sgen Cfdt:

Profession ÉDUCATION

N° 282 | Novembre-décembre 2021 | 2,50 €

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET RECHERCHE QUEL AVENIR ?

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Insertion des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude

INVITÉ DU MOIS : THIERRY PECH

« Les Français veulent être gouvernés, mais ils veulent qu'on le fasse avec eux »

APPEL AUX DONS

Depuis près de 20 ans, la Maison des journalistes accueille, soutient et accompagne des journalistes exilés venus des quatre coins du monde. Plus de **400 professionnels des médias**, originaires de plus de **80 pays différents**, ont trouvé un refuge et un nouveau départ pour leur vie en France, entre les murs de la MDJ.

Partagez notre combat. Soutenez-nous.

Faire un don à la Maison des journalistes (MDJ), c'est s'engager pour le respect de la liberté de la presse et d'expression en France et dans le monde, et concrètement c'est :

→ garantir l'accueil et l'hébergement d'au moins **14 hommes et femmes journalistes** dans les locaux de la Maison des journalistes à Paris pour une durée moyenne de 10 mois.
→ encourager l'accompagnement social et administratif de ces professionnels des médias durant toutes **les étapes nécessaires à la demande d'asile politique en France.**
→ promouvoir **Renvoyé Spécial**, le programme de rencontres avec les journalistes de la MDJ, témoins des oppressions des quatre coins du monde, afin de **sensibiliser le grand public, notamment les jeunes, à l'importance de la liberté d'expression** et aux valeurs démocratiques.
→ renforcer l'offre d'activités culturelles, professionnelles et linguistiques organisées qui rythment **la vie des résidents de la MDJ et favorisent leur intégration dans la société française** pour une nouvelle vie (cours de français gratuits, découverte du patrimoine et des institutions françaises, visites de médias partenaires, workshops journalistiques, etc.).
→ soutenir les projets culturels de grande envergure initiés par les journalistes de la MDJ qui cultivent **la liberté d'expression sous toutes ses formes.**
→ ouvrir **L'Oeil de la MDJ**, journal en ligne de l'association, qui offre aux anciens et actuels résidents un espace pour exercer leur liberté d'informer.

Merci !

MON SOUTIEN A LA MAISON DES JOURNALISTES

Mes coordonnées

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : .....

MANDAT DE PRELEVEMENT SEPA

Les coordonnées de ma banque

Nom de l'agence: .....

Adresse : .....

Code postal : |_|_|_|_|_| Ville : .....

☐ **J'autorise l'établissement teneur de mon compte à prélever**

☐ **Chaque mois**, la somme de :

☐ 5 € ☐ 10 € ☐ 15 € ☐ 20 € ☐ Autre montant ..... €

☐ **Je demande d'augmenter mon montant mensuel / trimestriel d'un montant de** ..... €

Association bénéficiaire
La Maison des journalistes
35 rue Cauchy
75015 - Paris

Date : ..... Signature

N'oubliez pas de joindre **un relevé d'Identité bancaire (RIB)** en renvoyant ce coupon

RIB de la MDJ : FR76 3000 3016 7800 0501 0451 288

* Les dons réalisés au profit d'une association ouvrent droit à une réduction d'impôt sur le revenu de 66 %. Un reçu fiscal vous sera transmis à réception de votre don.

CHEQUE

☐ **Je soutiens la MDJ par un chèque**

d'un montant de

.....€

VIREMENT BANCAIRE

☐ **Je soutiens la MDJ par un virement**

d'un montant de

.....€

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 282 | Novembre-décembre 2021

4 ACTUALITÉ

Exécution du budget académique de l'action sociale
Quel bilan en 2020 ?

Projet local d'évaluation
Tout ça pour ça !

Apprentissage et voie professionnelle
Exiger un cadre national.

7 DOSSIER

Enseignement supérieur et Recherche : quel avenir ?
Alors que les effectifs étudiants croissent fortement, le nombre de postes d'enseignant·e·s-chercheur·e·s diminue.

12 INFO PRO

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité pour 2022
Le Sgen-CFDT a voté contre.

13 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

RSST et Duer
Quel impact de la dématérialisation ?

14 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Personnels en situation de handicap et d'inaptitude
L'Éducation nationale à la traine en matière d'intégration.

16 MILITANT·E·S

« Réponses à emporter »
Les militant·e·s à la rencontre des agent·e·s.

18 INVITÉ DU MOIS

Thierry Pech
Le directeur de Terra Nova livre les principes de « La grande conversation 2022 ».

ÉDITO

Quel avenir éducatif voulons-nous ?

© Isabelle Lacaton

CATHERINE NAVE-BEKHTI
Secrétaire générale

SI, SELON UN SONDAGE [1], l'éducation est la 4e préoccupation des Français·e·s, elle n'est qu'à la 12e place médiatique — par ailleurs souvent traitée au travers de polémiques stériles, caricatures ou désinformations. Pourtant, les enjeux sont considérables pour que le système d'éducation et de formation remplisse mieux la promesse que la République fait à sa jeunesse. Transitions écologiques et numériques ; lutte contre les inégalités et leur reproduction ; attractivité des métiers de l'éducation par revalorisation salariale, reconnaissance des métiers et amélioration des conditions de travail… cela suppose de dépasser les petites phrases et l'indignation pour proposer des possibles en matière éducative, convaincre de leur intérêt et de la nécessité de leur financement. Cela suppose, comme le préconise l'Unesco, de (re)définir collectivement le système d'éducation et de formation que nous voulons pour les générations futures, pour des sociétés plus égalitaires et solidaires.

Nous pouvons toutes et tous impulser ces réflexions, ces débats autour de nous. Les numéros de *Profession Éducation*, les publications fédérales et syndicales y contribuent. Les réunions de sections, des conseils syndicaux sont les lieux de notre démocratie interne et les creusets de nos analyses et propositions. Ne renonçons pas à dessiner et prendre les chemins de la justice sociale et de l'émancipation.

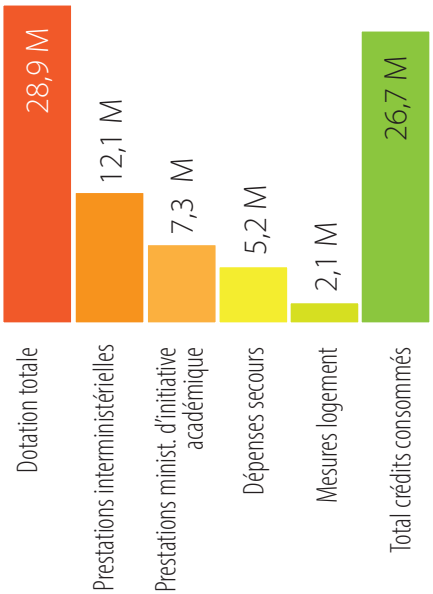
[1] Viavoice, « Vivre et agir à l'heure de l'urgence climatique », http://urlr.me/VY81B

Novembre 2021

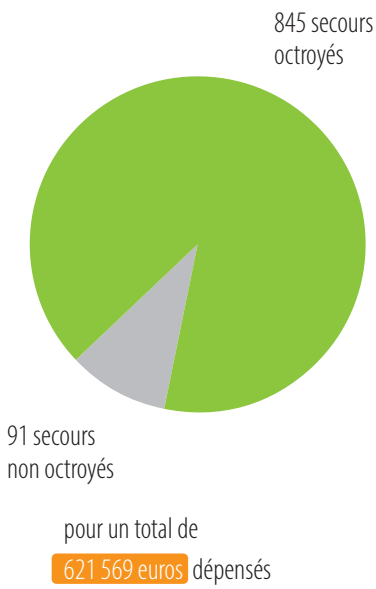
DIRECTRICE DE LA PUBLICATION : Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR EN CHEF :** Franck Loureiro. **RÉDACTRICE EN CHEF ADJOINTE :** Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier et Aline Noël. **RÉDACTION :** Laurent Alexandre, Lætitia Aresu, Christophe Brin, Florence Dubonnet, Patrick Figon, Sandrine Fontaine, Christophe Huguel, Jeannette Kouta-Begnaken, Françoise Lambert, Jean-François Le Clanche, Franck Loureiro, Béatrice Mencoy, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Sylvie Perron, Sophie Santraud, Marielle Spenle, Ghislaine Stern, Dominique Treffle. **IMPRESSION :** L'Artésienne — Liévin. **N° CPPAP** : 1025S07555. **ISSN** : 1143-2705. **Fédération des Syndicats généraux de l'Éducation nationale et de la Recherche publique** 47/49 avenue Simon Bolivar 75950 Paris cédex 19. Tél. : 01 56 41 51 00. Fax : 01 56 41 51 11. Mél : fede@sgen.cfdt.fr — http://www.sgen.cfdt.fr **PHOTO DE COUVERTURE :** ©geralt/Pixabay

www.orthographe-recommandee.info
certifié PEFC
Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées
PEFC 10-31-1243
pefc-france.org

Consommation des crédits d'action sociale au titre du budget 2020 du programme 214.



Demandes de secours traitées par les académies entre les 16 mars et 26 mai 2020.



Sources : enquête Flash DGRH - C1-3

Exécution du budget académique de l'action sociale

Bilan pour 2020

Par Jeannette Kouta-Begnaken

Les données de l'exécution du budget ministériel alloué à l'action sociale en 2020, distingue trois catégories d'académies : les fourmis, les cigales et, disons-le, les radines !

