sgen Cfdt:

DOSSIER DE PRESSE

L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR N'EST PAS UNE DÉPENSE, MAIS UN INVESTISSEMENT !

Sommaire

Rentrée universitaire 2021 :
le Sgen-CFDT réagit aux annonces
de la ministre 3

Rentrée 2021 dans l'ESR :
la vigilance est de mise ! 6

Enseignement supérieur :
un risque d'effondrement ! 7

Examen des dossiers d'accréditation des Inspé :
déclaration liminaire lors du Cneser 11

Déclaration liminaire de la CFDT au Cneser
du 14 septembre 2021 15

Rentrée universitaire 2021 : le Sgen-CFDT réagit aux annonces de la ministre

28 JUILLET 2021

Lors de sa conférence de presse du 9 juillet 2021 ainsi qu'à l'occasion de plusieurs interviews dans les médias, Frédérique Vidal, ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (Mesri) a dévoilé les intentions du gouvernement pour la rentrée 2021 et a fait plusieurs annonces.

Le 100 % présentiel

Le Sgen-CFDT partage l'objectif d'un retour en présentiel des étudiant·e·s et donc des agent·e·s pour la rentrée 2021. Il avait cependant alerté la ministre sur la nécessité de prévoir un scénario de repli en fonction de la situation sanitaire pour ne pas être pris au dépourvu. Nous sommes rassurés par les propos récents de la ministre. Elle s'est montrée claire en rappelant qu'il était indispensable « (de) prévoir un plan B ». Les établissements, autonomes, sont donc chargés d'élaborer ce plan. Ils doivent le mettre en œuvre en tenant compte des directives gouvernementales et ministérielles.

Le Sgen-CFDT rappelle la nécessité d'associer très amont et également dans la mise en œuvre les représentant·e·s des agent·e·s. Il·elle·s ont par leurs contacts réguliers avec l'ensemble des personnels et des étudiant·e·s une connaissance fine des besoins, attentes, freins et leviers d'une mise en œuvre des plans sanitaires. Ils ont aussi tiré les leçons des plans précédents, des difficultés de mise en œuvre de mesures pertinentes sur le papier, mais irréalisables sur le terrain.

Le Sgen-CFDT salue le déblocage de 35 millions d'euros pour 2021 et de 100 millions supplémentaires pour financer les couts de l'enseignement hybride. La question de la formation de tou·te·s les agent·e·s reste cependant cruciale pour le Sgen-CFDT. L'apprentissage « sur le tas » lors des premiers confinements ne peut pas se substituer à des plans de formation réfléchis, construits, expérimentés. Le retour sur expérience, les échanges de pratiques sont indispensables. Enfin, le Sgen-CFDT rappelle la nécessité de recruter dans les services qui gèrent les systèmes d'information. Ces agent·e·s ont été très sollicités depuis le début de la crise sanitaire. Beaucoup sont épuisés, d'aucuns envisagent de quitter les universités pour aller dans le secteur privé. Les emplois y sont certes mieux rémunérés, mais surtout les conditions de travail y sont meilleures.

Sur le volet immobilier et la rénovation thermique

Le Sgen-CFDT avait salué les 7,8 milliards d'euros du plan de relance consacrés à l'Esri. Les besoins sont énormes. Ils avaient été évalués à 10 milliards d'euros lors de la mandature précédente. L'effort est donc réel après des années d'attentisme.

Le Sgen-CFDT avait alerté la ministre sur l'importance que les projets retenus prennent bien en compte les nouvelles réalités en termes de bâti révélées par la crise pandémique :

- ouverture des fenêtres possibles pour faciliter le renouvèlement de l'air ;
- systèmes de filtration performants de l'air là où cela est pertinent ;
- sanitaires en nombre suffisants et facilement accessibles pour les agent·e·s et les étudiant·e·s pour permettre un lavage régulier des mains, etc.

Mais cela suppose aussi d'entretenir régulièrement les locaux et les matériels. Cela nécessitera donc la présence de personnels d'entretien donc de financements réguliers.

Globalement, le Sgen-CFDT salue les différentes mesures annoncées par la ministre et celles déjà mises en œuvre. Nous espérons que nos points d'alerte seront pris en compte. Nous continuerons de les porter partout où cela est possible.

Le Sgen-CFDT rappelle aussi la responsabilité des président·e·s d'université. Les universités sont autonomes et donc nombre de mesures, dispositions, réponses dépendent d'elles. Très largement, les équipes présidentielles ont été aux côtés des agent·e·s et ont œuvré pour trouver, pour tou·te·s et pour chacun·e, les réponses les plus appropriées. Cela doit aussi être salué dans un contexte très difficile. Mais il reste encore ici ou là des marges de progrès. En particulier sur la réalité du dialogue social. La crise devrait au contraire inciter à associer au mieux les représentant·e·s des agent·e·s dans la construction des réponses à apporter. Cela n'a pas toujours et pas partout été le cas, souvent au détriment des agent·e·s et d'une bonne gestion de la crise.

Enfin pour conclure

Pour le Sgen-CFDT, la question des taux d'encadrement reste fondamentale, plus que celle de l'investissement par étudiant·e qui mériterait d'être mieux définie.

