propose. Les enseignants ont également besoin d'une culture commune que seule la formation, aujourd'hui, peut leur apporter.

Pour définir l'Ageem, nous dirions qu'elle est une interface entre le terrain et la recherche.

Comment l'Ageem voit-elle l'enseignant·e de maternelle du XIXe siècle ?

L'enseignant du XIXe siècle doit bénéficier d'une formation initiale et continue sur l'école maternelle qui aille bien au-delà d'une simple sensibilisation. En étudiant le développement de l'enfant, la place du jeu dans la pédagogie, il va rencontrer de grands noms comme celui de Maria Montessori, et découvrir de nouveaux savoirs. S'il peut piocher des outils sur Internet, il doit veiller à les adapter aux besoins de l'enfant. De manière générale, il doit exercer son esprit critique par rapport aux propositions toutes prêtes.
Comme nous l'avons dit, l'enseignant en maternelle ne travaille pas seul. Les apprentissages et les progressions sont pensés au sein de l'école, et en coopération avec les familles. Pour l'Ageem : 1 + 1 + 1, égal beaucoup. L'école maternelle, à son niveau, contribue à ce que l'enfant devienne plus tard un citoyen éclairé ayant le pouvoir et l'envie de participer à la vie publique.

Quels changements implique l'instauration, en 2019, de l'instruction obligatoire à 3 ans ?

L'Ageem a défendu la scolarité obligatoire à 3 ans. Le rôle spécifique de l'école maternelle est ainsi reconnu – et tant mieux ! –, même si 97 % des enfants y étaient déjà accueillis. Cela nécessite, bien sûr, d'adapter l'accueil aux enfants de cet âge, en aménageant le temps propre à chacun d'entre eux avec les besoins des familles, en concevant l'espace aussi de manière, par exemple, à ce que l'enfant s'habitue à dormir en collectivité plutôt qu'à la maison. Aussi, les conditions d'accueil doivent être optimisées, les dortoirs doivent posséder un nombre suffisant de lits et chaque classe doit avoir une Atsem. Bien évidemment, les implications d'une scolarisation dès 3 ans vont au-delà de l'école qui, rappelons-le, est au centre d'un territoire et en appelle à d'autres acteurs que les seuls enseignants. En outre, il ne faut pas oublier que la scolarité des enfants de moins de 3 ans, notamment dans les quartiers de politique de la ville, est impérieuse. Le travail avec les services de la petite enfance, avec les crèches, doit permettre de mieux les accueillir. L'Ageem est ainsi force de propositions, en particulier pour les classes multi-âges.

Pourquoi les espaces sont-ils un enjeu fondamental en maternelle ?

Beaucoup d'écoles n'ont pas été prévues pour accueillir des enfants de maternelle, aussi les espaces sont souvent inadaptés. Le bâti scolaire doit faire l'objet d'une véritable réflexion collective. Les classes doivent être aérées, les sanitaires (priorité absolue) à proximité, les points d'eau nombreux. Le mobilier doit être adapté à l'âge des enfants. Il parait également important de réfléchir aux surfaces, à la sonorité, aux couleurs utilisées, aux matériaux, aux équipements. Cela passe par une phase d'exploration en amont qui prend en compte les besoins moteurs des enfants.

[1] https://ageem.org/quinzaine-ecole-maternelle/

Retrouvez l'intégralité de cet entretien sur notre site : www.sgen-cfdt.fr

MÉMENTO

1828-1881
Développées sur un modèle patronal paternaliste pour accueillir les enfants des classes laborieuses de 2 à 6 ans, les salles d'asile sont gratuites. Avec Marie-Pape Carpentier, plus soucieuse du développement de l'enfant, une sensibilité nouvelle va se dégager au milieu du XIXe siècle.

1881
Création de l'école maternelle, publique, laïque, mixte, gratuite, mais pas obligatoire. Pauline Kergomard, inspectrice générale des salles d'asile en 1879, entend marquer la spécificité de l'école maternelle, l'autonomiser du modèle de l'école primaire.

1921
Création de l'Agiem, association générale des institutrices des écoles maternelles et classes enfantines publiques de France et des colonies, par une institutrice militante, Mme Le Saint, directrice d'école maternelle à Cusset, près de Vichy. L'Agiem œuvre pour diffuser les idées novatrices de Pauline Kergomard.

1958
Création du statut des Atsem. L'Agiem défend la nécessité d'avoir une Atsem par classe.

1977
Premières instructions officielles qui créent un programme pour l'école maternelle. Concertée à plusieurs reprises en amont de ce texte, l'Agiem sera sollicitée pour chaque nouvelle mouture des programmes.

2006
L'Agiem devient l'Ageem.

2018
Élection de Maryse Chrétien à la présidence de l'Ageem et de Céline Larpin à la vice-présidence.

2019
L'instruction est obligatoire dès 3 ans. C'est une reconnaissance de l'école maternelle, école à part entière.

CONGRÈS (florilège)

- « Quel statut pour les femmes de service dans les écoles ? », 1924.
- « Les écoles de plein air », 1927.
- « La liaison école maternelle / école élémentaire », 1936.
- « L'enfant de 2, 3 ans à l'école maternelle », 1937.
- « L'Ageem fête ses 100 ans », 2021.

À consulter : https://ageem.org/

Rendez-vous en
SEPTEMBRE
2021

La Rentrée Solidaire

avec les enfants du Liban

www.rentreesolidaire.org

@solidLaique
#RentréeSolidaire

Solidarité Laïque

www.solidarite-laique.org

Organisée avec :

mae — MON PREMIER ASSUREUR

MAIF

Avec le soutien de :

rfi

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JEUNESSE ET DES SPORTS

© Solidarité Laïque / Frédéric Vielcanet