Les chiffres présentés le 12 octobre au Comité national d'action sociale (Cnas) montrent que les académies (hors administration centrale) ont dépensé 27 des 29 millions d'euros (92 %) alloués par le ministère. Pour autant, sept académies ont dépensé plus que l'enveloppe allouée – c'est le cas des académies de Toulouse (152 %), Clermont-Ferrand (133 %) et Lille (124 %) –, seize académies ont exécuté entre 80 et 98 % de leur enveloppe et sept autres moins de 80 % de l'enveloppe : Grenoble (70 %), Rouen (69 %), Caen (79 %), la Guyane (66 %), Paris (74 %), Versailles (76 %), la Guadeloupe (75 %).

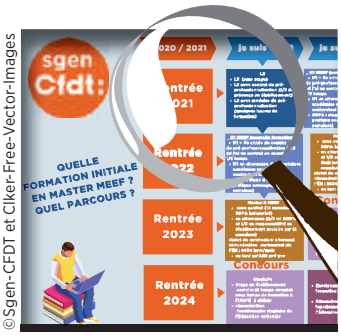
L'impact de la crise sociale sur le fonctionnement des services n'est pas la seule cause de ces écarts qui, pour partie, reflètent des choix politiques locaux, mais mettent aussi en évidence la fragilité des organisations académiques en la matière – il faudra savoir en tirer des leçons.

On constate que les académies qui « ont cassé la tirelire » ont une enveloppe « secours » conséquente, alors que celles ayant consommé moins de 80 % sont aussi celles qui ont le moins dépensé au titre de l'action secours.

Au regard des enjeux des prestations en tant que complément de rémunération, il importe que ces choix académiques soient expliqués, car l'argent non dépensé est rendu au ministère et *in fine* à Bercy !

Retrouvez les chiffres sur notre site.

© Alexas_Fotos / Pixabay



©Sgen-CFDT et Clker-Free-Vector-Images

Enseignant·e·s et CPE

Contractuel·le·s alternant·e·s

La mise en œuvre de la troisième réforme, en dix ans, de la formation des enseignants et des conseillers principaux d'éducation (CPE) conduit à une multitude de situations dans les Inspé.

Les contractuels alternants sont des étudiants de M2 non lauréats d'un concours qui peuvent bénéficier d'un contrat d'alternance de 12 mois consécutifs (salaire mensuel brut de 865 € pour un tiers-temps en responsabilité devant élèves).

Les assistants d'éducation « AED pré-pro », eux, bénéficient d'un contrat particulier depuis leur deuxième année de licence. Cette année en M1 MEEF, ils se verront confier des enseignements à l'année pour un tiers-temps et un salaire mensuel brut de 1 219 €. • L. A.

Pour en savoir plus : http://urlr.me/56xPZ

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

© Aline Noël

Projet local d'évaluation

Tout ça pour ça !

Par Sophie Santraud

Les lycées d'enseignement général et technologique ont dû élaborer en deux mois un projet local d'évaluation (PLE) après plus d'un an de crise sanitaire. Une fois de plus, le Sgen-CFDT a été très critique quant à la méthode et au calendrier prescrits pour travailler dans les établissements sur un sujet pourtant fondamental : celui des pratiques d'évaluation dans le cadre d'une articulation inédite entre contrôle continu et épreuves ponctuelles pour la délivrance du baccalauréat [1].

C'est par une nouvelle procédure que le ministère a cherché à répondre à l'impossibilité permanente de délivrer le « bac Blanquer » tel qu'imaginé initialement. Ainsi a-t-il imposé l'écriture du PLE avec date butoir, modalités, contenu prémâché par les inspecteurs généraux. Et malgré l'investissement des personnels lors des demi-journées banalisées accordées, la conformité à une contrainte administrative précipitée a souvent prévalu sur le sens, d'où des projets en général peu éclairants, banals et sans valeur ajoutée.

Pour le Sgen-CFDT, la réflexion amorcée doit se poursuivre avec des temps réguliers de bilans et d'ajustements, et la volonté politique réelle de laisser du pouvoir d'agir aux agents dans les établissements.

[1] Lire sur notre site « Projet d'évaluation en lycée d'enseignement général et technologique : quelques repères pour y voir plus clair » : http://urlr.me/JXhPx

En bref

Passage des corps d'inspection au Rifseep

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) vise à remplacer les primes actuelles, sans perte de rémunération. Ce transfert intervient après la fusion des corps et deux tranches de revalorisation. Sa mise en place dans une grande diversité de territoires doit, pour le Sgen-CFDT, mettre en valeur le travail réel des agents et donc faire l'objet de groupes de suivi.
Lors du groupe de travail ministériel, le Sgen-CFDT a rappelé que l'indemnitaire ne pouvait régler des sujets spécifiques aux métiers non traités par ailleurs ; que le Rifseep ne pouvait se résumer à une inflation progressive des charges et des responsabilités. • S. P.

Ça bouge pour la filière sociale

Le Sgen-CFDT se félicite des avancées de la filière sociale, passage en catégorie A et revalorisation indemnitaire.
La dynamique se poursuit en intersyndicale où sont réunies toutes les organisations syndicales représentant la filière sociale au sein du ministère de l'Éducation nationale. C'est avec unité que les revendications ont été portées, les groupes de travail préparés et l'audience ministérielle obtenue.
Mardi 16 novembre au ministère, nous avons acté la deuxième phase de revalorisation indemnitaire, la réalisation d'une nouvelle circulaire de missions pour le service social en faveurs des personnels et la prise en compte des personnels sociaux dans le bâti scolaire.
Nous avons rappelé le manque de personnel, l'absence d'attractivité de la filière, la douloureuse problématique de la protection de l'enfance.
Le ministère a pris l'engagement de travailler sur ces questions en concertation avec l'intersyndicale et a déjà prévu une nouvelle rencontre sur le même format avec la présence de la conseillère technique ministérielle fraichement recrutée. • M. S.

Pour en savoir plus, lire sur notre site : urlr.me/n1hPZ

En bref

Enseignement agricole 2022 : un schéma d'emploi neutre

Meilleure nouvelle, le ministre a su mettre en avant, auprès de Bercy, les besoins spécifiques de son ministère et ceux de l'enseignement agricole. Comme l'an passé, le projet de loi de finances 2022 préserve l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire : 16 équivalents temps plein (ETP) seront créés. Cependant, ils ne permettront pas de faire face à l'augmentation constante du nombre des étudiants, notamment en filière « agro ».
Concernant l'enseignement technique, les moyens continuent de baisser (-16 ETP), baisse moindre que celle prévue (-110 ETP), malgré l'augmentation des effectifs élèves (+0,8 %). L'Enseignement agricole public (EAP) va perdre 9 ETP et le privé 7. Cette baisse doit s'arrêter, nombre d'agents sont en souffrance.
La situation des contractuels se précarise, les inégalités femmes-hommes ne se résorbent pas, malgré le double label « égalité-diversité » dans lequel le ministère s'est engagé.
Les citoyennes et citoyens réclament un engagement plus fort, sur la sécurité alimentaire et sanitaire, sur la préservation de l'environnement, pour des pratiques écologiques et éthiques et un meilleur équilibre des territoires, pour des pratiques d'élevage respectueuses. Ils réclament un enseignement et une recherche reconnus et soutenus. Les « efforts » annoncés ne seront pas suffisants pour revenir à une situation soutenable. • J.-F. L.C.

sgen Cfdt : S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

2 traits pour l'égalité

Violences sexistes et sexuelles : nous devons être exemplaires !

Vous avez une interrogation sur ces sujets ? Vous souhaitez signaler une situation dans le cadre de votre activité syndicale ? Une seule adresse : stopVSS@sgen.cfdt.fr

Apprentissage et voie professionnelle

Exiger un cadre national

Par Dominique Treffle

Même si l'apprentissage a le vent en poupe, de nombreux freins sont à lever avant d'étendre ce dispositif à l'ensemble des lycées professionnels (LP). Une classe mixant des apprentis et des élèves pose en effet de nombreuses questions d'organisation en matière de calendrier, de financement et de pilotage, qui font craindre les pires scénarios pour les professeurs de LP.

La diversité des acteurs – des lycées professionnels, de l'apprentissage public, de la formation continue des adultes –, ayant des statuts, des rémunérations et des temps de travail différents, est problématique pour envisager aujourd'hui les synergies escomptées.

Le Sgen-CFDT affirme défendre l'apprentissage public, mais sans ignorer les craintes légitimes des professeurs des lycées professionnels. Il s'agit bien de soutenir la formation professionnelle publique en intégrant que l'apprentissage est une opportunité pour conforter l'identité professionnelle des personnels et une offre pédagogique supplémentaire pour les élèves désireux de s'engager dans ce type d'alternance. Le Sgen-CFDT exige un cadre national clair pour faire cesser les fonctionnements dégradés et construire des perspectives positives pour toutes et tous.