Le Sgen-CFDT avait, avec La Fage, rédigé une tribune publiée dans *L'Étudiant* le 29 janvier 2018. Nous demandions un traitement à égale dignité entre les étudiant·e·s de CPGE et celles et ceux des universités, car tou·te·s les jeunes ont droit à la même considération.

Cela passe par une amélioration nette des taux d'encadrement dans les universités. Cela permettra de faire réussir plus de jeunes, en proposant un accompagnement plus individualisé. Mais cela permettra aussi d'améliorer les conditions de travail des agent·e·s épuisé·e·s par la crise et par la hausse constante des effectifs étudiants ces dernières années.

Le retard est important et même la fin de la hausse démographique prévue pour 2025 ne suffira pas à combler un retard accumulé par des décennies de sous-investissement.

Le sous-encadrement concerne tous les personnels des universités : enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s, personnels des bibliothèques, des services sociaux et de santé, d'orientation et d'aide à l'insertion professionnelle, ingénieur·e·s pédagogiques, informaticien·ne·s, administratif·ve·s…

L'amélioration des taux d'encadrement dans les universités sera le chantier prioritaire du Sgen-CFDT pour les mois à venir. Il portera ce sujet auprès des candidat·e·s à la présidentielle et attend des réponses précises et chiffrées des candidat·e·s.

Le Sgen-CFDT, avec la CFDT, le rappelle régulièrement : l'enseignement supérieur n'est pas une dépense, mais un investissement !

Enseignement supérieur : un risque d'effondrement !

MARDI 6 JUILLET 2021

Une dégradation constante et régulière

Depuis dix ans maintenant, la CFDT alerte les gouvernements successifs sur la dégradation constante des taux d'encadrement dans l'Enseignement supérieur faute de recrutements en nombre suffisant. Cette dégradation impacte lourdement les conditions de travail des agent·e·s.

La situation s'est fortement dégradée en 2014 et malgré des investissements en hausse depuis 2017, le rattrapage n'a pas pu avoir lieu en raison, entre autres, de la hausse constante et significative des effectifs étudiants accueillis dans nos universités.

La crise sanitaire et ses conséquences en matière d'organisation du travail ont porté un coup supplémentaire aux conditions de travail des agent·e·s.

C'est une nouvelle fois la mobilisation sans faille de l'ensemble des agent·e·s de l'Enseignement supérieur et de la recherche qui a permis de maintenir à flot en pleine crise sanitaire mondiale le service public de formation et de recherche.

Cette mobilisation exceptionnelle n'est cependant pas récente.

Un rapport qui pose des préconisations

Le rapport de Madame Françoise Moulin Civil sur les conditions de la rentrée 2021 pose des préconisations qui ne sont pas des surprises. Elles reflètent le travail d'écoute qu'elle a mené en auditionnant les différents acteurs de l'ESR dont la CFDT, première organisation syndicale.

Des questions restent sans réponse

La CFDT partage une grande partie des préconisations même si nous relevons certains manques.

- Quid de la question des outils, procédures permettant de limiter les effets de l'aérosolisation, reconnue aujourd'hui comme premier vecteur de transmission du virus ?
  L'achat de détecteurs de CO_2, l'installation de système de filtration de l'air, la formation des agent·e·s et des étudiant·e·s aux pratiques permettant de limiter la propagation du virus dans les espaces universitaires… feront-ils l'objet d'incitations spécifiques et si oui, ces investissements seront-ils pris en charge par l'État ?

Rentrée 2021 dans l'ESR : la vigilance est de mise !

JEUDI 24 JUIN 2021

Le Sgen-CFDT, avec d'autres organisations de personnels ou d'étudiant·e·s, demande des clarifications financières et organisationnelles pour la rentrée universitaire 2021 afin d'améliorer les conditions de travail des agentes et agents. Il met en avant le principe d'un égal accès aux études.

Dans le service public de l'enseignement supérieur et de la recherche, on a constaté de grandes disparités de traitement des étudiant·e·s depuis le début de la crise de la Covid en 2020. D'un établissement à un autre par exemple, selon qu'il s'agisse d'écoles ou d'universités, l'organisation proposée, les aménagements pédagogiques choisis autour du confinement, ou les moyens mis en place pour aménager en urgence les conditions d'enseignement ont été bien différents. C'est pourquoi le Sgen-CFDT demande des clarifications financières et organisationnelles pour la rentrée universitaire 2021.

Appliquer un principe d'égal traitement de tou·te·s les jeunes, ou d'un égal accès aux études pour tou·te·s les étudiant·e·s dès cette rentrée 2021

Pour la rentrée 2021–2022, le Sgen-CFDT demande à ce que le principe d'égal traitement de tou·te·s les jeunes, ou celui d'égal accès aux études pour tou·te·s les étudiant·e·s, soient davantage pris en compte. Ce sera la condition absolue pour que l'organisation de la rentrée puisse se faire dans la sérénité.

Notre organisation syndicale vient de s'associer à d'autres organisations de personnels ou étudiant·e·s pour demander au Premier ministre des clarifications financières et organisationnelles à propos de cette rentrée :

- Quels calendrier et modalités sont-ils prévus pour adapter dès maintenant les locaux pour l'accueil 100 % sur site des étudiant·e·s ? (systèmes d'aération, de purification de l'air, mesures de prévention, application des gestes barrières).
- Quelle anticipation est prévue pour recruter assez d'enseignant·e·s — enseignant·e·s-chercheur·e·s et de personnels administratifs et techniques, toutes et tous titulaires, pour faire face à la progression historique du nombre de bacheliers et bachelières en 2021 ?
- Quel est le financement effectif dévolu au recrutement prévu par la LPR de 700 titulaires et de 1500 contractuel·le·s dès cette rentrée 2021 ?

- Quid de la question d'installation de centres de vaccination sur les campus pour la rentrée 2021 afin de faciliter l'accès au vaccin des étudiant·e·s et des agent·e·s ?

Bref, autant de questions qui nécessitent rapidement des réponses pour que les équipes aient le temps de les mettre en œuvre avant la rentrée et de les programmer pour les mois à venir.

La CFDT alerte sur le risque d'un effondrement général si les réponses du gouvernement ne sont pas à la hauteur des besoins et des défis qui s'ouvrent à nous dans les mois et années à venir.

Une nécessité de recrutements sur emplois pérennes

Pour la CFDT, la question cruciale reste celle des recrutements sur emplois pérennes.

Tout au long du rapport, les préconisations font état d'une prise en charge plus individualisée des étudiant·e·s par les personnels des universités :

- Pour faciliter l'accès au soin, il est écrit qu'il faut « renforcer les services de santé universitaire », construire des parcours de santé cohérents et coordonnés…
- Pour mieux accueillir et accompagner les étudiant·e·s, il est écrit de « se donner du temps pour de la remise à niveau », pour mieux accueillir et accompagner les étudiant·e·s étranger·e·s et ultramarin·e·s…
- Pour lutter contre la précarité étudiante, le rapport préconise de maintenir un niveau exceptionnel d'effort sur la restauration, développer l'offre de restauration dans les sites ne disposant pas de structures de restauration, développer les aides spécifiques en informant plus et mieux les étudiant·e·s sur leur existence, tout cela nécessite de faire un travail de repérage, d'accompagnement des étudiant·e·s les plus fragiles…
- Pour développer l'accompagnement pédagogique adapté, il est préconisé de renforcer la méthodologie, améliorer l'orientation, mettre en place du coaching, mieux repérer les difficultés pour mieux alerter et y remédier, creuser le sillon de l'innovation et de la transformation pédagogiques…
- Pour améliorer l'accès à l'enseignement supérieur, il est encore écrit qu'il faut fluidifier les réorientations, favoriser la fluidité des parcours, aider à la mobilité…

Toutes ces préconisations, la CFDT les partage comme tous les agent·e·s de l'ESR.

Non seulement nous les partageons, mais nous rêvons de pouvoir les mettre en place partout, pour tou·te·s !

Nous le demandons depuis des années à tous les gouvernements qui se sont succédé.

Un besoin urgent de moyens et de temps !

Comment mettre en œuvre des préconisations qui relèvent souvent du simple bon sens alors qu'aujourd'hui un·e enseignant·e-chercheur·e, faute d'effectifs enseignants

suffisants, doit accomplir l'équivalent d'un service en heures complémentaires (celles-ci d'ailleurs toujours rémunérées moins qu'une heure normale de cours) ?

Comment mettre en œuvre ces préconisations alors que les personnels des bibliothèques qui ont maintenu les locaux et les prêts d'ouvrages même pendant les confinements stricts, sont en sous-effectifs ?

Comment mieux accompagner les étudiant·e·s sur la construction de leur parcours de formation, d'orientation et d'insertion professionnelle alors que les services d'orientation et d'aide à l'insertion professionnelle sont eux aussi en sous-effectifs ?

Comment mieux donner accès aux soins alors que nous n'arrivons plus à recruter de médecins et d'infirmier·e·s en raison de rémunérations insuffisantes et de conditions de travail dégradées ?

Comment aider les étudiant·e·s en situation de précarité économique alors que souvent les agent·e·s des services sociaux des universités sont eux-mêmes en situation de grande précarité, car recrutés en CDD, à des conditions salariales dégradées et victimes d'un turn-over incessant.

La CFDT alerte le gouvernement

Les décisions budgétaires ne relèvent pas que de la ministre de l'ESR, mais la CFDT lui a rappelé sa responsabilité d'alerter le gouvernement et en premier chef le Premier ministre, de la situation extrêmement dégradée des universités.

Car c'est bien elle, qui est aujourd'hui en responsabilité. Comme ministre de l'Esri et aussi comme enseignante-chercheuse et ancienne présidente d'université, Madame la ministre connait parfaitement l'incroyable talent des universités françaises et l'engagement de leurs agent·e·s, souvent si mal reconnus parmi nos dirigeant·e·s qui ont plutôt fréquenté les grandes écoles.