AGENDA

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

15 | 12 2021

COMITÉ TECHNIQUE MINISTÉRIEL DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Réunion portant sur la préparation de la rentrée scolaire 2022-2023.
Retrouvez nos déclarations et comptes-rendus : www.sgen-cfdt.fr

À partir du 04 | 01 2022

SEMAINE DE LA PRESSE ET DES MÉDIAS DANS L'ÉCOLE®

La 33e édition de cette opération aura lieu du 21 au 26 mars 2022 sur le thème « S'informer pour comprendre le monde ». Les inscriptions pour les écoles et établissements scolaires souhaitant participer se dérouleront du 4 janvier au 5 février.
www.clemi.fr/fr/semaine-presse-medias.html

Jusqu'au 31 | 03 2022

CONCOURS « LA FLAMME DE L'ÉGALITÉ »

Pour cette 7e édition, les enseignants du primaire et du secondaire sont invités à mener avec leurs élèves une réflexion et à réaliser un projet sur l'histoire des traites et des captures, sur la vie des esclaves et les luttes pour l'abolition, sur leurs survivances, leurs effets et leurs héritages contemporains.
www.laflammedelegalite.org/index.php

Jusqu'au 01 | 04 2022

10e CONCOURS VIDÉO SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL : DE L'ÉCOLE AU TRAVAIL

Destiné aux apprentis et élèves des lycées professionnels, encadrés par un responsable pédagogique, ce concours est l'occasion de sensibiliser les futurs travailleurs et leurs employeurs aux risques professionnels.
www.inrs.fr/services/formation/concours-video-2022.html

©Lars_Nissen / Pixabay

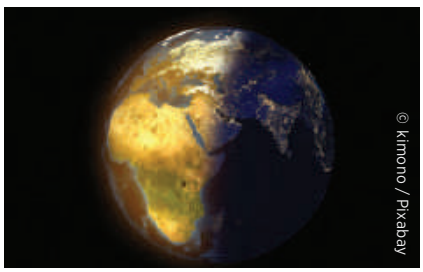
DOSSIER

Enseignement supérieur et Recherche : quel avenir ?

Réalisé par Françoise Lambert et Franck Loureiro.

Alors que les effectifs étudiants croissent fortement, le nombre de postes d'enseignant·e·s-chercheur·e·s diminue du fait des difficultés financières des universités, rendant impossible l'accompagnement prévu par la loi Orientation et réussite des étudiants (ORE).
Avec des groupes de travaux dirigés à quarante étudiant·e·s (voire plus), le temps d'enseignement a explosé au détriment du temps consacré à la recherche… Une loi de programmation de l'enseignement supérieur est donc plus qu'urgente !

Investissements
La France à la traine ?


© kimono / Pixabay

Les dépenses de la France, aussi bien en pourcentage du PIB qu'en part du financement public (voir graphique 1) se situent juste dans la moyenne : elle investit nettement moins que les pays anglo-saxons (qui ont un financement majoritairement privé), mais moins aussi que les pays du nord de l'Europe (qui ont, eux, un financement très largement public). Elle ne fait donc pas partie des pays qui ont choisi d'investir massivement dans les ressources humaines. Pourtant, si la France veut garder sa place parmi les grands pays européens, elle doit intensifier son effort : recherche et enseignement supérieur sont très corrélés avec un haut niveau de développement. Les fonds engagés par l'État augmentent, mais insuffisamment, compte tenu de la hausse des effectifs étudiants.

Ainsi, la dépense moyenne par étudiant (graphique 2) baisse depuis plusieurs années, l'augmentation du budget — réelle — étant insuffisante pour compenser la hausse des effectifs. De plus, la France investit très différemment selon le type d'études poursuivies : il y a, par exemple, au minimum, 5600 € d'écart entre un étudiant en classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE) et un étudiant en université. Cet écart est par ailleurs sous-évalué, car la dépense moyenne en université intègre le cout de la recherche. Mais même sur la base de cet écart de 5600 €, il manque au moins 9 milliards d'euros aux universités pour jouer à « jeu égal » avec les CPGE compte tenu des effectifs. Et comme au sein même des universités, la dépense pour un étudiant en institut universitaire de technologie ou en école d'ingénieurs est très supérieure à la dépense pour un étudiant de licence, les moyens manquent cruellement pour ces dernières formations. • F. La.

CE DOSSIER de *Profession Éducation* est l'occasion d'analyser les conditions de la rentrée et de faire un tour d'horizon des difficultés qui pèsent sur les différents établissements d'enseignement supérieur. Rappelons que si le Sgen-CFDT partageait l'objectif d'un retour en présentiel pour la rentrée 2021, il avait cependant alerté la ministre sur la nécessité d'un scénario de repli si la situation sanitaire se dégradait. Il avait été entendu.

À cette occasion, notre syndicat a rappelé la nécessité d'associer, très en amont à la mise en œuvre de cette rentrée, les représentants des agents. En effet, sur la question de la mise en œuvre des plans sanitaires comme sur d'autres, ceux-ci ont une connaissance fine des besoins, attentes, freins et leviers. Ils ont en outre tiré les leçons des plans précédents…

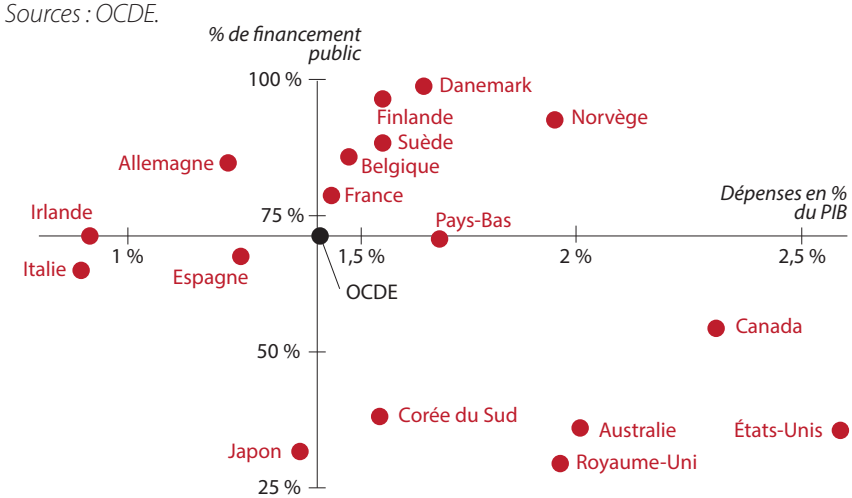
LA QUESTION DE L'ÉQUIPEMENT DES ESPACES

Majoritairement, les équipes présidentielles ont joué le jeu et associé les agents pour élaborer les réponses les plus appropriées. Cela doit aussi être salué. Mais quand cela n'a pas été fait, ce fut souvent au détriment des agents et d'une bonne gestion de la crise. Il reste encore des marges de progrès.

Pour que cette rentrée en présentiel puisse se faire dans des conditions satisfaisantes, cela supposait la mise en œuvre d'un certain nombre de mesures indispensables : capteurs de CO_2, filtration de l'air, masques… Si la question de la qualité de l'air est primordiale — la CFDT avait très tôt alerté le Mesri sur ce point —, force est de constater que tous les établissements n'ont pas mis en œuvre ces mesures, soit par manque de volonté, soit par manque de moyens en dépit des annonces de compensation faites par le ministère.

Bien que le discours de la ministre ait positivement évolué sur ce sujet — en particulier sur les capteurs de CO_2 —, la question de la filtration de l'air lorsque l'aération est impossible (fenêtres défectueuses, sans ouverture possible…) reste un vrai problème. De nombreux pays investissent pour équiper de capteurs de CO_2 les espaces où la ventilation « naturelle » est possible et de systèmes de filtration de

1. Les choix de l'enseignement supérieur pour les grands pays de l'OCDE.
Sources : OCDE.



© Jarmoluk / Pixabay

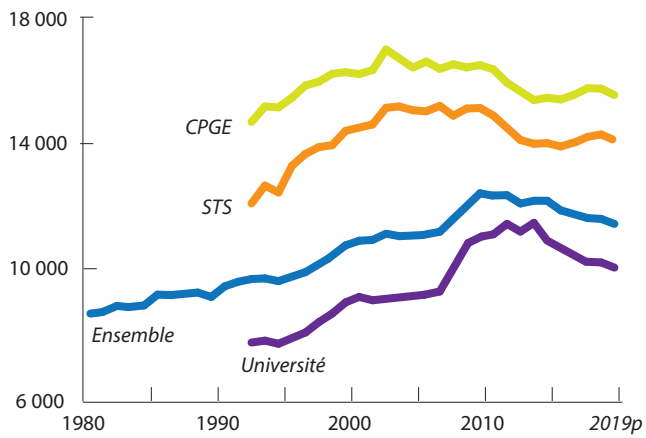
Le Sgen-CFDT a salué le déblocage de 35 millions d'euros, mais la question de la formation de tous les agents reste cruciale.

l'air les salles dénuées de ventilation naturelle. En France, l'absence de réponse réelle et volontariste à la question de la qualité de l'air pourrait finir par nous conduire à ce qu'aucun d'entre nous ne veut : un retour au distanciel.
Comme le Sgen-CFDT l'avait demandé, les établissements ont répondu présent sur la question de la vaccination, ce qui est très positif, la vaccination et le respect des gestes barrières étant, pour le moment, les seules solutions efficaces contre la propagation de la maladie et le retour au confinement.

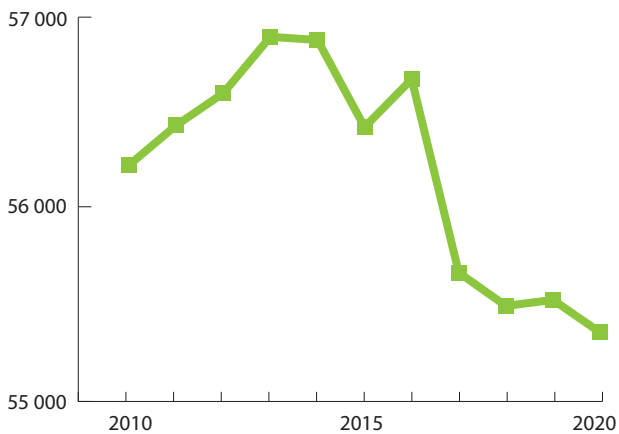
DES MARGES DE PROGRÈS CONSIDÉRABLES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES

La crise a profondément modifié l'approche du télétravail, tant pour les agents que pour les établissements, et les demandes sont désormais bien plus nombreuses qu'avant. Assez largement, les établissements ont répondu à cette revendication. Mais le Sgen-CFDT a demandé l'ouverture de négociations au niveau ministériel afin d'obtenir des améliorations par rapport à l'accord Fonction publique.
Cette crise a aussi rappelé l'importance d'une recherche dynamique. Or, la situation de la France n'a cessé de se détériorer dans les années récentes : l'effort de recherche n'est qu'à 2,2 % du PIB, quand la moyenne des pays de l'OCDE est à 2,38 %, loin derrière des pays comme l'Allemagne (3,13 %), la Suède (3,32 %), et loin de l'objectif d'au moins 3 % ! Il y a donc urgence à redonner aux laboratoires, aux chercheurs, les moyens de fonctionner pour répondre aux urgences pandémiques, climatiques…
Le Sgen-CFDT a salué 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 tous les agents reste cependant cruciale. L'apprentissage « sur le tas » lors des premiers confinements nous a montré l'importance de plans de formation à l'avenir réfléchis, construits, expérimentés. Il est par ailleurs fondamental de recruter des agents, notamment dans les services qui gèrent les systèmes d'information du fait de l'épuisement de ceux qui ont été très sollicités depuis le début de la crise sanitaire.
Avec La Fage, le Sgen-CFDT avait publié une tribune dans *L'Étudiant* le 29 janvier 2018, dans laquelle nous demandions un traitement à égale dignité des étudiants de CPGE et de ceux des universités, car tous les jeunes ont droit à la même considération. Aujourd'hui encore, cela passe par des recrutements dans toutes les catégories d'emploi et tous les ●●●

2. Évolution de la dépense moyenne par étudiant·e entre 1980 et 2019 [p] (en euros, au prix 2019). *Sources : MENJS-MESRI-DEPP, Compte de l'éducation.*



3. Évolution du nombre d'enseignant·e·s-chercheur·e·s. *Sources : data.gouv.fr*



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 agents épuisés par la crise et par la hausse constante des effectifs étudiants ces dernières années. Car 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 : enseignants, enseignants-chercheurs, personnels des bibliothèques, des services sociaux et de santé, d'orientation et d'aide à l'insertion professionnelle, ingénieurs pédagogiques, informaticiens, administratifs…
Le recrutement d'agents sur des emplois pérennes dans les universités sera, pour les mois à venir, une revendication prioritaire du Sgen-CFDT qui portera ce sujet auprès des candidats et candidates à la présidentielle et attendra des réponses précises et chiffrées de leur part.
Parce que le Sgen-CFDT, avec la CFDT, le rappelle régulièrement : l'enseignement supérieur n'est pas une dépense mais un investissement ! • F. L. et F. La.

Stéphanie Pavageau *

"Il ne s'agit pas de s'opposer aux réformes, mais elles prennent un temps considérable sans moyens humains pour les mettre en place."

* MAITRESSE DE CONFÉRENCES EN DROIT, VICE-DOYENNE EN CHARGE DES FORMATIONS À LA FACULTÉ DE DROIT ET DES SCIENCES SOCIALES DE L'UNIVERSITÉ DE POITIERS, POSTE QU'ELLE A PRÉCÉDEMMENT OCCUPÉ DE 2009 À 2014.

Les enseignements sont à présent en présentiel dans les universités. Quel impact cette crise a-t-elle eu sur les étudiant·e·s ?
La Covid a fortement perturbé les apprentissages. Selon nombre de mes collègues, les étudiants peinent à travailler en autonomie — on aurait pu s'attendre à l'effet inverse, puisqu'ils avaient travaillé seuls pendant plus d'un an. En fait, ceux qui sont en deuxième année n'ont pratiquement pas eu cours en L1. Il leur manque donc des acquis méthodologiques à l'instar des étudiants de 1re année. À l'inverse, ceux de 3e année, qui ont connu une première année « normale », ont acquis ces compétences en méthodologie du travail universitaire et semblent ne pas avoir eu de difficulté.

Comment avez-vous géré l'augmentation des effectifs étudiants dans le supérieur ?
La taille des groupes de TD était limitée à quarante. Sans cela, nous aurions sans doute eu une centaine d'étudiants supplémentaires. En trois ou quatre ans, on est passé de dix groupes à quatorze en première année — évidemment, cette augmentation se répercute sur les années suivantes. Heureusement, cette croissance des effectifs a été en partie compensée par le financement de postes, le recrutement de jeunes collègues et l'ouverture d'une licence de droit option santé (la LAS, liée à la réforme des études de santé). Sans ces recrutements, la situation aurait été bien pire.
Toutefois, en première année, des groupes de quarante, c'est trop, et c'est encore plus vrai avec ce qu'on a vécu avec la Covid. Les dispositifs de tutorat n'ont été mis en place qu'en plein milieu d'année, et le temps a manqué pour vraiment réfléchir à ce dispositif — on n'avait pas non plus de feuille de route précise, c'était une période très compliquée… Donc on l'a fait, mais ça n'a pas compensé l'absence de suivi des étudiants.

Tu as également des responsabilités collectives, puisque tu t'occupes de l'organisation de la formation dans ta fac…
Le déploiement des nouvelles réformes, et leur accumulation surtout (Parcoursup, la loi ORE, les licences option santé, les dispositifs de recours en master…) ont considérablement alourdi la charge de travail, ce d'autant que s'y est ajoutée la production d'indicateurs pour le suivi. Il ne s'agit pas de s'opposer aux réformes, mais elles nous prennent un temps considérable sans moyens humains pour les mettre en place. Qui plus est, le travail requis n'est pas reconnu, ni directement, ni indirectement. Par exemple, la mise en place de la LAS a demandé un travail titanesque à la collègue qui s'en est occupée, mais nous avons eu du mal à trouver un financement pour reconnaitre au moins en partie son investissement. Et de façon indirecte, la carrière se fait toujours sur la base des travaux de recherche : le temps consacré aux étudiants, aux responsabilités collectives est encore très mal reconnu… Certains collègues ne veulent donc pas s'investir sur ces questions, ce sont souvent les mêmes qui acceptent finalement de s'engager. Et cela, ce n'est plus possible. • Propos recueillis par Françoise Lambert

PUBLICITÉ

Pourquoi et comment protéger sa famille ?

Nos équipements matériels sont généralement bien protégés mais on néglige trop souvent l'essentiel : la protection de notre famille.
23 % des français déclarent n'avoir jamais pensé à se protéger en cas de décès prématuré[1].
Et pourtant, on sait que le régime de protection sociale de base reste limité et ne permet pas toujours aux familles de faire face financièrement à ses conséquences.

Pourquoi se protéger ?

Quel que soit son niveau de revenus, chaque ménage doit faire face aux dépenses obligatoires de la vie courante : loyers ou remboursements de prêts, assurances, abonnements d'électricité, gaz ou téléphonie, etc.

En cas de décès prématuré d'un des conjoints, les revenus du foyer seront diminués, et ces dépenses inévitables deviendront plus difficiles à assumer. Outre les charges et les dépenses courantes qui restent inchangées, c'est bien souvent l'avenir des enfants qui pose question. Pourront-ils poursuivre leur scolarité, envisager des études supérieures ? En 2020, après avoir perçu les APL, le reste à charge mensuel d'un étudiant non boursier est de 912,68 €[3].

En cas de décès prématuré, la Sécurité sociale versera à la famille du défunt un capital de 3 472 €[4] s'il était salarié. Dans certaines entreprises, les salariés bénéficient en plus d'une protection collective. Cependant, rares sont les ménages qui pourraient disposer d'un capital équivalent à deux ou trois ans de salaire de la personne décédée : c'est pourtant le montant qui est recommandé pour maintenir le niveau de vie du foyer. Pour protéger sa famille contre les conséquences financières d'un décès, l'épargne et l'assurance décès sont des outils complémentaires.

Comment se protéger ?

Il existe plusieurs solutions.
L'épargne est un très bon moyen de préparer l'avenir. En cas de coup dur, l'argent mis de côté contribuera aux premières dépenses. Mais là encore tout le monde n'a pas constitué une épargne équivalente à deux à trois ans de salaire. L'assurance décès est alors une solution pour garantir un capital et maintenir la vie du foyer avec des mensualités qui restent abordables.

Comment ça marche ?

Souscrire un contrat d'assurance décès permet de garantir un capital à un ou plusieurs bénéficiaires. Il est conseillé de choisir un capital correspondant à au moins un an de salaire pour couvrir les premiers frais et charges courantes et laisser au conjoint le temps de rebondir.
Si on le peut, mieux vaut prévoir deux à trois ans de salaire, pour garantir durablement le niveau de vie de la famille à fortiori lorsqu'il y a des enfants. Le montant des cotisations est calculé en fonction de l'âge et du capital décès choisi. Il évolue chaque année en fonction de ces mêmes critères. Plus l'assuré est jeune, moins les cotisations seront importantes. C'est une solution accessible et qui permet d'anticiper la protection financière de sa famille.

Seulement 6 %
des familles avec enfants déclarent disposer d'une épargne suffisante en cas de décès prématuré[2].