Aujourd'hui, fidèle à nos valeurs, la CFDT a alerté la ministre et par elle alerté le gouvernement sur les risques réels d'effondrement du service public d'enseignement supérieur et de recherche.

La CFDT ne porte pas un syndicalisme de la désespérance, mais encore faut-il avoir des raisons d'espérer.

La CFDT porte et portera plus que jamais les revendications de la communauté universitaire dont elle est la première représentante, ce qui lui confère une responsabilité particulière.

La CFDT n'est ni neutre ni partisane, mais libre et engagée. Elle ne se prononce pas en fonction de l'étiquette politique de ses interlocuteurs, mais en fonction de leurs propositions. La CFDT a su reconnaitre les éléments positifs : la loi ORE, le protocole d'accord sur la revalorisation des carrières et rémunérations.

La crise n'a fait qu'aggraver l'épuisement des personnels de l'enseignement supérieur dont la responsabilité relève des gouvernements qui se sont succédé depuis le début des années 2000.

Solennellement, la CFDT demande d'entendre le cri de désespoir de la communauté universitaire.

Sans réponse ce cri de désespoir pourrait se transformer en cri de colère.

Examen des dossiers d'accréditation des Inspé : déclaration liminaire lors du Cneser

8 JUILLET 2021

Lors du Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche (Cneser) du 8 juillet 2021 consacré à l'examen des dossiers « d'accréditation » des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé), le Sgen-CFDT a refusé de voter les maquettes, pour marquer son désaccord avec les arbitrages de la réforme.

Le Sgen-CFDT refusera de voter les dossiers « d'accréditation » des Inspé qui nous sont présentés aujourd'hui indépendamment de la mobilisation des équipes pour leur élaboration, et de la qualité du travail réalisé.

En effet, l'examen *in extremis* des dossiers d'accréditation de douze Inspé pour une mise en œuvre des nouvelles formations Meef à la rentrée prochaine vient achever un cycle de concertations particulièrement éprouvant dans le cadre d'un agenda social 2018-2019 qui s'achève finalement en 2021 par un fiasco du côté de la réforme de la formation initiale des enseignant·e·s et des conseiller·e·s principales·aux d'éducation (CPE).

Une programmation aussi tardive dans l'année universitaire de l'examen de ces dossiers d'accréditation révèle bien la responsabilité des directions à s'entendre sur les nouvelles modalités de formation pour permettre aux équipes dans les Inspé de travailler à la nouvelle architecture de l'offre de formation.

Le temps dévolu à l'échange sur chacun des dossiers, dix minutes, laisse peu de doutes sur les enjeux de ces présentations et finalement sur la qualité du dialogue social dans cette instance.

Le Sgen-CFDT refuse de voter les dossiers « d'accréditation » des Inspé

Les enjeux de l'agenda social sur la formation des enseignant·e·s et des CPE étaient d'« attirer », de « mieux former » et de « mieux recruter ». On est loin des objectifs. Au terme de trois années de rebondissements et d'arbitrages, l'évolution de la formation dans les Inspé va finalement se traduire par la précarisation des étudiant·e·s, les inégalités de traitement, la fragilisation des équipes de formateurs et de formatrices, la désorganisation du schéma de formation.

Une logique d'économies à tout prix l'aura emporté sur les considérations pédagogiques.

Une précarisation des étudiant·e·s

Le déplacement du concours en fin de M2 ne s'accompagne d'aucune vraie solution de financement de l'allongement des études pour les étudiant·e·s :

- Le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse (MENJ) prévoit un contrat de seulement 12 mois consécutifs sur les deux ans du master Meef pour une rémunération inadmissible de 865 € bruts / mois pour un stage en totale responsabilité de classe(s) à tiers temps (en plus du master et de la préparation au concours), ce qui est inférieur au salaire minimal pour un alternant entre 18 et 25 ans.
- L'alternance, telle qu'envisagée par le MENJ, n'est plus une modalité de formation et risque de devenir un choix par défaut, ciblant les étudiant·e·s les plus en difficulté socialement et qui auront les conditions d'études les plus difficiles.
- Quelle que soit la place retenue pour l'alternance (S2-S3 ou S3-S4), les étudiant·e·s bénéficiant d'un contrat vont se retrouver sans revenus pendant la moitié de leur formation professionnelle, voire en responsabilité de classe(s) au moment des épreuves du concours et de la validation du master.

Un pilotage budgétaire de la réforme, au détriment de la formation

Le MENJ profite de l'année de transition pour diminuer le nombre de postes aux concours à la session 2021 (900 postes au CRPE notamment) et précariser le statut des étudiant·e·s. Les M2 « cursus rénovés » pour 2021-2022 seront des contractuel·le·s recruté·e·s à la place de fonctionnaires stagiaires.

Les berceaux et les modalités d'alternance sont déterminés en fonction des besoins RH des rectorats, pas sur des objectifs de formation universitaire : les étudiant·e·s seront des moyens d'enseignement — au détriment de la diversification des terrains de stage, de la présence d'un·e tuteur·trice dans l'établissement, de la proximité avec les lieux de formation, etc.

Dans beaucoup d'académies, et souvent contre l'avis des équipes, les modalités de stages filés sur l'année retenues pour les contractuel·le·s alternant·e·s ne permettront pas de rétablir à la fois la formation continue des titulaires et l'ouverture à l'international du master Meef.

Les maquettes de formation sont revues à la baisse dans de nombreux Inspé : beaucoup d'universités font savoir qu'elles ne seront pas en mesure d'assurer « la soutenabilité financière » de la formation plafonnée à 800 heures d'autorité (alors que les textes du MENJ précisent « 800 h *a minima* ») sans possibilité de garantir l'ensemble des enseignements et de renforcer l'accompagnement individualisé des étudiant·e·s.

Des inégalités entre territoires, entre étudiant·e·s et entre stagiaires

Faute de berceaux suffisants dans certaines académies et/ou disciplines, tou·te·s les étudiant·e·s qui le souhaiteraient ne pourront pas être alternant·e·s, sans qu'on sache encore sur quels critères il·elle·s seront sélectionné·e·s.

Les étudiant·e·s en alternance dans le public sont utilisé·e·s comme des moyens d'enseignement à part entière — alors que les étudiant·e·s se destinant à l'enseignement privé sous contrat sont prévu·e·s en surnombre dans les établissements.

Le dispositif des étudiants « AED prépro » prévoit une montée en responsabilité à tiers temps en master Meef avec une rémunération de 1219 € bruts / mois quand les étudiant·e·s recruté·e·s sur les futurs contrats d'alternance seront, eux, pour le même travail (responsabilité tiers temps), rémunéré·e·s 865 euros bruts.

Après la réussite au concours, les fonctionnaires stagiaires issus d'un master Meef seront en responsabilité à temps plein (avec 10 à 20 jours de formation) tandis que les autres lauréat·e·s, titulaires d'un autre master ou dispensé·e·s de diplôme, seront en alternance mi-temps en responsabilité de classe et mi-temps en formation.

Les disparités de formation entre les lauréats du concours empêchent la construction d'un continuum de formation lisible et cohérent.

Inspé : la multiplication des injonctions paradoxales fragilise les équipes

Sur les contenus des masters

Les équipes ont été dépossédées de la possibilité d'élaborer collectivement les maquettes ou elles se sont trouvées contraintes de « bricoler » précipitamment, faute de textes ministériels parus suffisamment tôt, des contenus qui suscitent des tensions multiples ou des accommodements, plus ou moins grossiers.

Le cahier des charges de la formation ne cesse de s'alourdir (exigences universitaires, exigences professionnelles) pour une formation toujours sous tension, mais avec des moyens à « couts constants ».

Sur la composition des équipes

L'obligation imposée par le ministre de l'Éducation nationale qu'un tiers de la formation en Meef soit assuré par des enseignant·e·s elles·eux-mêmes en responsabilité de classe(s) délégitime les enseignant·e·s à temps plein dans les universités. Cette décision ne peut par ailleurs pas être envisagée sans anticipation des moyens nécessaires (viviers de formateur·trice·s formé·e·s disponibles), et des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement des équipes.

Les dispositifs universitaires de préprofessionnalisation mis en place actuellement avec des moyens insuffisants se trouvent mis en concurrence avec la création des parcours préparatoires au professorat des écoles (PPPE) pour le premier degré — « parcours » qui constituent par ailleurs un premier pas vers le décrochage entre premier et second degrés.

L'impact sur les équipes, le terrain et les élèves elles·eux-mêmes reste totalement impensé : sur quels berceaux seront placé·e·s les étudiant·e·s alternant·e·s ? Quelle organisation sera retenue pour le déroulement des stages alternants ? Quelles conditions seront finalement assurées pour que les écoles et les établissements soient réellement des lieux de formation ?

L'amélioration de la formation passera par d'autres mesures

- Les étudiant·e·s doivent être considéré·e·s comme étant en formation : il·elle·s ne doivent et ne peuvent donc pas être utilisé·e·s comme des moyens d'emploi.
- Les fonctionnaires stagiaires doivent bénéficier d'une véritable formation initiale.
- La rénovation de la formation initiale doit contribuer au renforcement de la formation continuée et continue.
- Les lauréat·e·s des concours n'ayant bénéficié d'aucune formation aux métiers d'enseignant·e ne doivent pas être mis en responsabilité seuls en classe dès le début de l'année.
- Le fonctionnement des équipes plurielles doit être développé dans le respect des domaines d'expertise de chacun·e, sans mise en concurrence entre les personnels et avec des moyens suffisants.
- La formation n'a pas à être gérée en fonction du localisme des contraintes et/ou des choix, facteur d'inégalités entre territoires, Inspé, étudiant·e·s, stagiaires, établissements et élèves.

Les nombreuses alertes et interventions de l'ensemble des organisations syndicales (agenda social, audiences, comité de suivi des Inspé) n'ont pas été entendues, pas plus que leurs communiqués de presse, les motions et courriers rédigés par les équipes de formateur·trice·s, responsables de formations, associations savantes, corps d'inspection, associations professionnelles…

Les conditions de travail des enseignant·e·s et des personnels administratifs se sont dégradées et dans de nombreuses universités, les CHSCT ont été alertés. Force est de constater que les équipes ne sont pas en capacité de préparer sereinement la rentrée et que la situation est alarmante. Le Sgen-CFDT tient d'ailleurs à souligner le grand professionnalisme dont ont fait preuve les collègues qui se sont mobilisés jusqu'au bout et dans des conditions éprouvantes pour préparer une rentrée 2021 qui sera difficile.