MAIF
assureur militant

(1) Etude assurance décès YOUGOV réalisée sur un échantillon de 1025 pers. (2) Base répondants : 200 personnes – Juin 2020.
(3) Enquête Unef sur le coût de la vie étudiante - 2020. (4) Source : ameli.fr - rubrique "décès d'un proche".
MAIF - Société d'assurance mutuelle à cotisations variables - CS 90000 - 79038 Niort cedex 9.
MAIF VIE - Société anonyme au capital de 122 000 000 € - RCS NIORT 330 432 782 - CS 90000 - 79029 Niort Cedex 9.
Entreprises régies par le Code des assurances.

Revalorisation de la filière Aenes

Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports (MENJS) a engagé un processus de revalorisation des carrières et des rémunérations de la filière administrative (Aenes). Les administratifs de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR) ne sont pour l'instant pas concernés. De leur côté, les ITRF du MENJS ne bénéficient pas des mesures en faveur des ITRF de l'ESR.
Le nombre de postes d'administratifs ouverts au concours va augmenter et l'IFSE est revalorisée dès janvier 2021 (avec effet rétroactif) grâce à un relèvement des planchers qui… ne va s'appliquer qu'au sein du MENJS !
Le Sgen-CFDT revendique une revalorisation pour l'ensemble des agents, de façon globale, quel que soit le ministère d'exercice. Il ne peut y avoir de laissés-pour-compte. C'est le sens du courrier adressé conjointement à nos deux ministres. • F. D.

Indemnitaire Prag/PRCE

Jusqu'ici, la prime de recherche et d'enseignement supérieur des enseignants-chercheurs et la prime d'enseignement supérieur des enseignants du 2nd degré à l'université étaient identiques. Avec le protocole d'accord sur les rémunérations, la prime des enseignants-chercheurs a fortement augmenté en 2021 (+85 % pour un MCF), ce qui n'est pas le cas des enseignants (+23 %).
Cet écart va s'accentuer jusqu'en 2027 au prétexte que ces enseignants ne dépendent pas du ministère de l'Enseignement supérieur. Ils réalisent pourtant le double d'heures d'enseignement des enseignants-chercheurs, et certains font de la recherche. Ils exercent aussi des responsabilités collectives et pédagogiques et encadrent les étudiants. De fait enseignants dans le supérieur, ils doivent bénéficier des mêmes primes ! • G. S.
http://urlr.me/M679L

Lignes directrices de gestion ministérielles relatives à la mobilité pour 2022

Le Sgen-CFDT a voté contre

Par Christophe Huguel

Début septembre, le ministère a soumis à la concertation les lignes directrices de gestion (LDG) mobilité pour 2022, précisant que le barème des enseignant·e·s ne serait pas modifié… ce qui a d'emblée affecté le climat des discussions.

ET LE MINISTÈRE A FAIT « POP »

Le ministère a proposé un mouvement « POP » (poste à profils) afin de pourvoir des postes vacants et obliger les candidats retenus à y demeurer au moins trois ans, avec la garantie de revenir dans leur académie ou département d'origine. Pour le Sgen-CFDT, cette création ne répond pas au problème posé. L'attractivité se construit avant tout par l'action sur les conditions de travail, de logement et sur les salaires. De plus, ce mouvement POP va avoir un impact sur les flux d'entrée et de sortie du mouvement général, empêchant potentiellement certains collègues d'entrer au barème.

© PixaOppa / Pixabay

Le Sgen-CFDT n'est pas opposé par principe à un mouvement spécifique — certains postes requérant des compétences particulières — mais ne voit pas la nécessité d'ajouter un mouvement accroissant les difficultés des mouvements du premier degré — seulement 25 % de satisfaction en 2021 — et du second degré dans les disciplines à faible effectif.
Le mouvement POP n'est qu'une commande politique du cabinet du ministre et une fausse solution à un vrai problème (l'attractivité de certains postes).

DES AMENDEMENTS REJETÉS

Le Sgen-CFDT a proposé des amendements aux LDG 2022 : suppression du mouvement POP, priorité pour les proches aidants, bonification pour avoir exercé huit ans en REP ou REP+, prise en compte du domicile privé pour le rapprochement de conjoint en cas de télétravail, suppression de la recommandation de demeurer trois ans en poste pour les personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux, de santé et des bibliothèques (Biatss), prise en compte d'une distance kilométrique pour le rapprochement de conjoint pour les mutations des Biatss.
Le ministère les a tous rejetés, à l'exception de celui sur l'accès des ITRF en lycée (les agents de laboratoire) au logiciel de mutation des Biatss.
C'est pourquoi le Sgen-CFDT, comme les autres syndicats, a voté contre les LDG 2022. Certes elles seront appliquées, mais un vote unanime constitue un signal vis-à-vis de la politique ministérielle.

Personnels des bibliothèques

Dès le début des discussions sur la loi de programmation pour la recherche (LPR), le Sgen-CFDT a interpelé le ministère pour que les personnels des bibliothèques ne soient pas oubliés, l'appui à la recherche étant l'une de leurs missions. Après des courriers à la ministre et à la DGRH pour que soient appliquées les revalorisations indemnitaires prévues par la LPR ainsi que le repyramidage de la filière, le Sgen-CFDT obtenait des réponses. Les établissements ont reçu des moyens sous la forme d'un forfait de 100 euros par agent pour appliquer la revalorisation triennale. S'y ajoute, pour la filière Bib, l'application des valeurs de référence qui permet une augmentation significative de l'indemnitaire avec effet rétroactif au 1er janvier 2021 pour les corps des magasiniers (catégorie C), des Bibas (cat. B) et le grade de bibliothécaire. Certains collègues magasiniers verront le montant annuel de leur indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise augmenter de 600 €. •B.M.
http://urlr.me/SqLwC

Registre de santé et sécurité au travail (RSST) et document unique d'évaluation des risques (Duer)

Quel impact de la dématérialisation ?

Par Patrick Figon

À l'origine uniquement disponibles sous leur format papier, le registre de santé et sécurité au travail (RSST) et le document unique d'évaluation des risques (Duer) seraient-ils plus accessibles dans leur version dématérialisée ?
Un sondage effectué auprès de nos référents SST – qu'ils soient ici remerciés – apporte un éclairage du terrain.

© geralt / Pixabay

LA DÉMATÉRIALISATION EST-ELLE LA PANACÉE ?

Rappelons que les caractéristiques et les modes de fonctionnement de nos établissements rendent encore trop souvent difficiles la mise à la disposition du RSST à tous les usagers, la validation « rapide » des signalements par le chef de service, l'information du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)… et le déclenchement d'actions préventives ou correctives.
Si cela fonctionne peu ou prou dans les établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR), du chemin reste à faire dans les premier et second degrés. On serait tenté de penser la dématérialisation en mesure de fluidifier ces étapes, mais notre sondage montre que ces attentes sont à nuancer.
Pour l'heure, la dématérialisation n'est pas pratiquée – voire pas même envisagée dans certaines académies (Versailles par exemple), alors que dans d'autres, une réflexion est en cours (université de Paris-Saclay, académie de Grenoble), et qu'elle est ailleurs en pratique (académies de Dijon et Reims, université de Lorraine…).
Parmi les points positifs relevés par les personnes sondées, citons l'accès rapide et direct au RSST ; la possibilité d'une alerte immédiate (mail/SMS) du chef de service et des membres du CHSCT ; la sécurisation du registre ; la possibilité de joindre des photographies.
Des nuances sont toutefois à apporter : l'absence, parfois, de visa formel – certains chefs de service considérant que leur information par mail/SMS vaut visa de leur part ; le risque que certaines fiches soient masquées ; un accès restrictif conditionné à l'appartenance à la structure, qui exclut de fait les usagers (élèves, parents…) et les intervenants extérieurs ; un faible taux de formation à l'outil et des manuels d'utilisation parfois difficiles à trouver — quand ils existent !
En dépit des difficultés et quel que soit le type de support, le nombre de signalements a augmenté, parfois de manière importante, du fait de la sensibilisation des personnels menée depuis plusieurs années par les mandatés CHSCT concernant l'existence, le rôle et l'importance du RSST. Cette sensibilisation doit à présent être amplifiée par l'employeur. D'autres constats ont été faits par nos collègues du réseau SST. Ainsi, le chef de service ne vise encore pas systématiquement les signalements. Quant aux informations relatives à leur traitement, elles sont encore trop souvent absentes ou imprécises.
Par ailleurs, dans les premier et second degrés, le CHSCT peine encore trop souvent à accéder aux fiches, la hiérarchie montre des réticences… Dans l'ESR en revanche, une extraction des RSST et une analyse des signalements sont, en principe, présentées à chaque CHSCT. Quoi qu'il en soit, une dématérialisation du RSST bien réalisée permet aux mandatés CHSCT d'y avoir accès en temps réel et de saisir rapidement l'administration.
Enfin, le détournement d'usage ou l'instrumentalisation du RSST reste marginal.

UNE LENTE DÉMATÉRIALISATION DU DUER

Dans les premier et second degrés, le Duer n'est en général pas dématérialisé. Quand il l'est, seul le secrétaire du CHSCT y a directement accès.
Dans l'ESR, la dématérialisation existe, mais n'est pas la règle. Dans les laboratoires de recherche, chaque tutelle peut avoir un format de Duer. Signalons l'utilisation au CNRS de l'outil EvRP[1] auquel sont formés les agents de prévention, les mandatés CHSCT accédant seulement au Duer de leur périmètre.