Par conséquent, et encore une fois sans que cela ne remette en cause la qualité des dossiers, nous refuserons de prendre part au vote.

Déclaration liminaire de la CFDT au Cneser du 14 septembre 2021

À l'occasion de ce premier Cneser de l'année universitaire 2021-2022, la délégation CFDT du Cneser souhaite revenir sur plusieurs points : les différentes annonces de la ministre et de la DGESIP concernant les conditions de la rentrée et un tour d'horizon de la réalité des conditions de rentrée mise en œuvre par les différents établissements d'enseignement supérieur, conditions rapportées par nos correspondant·e·s d'établissement.

Tout d'abord sur l'objectif du 100 % présentiel

Le Sgen-CFDT partage l'objectif d'un retour en présentiel des étudiant·e·s et donc des agent·e·s (à l'exception des agent·e·s considéré·e·s comme vulnérables) pour la rentrée 2021. Il avait cependant alerté la ministre sur la nécessité de prévoir un scénario de repli en fonction de la situation sanitaire pour ne pas être pris au dépourvu. Nous avons été rassurés par les propos récents de la ministre qui s'est montrée claire en rappelant qu'il était indispensable « de prévoir un plan B ». Les établissements, autonomes, ont donc été chargés d'élaborer ce plan et de le mettre en œuvre si nécessaire, en tenant compte des directives gouvernementales et ministérielles.

Le Sgen-CFDT rappelle la nécessité d'associer très en amont et également dans la mise en œuvre les représentant·e·s des agent·e·s. Il·elle·s ont par les contacts réguliers qu'il·elle·s ont avec l'ensemble des personnels et des étudiant·e·s une connaissance fine des besoins, attentes, freins et leviers d'une mise en œuvre des plans sanitaires. Il·elle·s ont aussi tiré les leçons des plans précédents, des difficultés de mise en œuvre de mesures pertinentes sur le papier, mais irréalisables sur le terrain.

Pour que cette rentrée en présentiel se fasse dans des conditions satisfaisantes, cela suppose la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures indispensables (capteurs de CO_2, filtration de l'air, masques…). Pour nous éviter de revenir au distanciel intégral, ce que personne ne veut.

Sur la question de l'hybridation

Le Sgen-CFDT salue le déblocage de 35 millions d'euros pour 2021 et de 100 millions supplémentaires pour financer les couts de l'enseignement hybride. La question de la formation de tou·te·s les agent·e·s reste cependant cruciale pour le Sgen-CFDT. L'apprentissage « sur le tas » lors des premiers confinements ne peut pas se substituer à

des plans de formation réfléchis, construits, expérimentés… Enfin, le Sgen-CFDT rappelle la nécessité de recruter dans les services qui gèrent les systèmes d'information. Ces agent·e·s ont été très sollicité·e·s depuis le début de la crise sanitaire. Beaucoup sont épuisé·e·s, d'aucun·e·s envisagent de quitter les universités pour aller dans le secteur privé où ces emplois sont certes mieux rémunérés, mais surtout où les conditions de travail sont meilleures.

Sur le volet immobilier et la rénovation thermique

Le Sgen-CFDT avait salué les 7,8 milliards d'euros du plan de relance consacrés à l'Esri. Les besoins sont énormes. Ils avaient été évalués à 10 milliards d'euros lors de la mandature précédente.

Le Sgen-CFDT avait déjà alerté la ministre sur l'importance que les projets retenus prennent bien en compte les nouvelles réalités en termes de bâti que la crise pandémique a révélées :

- ouverture des fenêtres possible pour faciliter le renouvèlement de l'air ;
- systèmes de filtration performants de l'air là où cela est pertinent ;
- sanitaires en nombre suffisants et facilement accessibles pour les agent·e·s et les étudiant·e·s pour permettre un lavage régulier des mains…

Mais cela suppose aussi d'être en condition d'entretenir régulièrement les locaux et les matériels. Cela nécessitera donc la présence de personnels d'entretien suffisants et des financements réguliers.

Globalement, le Sgen-CFDT salue les différentes mesures annoncées par la ministre et celles déjà mises en œuvre. Nous espérons que nos points d'alerte seront pris en compte. Nous continuerons de les porter partout où cela est possible.

Le Sgen-CFDT rappelle aussi la responsabilité des président·e·s d'université. Ces dernières sont autonomes et donc nombre de mesures, dispositions, réponses dépendent d'eux. Très largement, les équipes présidentielles ont été aux côtés des agent·e·s et ont œuvré pour trouver, pour tou·te·s et pour chacun·e, les réponses les plus appropriées. Cela doit aussi être salué. Mais il reste encore ici ou là des marges de progrès. En particulier sur la réalité du dialogue social.