EN CONCLUSION…

Indéniablement, la dématérialisation des registres s'inscrit dans une démarche de prévention des risques professionnels efficace et rapide. Ces outils doivent donc être connus et aisément accessibles à tous les acteurs de la prévention ! Pour le Sgen-CFDT, des formations à l'usage de ces outils sont nécessaires et des manuels d'utilisation doivent être facilement accessibles. De même, le chef de service et les membres du CHSCT doivent être informés en temps réel d'un signalement et le visa par le chef de service des signalements faire l'objet d'une procédure adaptée. La culture de prévention sur les lieux de travail ne pourra progresser qu'à ces conditions.

[1] Voir sur le site de l'Amue : urlr.me/gqZfW
En savoir plus : urlr.me/TMptq

Insertion des personnels en situation de handicap et d'inaptitude

L'Éducation nationale à la traine

Par Lætitia Aresu

L'Éducation nationale met en œuvre son quatrième plan d'action pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'inaptitude. Selon le ministre, elle se doit « d'être exemplaire en la matière »...

Néanmoins, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap de 6 % fixé par la loi[1] n'étant pas atteint (3,37 % en 2021), le ministère doit s'acquitter d'une contribution au titre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) manquants : 10 % de la pénalité calculée en 2021, puis 20 % à compter de 2022.

3,37 %
taux d'emploi atteint dans l'EN

6 %
taux d'emploi fixé par la loi

Chaque année, la mission pour l'intégration des personnels en situation de handicap (MIPH) présente un bilan d'activité au comité de suivi ministériel. En renforçant le rôle des correspondants handicap académiques, la mission met en avant une nouvelle dynamique en faveur de l'inclusion.
Pour le Sgen-CFDT, cette politique d'inclusion doit se concrétiser davantage dans la vie professionnelle des agents car de nombreuses difficultés subsistent. Quelles mesures concrètes pour qu'ils n'aient pas à quémander ou entrer en conflit pour obtenir des conditions de travail adaptées aux préconisations médicales ? Renforcer le lien entre le correspondant handicap et les ressources humaines pour intervenir très rapidement en cas de problème est une nécessité, comme l'est une plus grande anticipation par l'écriture et la publicité de procédures claires en matière d'aménagement de postes.
Les personnels en situation de handicap ont besoin d'une politique d'inclusion plus lisible et visible. En attendant, le Sgen-CFDT peut les accompagner.

[1] Article L5212-13 du Code du travail : http://urlr.me/C2r6v

Vous avez dit APSH ?

Le métier d'accompagnant des personnels en situation de handicap (APSH) est mal connu et souvent « oublié par l'administration[1] », car il équivaut à 1 % des contrats des accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Or, quel que soit le métier (enseignant, personnels administratif, de labo, d'encadrement...), un porteur de handicap peut obtenir une assistance humaine. L'APSH aide, complète, prépare, manipule, range... sans aucune formation pour exercer ses missions. Les échanges et la relation (souvent longue) entre la personne aidée et l'accompagnant sont « empreintes de confiance et très fructueuses ». Quel contraste aussi entre la complexité et la qualification du métier d'une part, et les conditions d'emploi et de rémunération d'autre part ! • S. F.

[1] Lire le témoignage de Juliette sur notre site : urlr.me/pZDQ9

Pour en savoir plus
https://sgenplus.cfdt.fr/article/etre-apsh-apesh/

DR

Alzira est agent de laboratoire en Ile-de-France.

« Agent de laboratoire exerçant en lycée depuis 14 ans, je bénéficie du fait d'une malformation au niveau du dos de la reconnaissance de la qualité de travailleuse handicapée (RQTH) depuis 10 ans. Je dispose de droit d'un temps partiel à 80 %, mais n'ai pas de compensation pour la perte de salaire. Ma maladie me contraint parfois à être absente, ce qui m'est reproché. Je pense aussi que cela m'empêche d'être promue. Je n'ai reçu aucune proposition de formation d'adaptation à l'emploi. Pourtant, je suis tout le temps debout et obligée de transporter des objets lourds, ce que je ne devrais pas faire. Je me sens très seule face à une administration qui ne me dit pas quels sont mes droits. Je dois me battre pour demander des formations et utiliser mon compte personnel de formation. Être porteur d'un handicap ne devrait pas entraver notre progression de carrière, mais l'administratif, ça nous tue ! »

© Pixabay

Émilie est prof. des écoles stagiaire en Bourgogne-Franche-Comté.

« J'ai 40 ans, trois enfants et je souffre d'un handicap invisible acquis. Aujourd'hui, je suis professeure des écoles stagiaire. En m'inscrivant au concours, j'ai découvert des conditions spéciales pour les porteurs de handicap. Après bien des difficultés, j'ai réussi à monter un dossier pour être bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE). J'ai quand même travaillé les épreuves du concours, car j'ignorais si on allait m'accorder ce statut. En mars, j'ai pu passer un entretien d'embauche, obtenir l'avis favorable et être dispensée de passer le concours. Seulement, surprise, à la rentrée, mon nom ne figurait pas dans les listes de l'Inspé ! D'ailleurs, je ne suis pas fonctionnaire stagiaire, mais contractuelle. Pour être titularisée, je devrai passer un nouvel entretien à la fin de l'année. Je participerai au mouvement mais avec les préconisations du médecin de prévention. »

DR

Marie-Emmanuelle est formatrice dans un Greta en Occitanie.

« Formatrice au Greta Occitanie, mon handicap visuel dégénératif a été diagnostiqué en 2013, handicapant en 2017 et invalidant en 2020. Je ne suis pas fonctionnaire, mais en CDI et dépends uniquement de la direction du Greta. La dégénérescence est difficile à suivre pour la hiérarchie. J'ai rapidement fait appel au syndicat, car c'était vraiment compliqué. Tout ce à quoi j'ai droit, je dois me battre pour l'obtenir, et rien n'est définitif que ce soit pour les aspects professionnels ou privés. C'est un parcours du combattant fatiguant. Mais je le fais pour ouvrir la route... Je me rends compte qu'il faut prouver continuellement sa valeur, c'est un vrai challenge. Je suis à l'origine de la création d'un outil de suivi de nos stagiaires pour me simplifier la vie qui, au final, a été adopté par toute mon équipe ! »

DR

Natacha est prof. des écoles, en attente d'un détachement (I-d-F).

« Professeure des écoles pendant 23 ans, avec une maladie orpheline et invisible, mes différentes affectations ont provoqué fatigue professionnelle et rechutes. J'ai été affectée sur un poste à Canopé dans les ressources humaines. J'avais besoin d'aider les gens, de faire de ma faiblesse une force : on développe une sensibilité accrue et un autre regard quand on est malade. J'ai eu les aménagements préconisés par le médecin de prévention (télétravail le jour des soins par exemple). Je n'ai pas pu rester à Canopé, car étant cadre A, je coute cher… J'ai anticipé mon reclassement, en demandant un détachement, afin d'éviter un déclassement que l'on me faisait entrevoir. On ne demande pas des passes-droits parce qu'on est travailleur handicapé. C'est parce qu'on a des compétences que ce statut devient un atout pour nos équipes, et pour l'institution. »

• Témoignages recueillis par Sandrine Fontaine.

3 questions à Sophie Préioni*

"Le sujet de la prévention n'intéresse pas notre hiérarchie"

* SECRÉTAIRE DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACADÉMIQUE (CHSCTA) DE DIJON ET ENSEIGNANTE D'EPS EN COLLÈGE.

DR

Quelles ont été les actions menées sur la santé dans ton académie ?

Dans le contexte sanitaire dû à la Covid, nous avons privilégié des actions de prévention pour obtenir des amplificateurs de voix et des allègements de service, car il est plus facile de prévenir que de soigner une fois la santé altérée. Dans ces deux cas, les préconisations permettraient d'éviter des arrêts de travail. Mais, en étudiant les observations portées dans le registre de santé et de sécurité au travail (RSST) et l'enquête menée par le syndicat, nous avons constaté que les préconisations n'étaient pas toujours respectées par l'administration.

Quel est ton regard sur la santé au travail des personnels porteurs de handicap ?

Nous manquons de médecins de prévention, de budget et de maintenance pour les aménagements de postes, et nous n'arrivons pas à savoir comment sont attribués les allègements. Il faut parfois menacer, voire aller au tribunal administratif pour faire appliquer ces préconisations. L'administration nous oppose que les moyens doivent aller d'abord au bienêtre des élèves. Nous martelons que les personnels doivent être bien dans leur travail pour pouvoir s'occuper des élèves. Le sujet de la prévention n'intéresse pas notre hiérarchie, contrairement au secteur privé où les arrêts de travail sont payés par l'employeur, lequel voit bien où est son intérêt. Pour faire avancer les dossiers, nous nous appuyons sur l'inspectrice santé et sécurité au travail, le conseiller de prévention académique, le médecin de prévention. Dans nos groupes de travail, nous invitons les chefs de service pour les sensibiliser aussi.

Quels conseils donner aux collègues dont le dossier « n'avance pas » ?

L'article L4121-1 du Code du travail précise que l'employeur doit « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Les collègues qui bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), et qui ont droit à des allègements ou des aménagements doivent utiliser cette disposition.
Surtout, il ne faut pas rester seul. Au syndicat, nous faisons des courriers pour rappeler à la hiérarchie ses obligations et nous conseillons aux agents de faire un signalement sur le RSST, et, dans les cas graves, sur le registre des dangers graves et imminents (RDGI). Là, l'administration est dans l'obligation de bouger. • S. F.

Ne pas rester seul-e

Pour connaitre vos droits et les faire valoir, il importe que vous ne restiez pas seul·e.
Les militantes et militants Sgen-CFDT dans les régions académiques sont à votre écoute et peuvent vous accompagner dans vos démarches auprès de l'administration.
Pour en savoir plus : urlr.me/MwLJX

Opération CFDT

« Réponses à emporter »

Par Christophe Brin

La deuxième édition de « Réponses à emporter » s'est tenue les 28, 29 et 30 septembre dernier. Trois jours durant lesquels les équipes du Sgen-CFDT, accompagnées d'autres militant·e·s de la CFDT, sont allées à la rencontre des agent·e·s et salarié·e·s. Le but : écouter leurs questions, leur apporter des réponses (en direct ou en différé) et, plus généralement, leur permettre d'exprimer ce qu'il·elle·s vivent au travail.

DANS L'AGENDA SYNDICAL

Dans plusieurs régions, les syndicats ont fait coïncider cette opération à un autre évènement déjà prévu. Les permanences destinées aux conseillers principaux d'éducation (CPE) et enseignants stagiaires à l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (Inspé) en sont un bon exemple : elles ont lieu tout au long de l'année, mais organiser une « Réponse à emporter » à cette occasion a particulièrement motivé les militants à y aller « en force », c'est-à-dire plus nombreux que d'habitude.

SUR DES CAMPUS UNIVERSITAIRES

Dans le Nord–Pas-de-Calais, le Sgen-CFDT a travaillé main dans la main avec l'union régionale interprofessionnelle (URI) CFDT Hauts-de-France : le 30 septembre, à l'université de Lille, militants du Sgen-CFDT et de l'URI ont échangé avec les étudiants, et les personnels de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, et des Crous sur les problèmes auxquels ils sont confrontés.
En Île-de-France aussi, des campus universitaires ont été choisis pour cette opération : Orsay, Jussieu et Champs-sur-Marne. Les échanges ont été riches : prises de contact, partage d'expériences et discussions sur le télétravail, les conditions de travail, la structuration de l'établissement public expérimental (EPE), les déménagements et réorganisations, la prévention des risques psychosociaux… Les sujets ne manquaient pas, ni l'envie de faire savoir aux collègues qu'une organisation syndicale, c'est aussi un soutien précieux, un réseau de solidarité et d'expertises.

PLATEFORME TÉLÉPHONIQUE

Au niveau national, le Sgen-CFDT a organisé deux plateformes d'appel de 8 h à 18 h le 28 septembre : l'une pour les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH), l'autre pour les personnels administratifs. Ces derniers avaient en particulier des questions sur la mise en place de leur emploi du temps annualisé. Les AESH, quant à eux, se sont exprimés sur la nouvelle grille de rémunération, mais ils avaient aussi beaucoup d'autres choses à dire.

SUR DES LIEUX DE PASSAGE

Dans de nombreux cas, enfin, le Sgen-CFDT s'est joint à des actions interprofessionnelles — même si le public ne relevait pas uniquement de ses champs professionnels. Devant les gares, devant les cités et les restaurants administratifs ou encore devant les CFA, partout l'accueil réservé par les salariés était positif. Ce fut indéniablement une belle action de proximité !

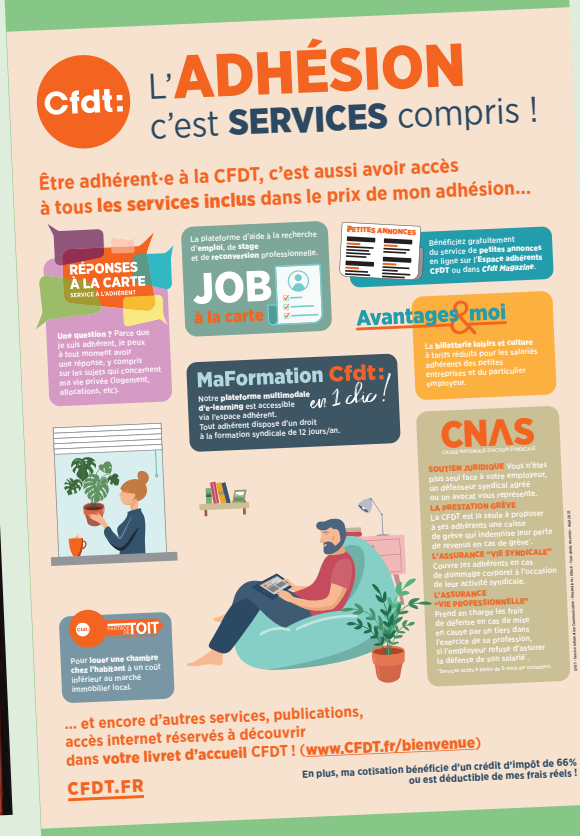
INFOS PRATIQUES

Quelques fiches distribuées lors de ces journées :
- Logement : https://tinyurl.com/RAEPLOGE
- Compte personnel de formation (CPF) : https://tinyurl.com/RAEPCPF
- Télétravail : https://tinyurl.com/RAEPTELET
- Avancement : https://tinyurl.com/RAEPAVAN
- Compte personnel d'activité : https://tinyurl.com/RAEPCPA
- Adhésion découverte : https://tinyurl.com/RAEPADH

Deux espaces pour avoir des réponses à d'autres questions :
- Vos droits et obligations dans la fonction publique : https://tinyurl.com/RAEPUFFA
- Sgen+ (informations générales sur la carrière : mutations, possibilités d'évolution, salaire et aides sociales…) : https://sgenplus.cfdt.fr/

Les articles sur les plateformes d'appel :
- AESH : https://tinyurl.com/RAEPAESH
- Administratifs : https://tinyurl.com/RAEPADM

Un retour plus détaillé sur ces journées :
- En vidéo : https://tinyurl.com/RAEPVID
- Dans *Syndicalisme Hebdo* : https://tinyurl.com/RAEPSYN


Cfdt:
L'ADHÉSION
c'est SERVICES compris !
Être adhérent·e à la CFDT, c'est aussi avoir accès à tous les services inclus dans le prix de mon adhésion...
RÉPONSES À LA CARTE
SERVICE À L'ADHÉRENT
Une question ? Parce que je suis adhérent, je peux à tout moment avoir une réponse, y compris sur les sujets qui concernent ma vie privée (logement, allocations, etc).
La plateforme d'aide à la recherche d'emploi, de stage et de reconversion professionnelle.
JOB à la carte
PETITES ANNONCES
Bénéficiez gratuitement du service de petites annonces en ligne sur l'Espace adhérents CFDT ou dans Cfdt Magazine.
Avantages&moi
La billetterie loisirs et culture à tarifs réduits pour les salariés adhérents des petites entreprises et du particulier employeur.
MaFormation Cfdt: en 1 clic !
Notre plateforme multimodale d'e-learning est accessible via l'espace adhérent.
Tout adhérent dispose d'un droit à la formation syndicale de 12 jours/an.
CNAS
CAISSE NATIONALE D'ACTION SYNDICALE
SOUTIEN JURIDIQUE Vous n'êtes plus seul face à votre employeur, un défenseur syndical agréé ou un avocat vous représente.
LA PRESTATION GRÈVE La CFDT est la seule à proposer à ses adhérents une caisse de grève qui indemnise leur perte de revenus en cas de grève.
L'ASSURANCE "VIE SYNDICALE" Couvre les adhérents en cas de dommage corporel à l'occasion de leur activité syndicale.
L'ASSURANCE "VIE PROFESSIONNELLE" Prend en charge les frais de défense en cas de mise en cause par un tiers dans l'exercice de sa profession, si l'employeur refuse d'assurer la défense de son salarié.
*Service accès à partir de 6 mois de cotisations.
cfdt MonAide TOIT
Pour louer une chambre chez l'habitant à un coût inférieur au marché immobilier local.
... et encore d'autres services, publications, accès internet réservés à découvrir dans votre livret d'accueil CFDT ! (www.CFDT.fr/bienvenue)
CFDT.FR
En plus, ma cotisation bénéficie d'un crédit d'impôt de 66% ou est déductible de mes frais réels !

THIERRY PECH

Propos recueillis par Aline Noël

Le directeur de Terra Nova a lancé « La grande conversation 2022 », qui a pour ambition, durant tout le temps de la campagne présidentielle, de donner la parole à la la pluralité des convictions et à la contradiction dans le respect des règles de civilité.

© Terra Nova

Comment est née cette initiative ?

« La grande conversation 2022[1]» est née d'un constat partagé avec Jean-Louis Missika – son responsable éditorial – sur l'état de dépérissement du débat public sur les questions politiques. On assiste à une montée de la polarisation, parfois totalement artificielle, des débats qui, en réalité, sont plutôt des combats avec invectives, voire insultes, les réseaux sociaux étant le déversoir des passions les plus tristes. Les gens restent enfermés dans leurs convictions et ne sont plus suffisamment en contact avec la contradiction pacifique. En 2017, une enquête sur les sympathisants et les militants de la République en marche[2] avait montré que les marcheurs se plaçaient à peu près au centre sur l'échelle politique gauche-droite, mais avaient tendance à éloigner d'eux Socialistes et Républicains beaucoup plus qu'ils ne le sont de fait. Ceci témoigne que notre imaginaire de l'altérité politique est bien plus contrasté que ne l'est la réalité quand on discute avec des gens qui ne pensent pas comme nous. Dans cet espace public très tendu, il nous a semblé utile de rappeler que la démocratie, c'est d'abord de la délibération pacifique, de la conversation. Converser avec quelqu'un, c'est avoir un échange où chacun, alternativement, écoute et parle. Le terme connote un échange civil, poli, et nous avons toujours plaisir à rappeler avec Jean-Louis Missika que politique et politesse ont la même origine : *polis*, la cité.