La crise devrait au contraire inciter à associer au mieux les représentant·e·s des agent·e·s dans la construction des réponses à apporter. Cela n'a pas toujours et pas partout été le cas, souvent au détriment des agent·e·s et d'une bonne gestion de la crise.

Rapide tour d'horizon des universités

Une visioconférence nous a permis de réunir une grande majorité de nos correspondant·e·s d'université sur la seule thématique des conditions sanitaires de la rentrée universitaire.

La CFDT en tire le constat suivant. Très majoritairement le retour s'effectue en 100 % présentiel à de très rares exceptions près.

Comme le Sgen-CFDT l'avait demandé à la ministre lors d'un précédent Cneser, les établissements ont répondu présents sur la question de la vaccination tant pour les agent·e·s que pour les étudiant·e·s, en organisant des centres de vaccination sur les campus, au plus près des personnes, y compris en innovant et en déployant des équipes mobiles de vaccination. Pour la CFDT, c'est très positif, car nous rappelons partout que la vaccination et le respect des gestes barrières sont, pour le moment, les seules solutions pour lutter efficacement contre la propagation de la maladie et éviter un retour au confinement.

La crise a profondément modifié l'approche du télétravail, tant pour les agent·e·s que pour les établissements, et les demandes sont désormais bien plus nombreuses qu'avant. Assez largement, les établissements ont répondu à cette revendication, en organisant le télétravail dans le respect du nouvel accord Fonction publique signé, et cela mérite de le rappeler, par l'ensemble des organisations syndicales et la majorité des employeurs publics.

Cependant, la question de l'indemnité journalière a souvent été omise dans les discussions locales. Cette indemnité est pourtant obligatoire. L'État qui a été prescripteur en la matière se doit d'abonder les budgets des établissements.

La question des agent·e·s vulnérables fait encore l'objet d'interprétations différentes. Pourtant le texte Fonction publique est clair ! Un rappel par la DGRH aux établissements de la règle sur ce sujet nous semble indispensable afin d'éviter des tensions inutiles.

Deux sujets sont cependant sources de fortes inquiétudes pour nos équipes et sont en cours d'analyse par les services juridiques de notre organisation : la question des moyens de lutte contre la propagation par l'aérosolisation et celle des masques. Alors que comme nous le rappelions plus haut, il s'agit d'un prérequis pour une rentrée en présentiel.

Très tôt, la CFDT a alerté le Mesri sur ce dernier sujet, car les scientifiques avec lesquels ils travaillent avaient pointé cette question.

Si le discours de la ministre a évolué dans un sens positif sur ce sujet en particulier sur les capteurs de CO_2, la question de la filtration de l'air dans les lieux où l'aération n'est pas possible (fenêtres défectueuses, sans ouverture possible…) reste un vrai problème. D'ailleurs, le courrier adressé par la DGESIP aux chefs d'établissement et daté du 5 septembre ne traite pas de façon satisfaisante de cette question. Pourtant la plupart des pays se sont emparés de ce problème et investissent à la fois pour doter les espaces où la ventilation « naturelle » est possible de capteurs de CO_2 et là où cela n'est pas possible, d'équiper les salles de systèmes de filtration de l'air. La question financière nécessite d'ailleurs d'être clarifiée. Car bien que le même courrier de la DGESIP du 5 septembre prévoie un accompagnement financier des établissements par le ministère, les conditions précises de cet accompagnement ne semblent pas claires pour ces mêmes établissements au regard des retours que nous avons de nos équipes. Nos correspondant·e·s nous ont fait d'ailleurs un retour précis de ces difficultés dans

les universités : si la plupart ont acheté des détecteurs et pratiquent des campagnes de mesures, pratiquement aucune n'a investi dans des systèmes de filtration. La conséquence est simple : bien que des mesures très alarmantes aient été révélées dans certains locaux, l'absence de système de filtration impose à nos collègues et à leurs étudiant·e·s de continuer à travailler malgré les risques certains qu'il·elle·s encourent tou·te·s. Il leur faudrait pourtant stopper immédiatement leur enseignement ou leur travail et évacuer les lieux. L'absence de réponse à la question de la filtration de l'air finira par nous conduire à ce qu'aucun·e d'entre nous ne veut : un retour au distanciel.

La question des masques est aussi préoccupante. Le nombre, la qualité et le confort des masques fournis n'ont pas été réellement pris en compte dans la grande majorité des universités. Les masques tissus sont particulièrement inconfortables pour celles et ceux qui ont à parler de façon importante (enseignant·e·s, personnels des services de scolarité, des BU…). Le nombre de masques chirurgicaux est insuffisant. Ces deux éléments contraignent la quasi-totalité de nos collègues à acheter eux-mêmes des masques sur leur argent personnel.

La CFDT demande qu'une indemnité forfaitaire soit versée aux agent·e·s afin qu'il·elle·s puissent acheter les masques qui correspondent le mieux à leurs besoins.

Sur ces deux sujets : aérosolisation et masques, la question des responsabilités de l'employeur en matière de protection des agent·e·s dans le domaine de la santé et de la sécurité sont très clairement questionnées. Sans réponse rapide et efficace du Mesri et des chef·fe·s d'établissement, la CFDT se devra d'agir et n'exclut pas y compris de recourir à la justice pour obtenir la juste protection des agent·e·s.

Enfin pour conclure

Pour le Sgen-CFDT, la question des recrutements reste fondamentale.

Le Sgen-CFDT avait, avec La Fage, rédigé une tribune publiée dans *L'Étudiant* le 29 janvier 2018. Nous demandions un traitement à égale dignité entre les étudiant·e·s de CPGE et celles et ceux des universités, car tou·te·s les jeunes ont droit à la même considération.

Cela passe par des recrutements dans les universités sur toutes les catégories d'emploi et tous les métiers. Cela permettra de faire réussir plus de jeunes, en proposant un accompagnement plus individualisé. Mais cela permettra aussi d'améliorer les conditions de travail des agent·e·s épuisé·e·s par la crise et par la hausse constante des effectifs étudiants ces dernières années.

Le retard est important et même la fin de la hausse démographique prévue pour 2025 ne suffira pas à combler un retard accumulé par des décennies de sous-investissement.

Le sous-encadrement concerne tous les personnels des universités : enseignant·e·s, enseignant·e·s-chercheur·e·s, personnels des bibliothèques, des services sociaux et de santé, d'orientation et d'aide à l'insertion professionnelle, ingénieur·e·s pédagogiques, informaticien·ne·s, administratif·ve·s…

La ministre et la CPU se renvoient la balle sur ce sujet. La CFDT n'a ni l'intention ni le rôle de jouer les arbitres. Mais elle attend des réponses précises et claires sur les freins aux recrutements et les leviers pour les favoriser. La CFDT avait évoqué la possibilité d'une mission d'enquête indépendante sur cette question. Nous n'avons pas obtenu de réponse. Mais comme sur d'autres sujets, la CFDT finira, peut-être, par être entendue, mais que de temps perdu à chaque fois !

Le recrutement d'agent·e·s sur des emplois pérennes dans les universités sera le dossier revendicatif prioritaire du Sgen-CFDT pour les mois à venir. Il portera ce sujet auprès des candidat·e·s à la présidentielle et attend des réponses précises et chiffrées des candidat·e·s.

Parce que le Sgen-CFDT, avec la CFDT, le rappelle régulièrement : l'enseignement supérieur n'est pas une dépense, mais un investissement !

Catherine Nave-Bekhti
Enseignante 2nd degré
Secrétaire générale

@CNaveBekhti

- CTMEN
- Jeunesse et Sports
- IGESR
- Relations intersyndicales avec les syndicats de l'enseignement scolaire, de la jeunesse et des sports

Franck Loureiro
Formateur Inspé
Secrétaire général adjoint

@FranckLoureiro

- Politique de l'ESR
- Chercheur·se·s enseignant·e·s-chercheur·se·s
- ITA-ITRF
- Fonctions publiques (CCFP)
- IRES, pilotage de la délégation CNESER, GT ESRI
- Relations intersyndicales avec les syndicats de l'ESR
- Relations avec les syndicats étudiants

Laetitia Arésu
Enseignante 2nd degré

@AresuLae

- Politique des personnels
- Contractuel·le·s
- Santé et sécurité au Travail – personnels en situation de handicap
- Action sociale
- Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations
- AESH et école inclusive
- CROUS
- Filières du second degré
- Administratifs

Sylvain Berthaud
Enseignant 2nd degré

@BerthaudSylvain

- Politique d'éducation et de formation
- PLP
- PsyEN
- Orientation
- Formation professionnelle - GRETA
- Formation professionnelle

Florence Dubonnet
Ingénieure d'études

@FDubonnet

- Politique des personnels
- Contractuel·le·s
- Élu·e·s CAPN
- Fonctions publiques (CSFPE)
- AESH et école inclusive
- Santé-sociale
- Administrative
- ITRF
- Bibliothèques

Françoise Lambert
Maitresse de conférences
Trésorière

@FLambert_SGEN

- Politique de l'ESR
- Chercheur·se·s enseignant·e·s-chercheur·se·s
- Bibliothèques
- Orientation
- Formations certifications

Jean-Marc Marx
Enseignant 1er degré

@theodonis

- Politique d'éducation et de formation
- Élections professionnelles 2022
- PsyEN
- Premier degré
- ESH et école inclusive (élèves en situation de handicap, EBEP, éducation prioritaire)

Élisabeth Ritzenthaler
Enseignante 2nd degré

@eliritzen

- Suivi des syndicats Sgen-CFDT
- Développement
- EAP
- Élections professionnelles 2022

Pierre-Marie Rochard
Enseignant 2nd degré
Trésorier adjoint

@pmrochard

- Politique des personnels
- Élections professionnelles 2022
- CROUS
- Protection sociale
- Fonctions publiques (CSFPE, CCFP)

Alexis Torchet
Enseignant 2nd degré

@atorchet

- Politique d'éducation et de formation
- EAP
- Cadres pédagogiques (perdir, IEN, IA-IPR)
- premier degré
- Filières du second degré
- Formation professionnelle – GRETA
- CSE