Comment avez-vous organisé cette opération ?

Le premier outil développé est la publication d'articles sur des sujets d'intérêt général, qui se répondront les uns les autres au travers de discussions structurées, argumentées, civiles mais contrastées. Ainsi, un texte d'Élie Cohen sur la réindustrialisation du pays a suscité une première réponse de Guillaume Duval, proche d'Europe Écologie Les Verts.

Le deuxième outil vise à faire de la pédagogie via des podcasts, à une voix (par exemple, François Crémieux sur les politiques de santé) ou encore à deux voix, soit complémentaires (comme le podcast sur la fabrique des territoires), soit contradictoires. C'est, en effet, l'un des objectifs de « La grande conversation 2022 » que de faire discuter des gens de sensibilité différente, capables de dire ce sur quoi ils s'accordent et ce sur quoi ils s'opposent. Cette position d'écoute constructive apaise le débat.

Un troisième outil, construit avec BVA, est une communauté de cinquante citoyens (plus une dizaine de suppléants), invités à parler des enjeux de la campagne présidentielle, et aussi d'autres sujets pas forcément visibles dans l'espace public. Le principe n'est pas d'établir des statistiques – le panel est trop étroit –, mais d'essayer de comprendre les raisonnements, les représentations, les arguments mobilisés sur une question ou une autre. S'agissant par exemple du pouvoir d'achat, ils ont pu s'exprimer sur un forum puis discuter ensemble. En général, les sondeurs disent que ce sujet est un terrain pour la gauche. Or, ce que les citoyens nous renvoient est beaucoup plus complexe : certains, bien sûr, assurent que le problème vient de leurs salaires trop bas, d'un travail pas assez reconnu, mais ils sont plus nombreux encore à incriminer taxes, impôts, cotisations et prélèvements obligatoires, ciblant les pouvoirs publics et les différents canaux par lesquels la solidarité nationale trouve les recettes dont elle a besoin. Enfin, ils montrent que la question du pouvoir d'achat traduit un problème plus général d'appréhension de l'avenir : ayant le sentiment que les choses n'ont guère bougé depuis une dizaine d'années, leur espoir de voir leur condition s'améliorer s'amenuise.

Et concernant le choix des thèmes…

On ne s'interdira rien. Terra Nova est une structure de centre gauche par sa sensibilité, réformiste et écologiste. Avec « La grande conversation 2022 », elle sort de sa mission habituelle de propositions de politique publique pour endosser une mission d'animation et de structuration du débat démocratique à son échelle. Pour remplir cette fonction, elle doit être prête à parler de tous les sujets qui comptent : aussi bien les questions régaliennes sur lesquelles on l'attend moins mais qui sont à l'agenda de cette campagne, que les grandes questions socio-économiques, européennes, et bien sûr environnementales… Terra Nova continuera son travail actuel en publiant des rapports, des propositions qui pourront servir à lancer une discussion sur « La grande conversation 2022 ». L'École est d'ailleurs un sujet sur lequel nous allons communiquer très bientôt. Nous parlerons également du travail, un sujet qui préoccupe les citoyens, notamment de sa reconnaissance, son utilité, sa dignité, sa rémunération — questions sur lesquelles j'espère pouvoir accueillir la parole de la CFDT…

LES FRANÇAIS VEULENT ÊTRE GOUVERNÉS, MAIS ILS VEULENT QU'ON LE FASSE AVEC EUX

« La grande conversation 2022 » se nourrit-elle de votre expérience de coprésidence de la Convention citoyenne pour le climat, objet de votre livre *Le Parlement des citoyens* ?

Elle s'en nourrit car on y recherche les qualités civiques et épistémiques (d'évacuation des fausses bonnes idées) qui sont propres à la délibération. Cependant, celle-ci appelle des procédures de discussion assez exigeantes qu'on ne s'impose pas nécessairement dans la conversation démocratique. La délibération conduite dans le cadre de la Convention citoyenne pour le climat était une délibération en petit comité (150 personnes) sur un sujet déterminé, tandis que la conversation démocratique qui s'organise dans le cadre de cette campagne électorale est forcément plus diverse, moins réglée. Néanmoins, l'idéal vers lequel il faudrait tendre est celui de la délibération et aussi de la participation, c'est-à-dire de l'expression de toutes et tous. Mais nous n'avons pas fait un forum de masse. La participation doit se faire dans d'autres cadres. Lors des premiers échanges que nous avons eus avec la communauté citoyenne construite par BVA, nous avons demandé quelles étaient les qualités attendues du prochain ou de la prochaine président·e de la République. Outre les qualités habituellement attribuées au président dans l'imaginaire gaullien de la Ve République – courage, détermination, indépendance… –, deux nouvelles dimensions ont été citées : l'écoute et la proximité. Une demande récurrente chez beaucoup, l'un des citoyens de la communauté remarquant que le gouvernement devrait organiser de façon régulière une « grande conversation » avec tous les Français. Les formes du type « Grand débat national » pour la participation, et « Convention citoyenne pour le climat » pour la délibération, devraient être appelées à prospérer. Les Français veulent être gouvernés, mais ils veulent qu'on le fasse avec eux et que leur opinion soit entendue autrement que sous la forme de sondages. Il y a là une demande qu'il faut entendre et à laquelle il faut répondre. Comme je le souligne dans mon livre, les formes qu'on peut donner à cette attente sont nombreuses. Cependant, il est encore trop tôt pour figer des réponses et les institutionnaliser, on a besoin de continuer à expérimenter des formats, des procédures… Je rêve d'une démocratie qui, dans dix ans, n'aura rien perdu de son socle représentatif mais sera augmentée d'une qualité participative et délibérative qui, aujourd'hui, lui fait défaut.

[1] https://tnova.fr/la-grande-conversation-2022/
[2] « La République en marche : anatomie d'un mouvement », par Bruno Cautrès, Thierry Pech, Marc Lazar et Thomas Vitiello, Rapport Terra Nova, octobre 2018 : http://urlr.me/ntYDC - Synthèse : urlr.me/q27YS

PARCOURS

Normalien, agrégé de lettres modernes, Thierry Pech est directeur général du *think tank* Terra Nova.

1994-1996
Enseignant-chercheur à l'université Paris Nanterre.

1997-2001
Secrétaire général adjoint de l'Institut des hautes études sur la Justice, aux côtés d'Antoine Garapon.
En 2001, chargé des relations avec le monde intellectuel au sein de la CFDT.

À partir de 2002
Secrétaire général du cercle de réflexion La République des idées, créé par Pierre Rosanvallon, et de la collection éponyme coéditée avec les éditions du Seuil.

2008-2009
Directeur général des éditions du Seuil.

À partir de 2010
Directeur adjoint de la rédaction du mensuel *Alternatives économiques*, puis directeur général.
Participe régulièrement à « L'Esprit public » sur *France Culture*.

Depuis décembre 2013
Directeur général de Terra Nova, dont il est l'un des fondateurs.

2019
Copréside, avec Laurence Tubiana, le comité de gouvernance de la Convention citoyenne pour le climat.

BIBLIO SÉLECTIVE

Le Parlement des citoyens
Collection « La République des idées », éditions du Seuil, octobre 2021.

Insoumissions. Portrait de la France qui vient.
Éditions du Seuil, janvier 2017.

Le Temps des riches. Anatomie d'une sécession.
Éditions du Seuil, décembre 2011.

La Nouvelle Critique sociale
S/d avec Pierre Rosanvallon, collection « La République des idées », éditions du Seuil, mai 2006.

Les Multinationales du cœur. Les ONG, la politique et le marché.
En coll. avec Marc-Olivier Padis, collection « La République des idées », éditions du Seuil, février 2004.

Dans de nombreux pays, des scientifiques et des artistes ne peuvent exercer librement leur profession et sont contraints à l'exil. Voilà pourquoi, depuis 2017, le programme PAUSE les soutient afin qu'ils puissent poursuivre leurs travaux.

Par le biais de financements incitatifs, nous permettons l'accueil de scientifiques et d'artistes en exil dans des établissements d'enseignement supérieur et de recherche en France. Nous accompagnons également leur insertion sociale et professionnelle.

Ces scientifiques et artistes font face à des situations dramatiques qui nécessitent notre mobilisation.

En choisissant de leur venir en aide :

- **Vous sécurisez** la vie de scientifiques et d'artistes en exil et celle de leur famille.
- **Vous défendez les libertés académiques et artistiques** à travers un programme de solidarité aux valeurs humanistes.
- **Vous contribuez à préserver le patrimoine** culturel et scientifique mondial.
- **Vous stimulez financièrement un réseau international de recherche**, vecteur d'avancées concrètes.
- **Vous devenez un acteur de l'attractivité de la France** en développant l'innovation et la recherche au sein de nombreux établissements présents sur tout le territoire.
- **Vous offrez la possibilité aux scientifiques et artistes de participer à la reconstruction de leur pays** une fois le moment venu.

Sous l'égide de

Fondation de France

Vous pouvez effectuer votre don :

- **par chèque bancaire à l'ordre de la Fondation de France – PAUSE**
- **par virement sécurisé sur https://dons.fondationdefrance.org/PAUSE**

Pour plus d'informations, rendez-vous sur
pause.college-de-france.fr