sgen Cfdt:

# Profession ÉDUCATION

N° 283 | Janvier-février 2022 | 2,50 €

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

## Du constat aux actes

## Le comité d'expert-e-s en sciences sociales CFDT - Fondation Jean Jaurès

## Entretien avec Patrick Boucheron

sgen Cfdt: Profession ÉDUCATION
N° 283 | Janvier-février 2022


## 3 ÉDITO

### 2022, année de tous les enjeux

Covid, élections présidentielle et législatives, congrès confédéral, élections professionnelles… l'année est chargée.

## 5 ACTUALITÉ

**Maintien des promotions par le Conseil national des universités**
Le Sgen-CFDT obtient gain de cause : une nouvelle victoire du syndicalisme de négociation.

**Télétravail, trouver un accord sur les méthodes**
Le Sgen-CFDT réclame un accord préalable sur le périmètre des négociations.

## 7 DOSSIER

### Égalité professionnelle

Sans égalité entre hommes et femmes, pas d'égalité professionnelle. Grâce au dialogue social, la question de l'égalité doit continuer à avancer pour que d'autres représentation et pratiques émergent.

## 12 INFO PRO

**Protection sociale complémentaire**
La CFDT Fonctions publiques a enfin obtenu gain de cause pour les agent·e·s de la Fonction publique d'État.

**Préparer sa retraite**
La CFDT et le Sgen-CFDT vous accompagnent dans vos démarches.

## 14 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

**Quelle politique de santé et sécurité au travail dans les syndicats ?**
Quatre syndicats témoignent de leurs combats locaux.

## 16 REPORTAGE

SOS MEDITERRANEE

**Des projets pédagogiques en lycée professionnel autour de SOS Méditerranée**
Focus sur deux projets montés avec des classes de BTS.

## 17 VIE DU SYNDICAT

**Comité d'expert·e·s en sciences sociales CFDT – Fondation Jean Jaurès**
Frédéric Sève, secrétaire national de la CFDT présente ce projet.

**Entretien avec Patrick Boucheron**
L'historien est l'un des membres du Comité d'expert·e·s.


**DIRECTRICE DE LA PUBLICATION :** Catherine Nave-Bekhti. **RÉDACTEUR·TRICE·S EN CHEF :** Alexis Torchet et Aline Noël. **SECRÉTAIRES DE RÉDACTION, MAQUETTE :** Christophe Caulier et Aline Noël. **RÉDACTION :** Lætitia Aresu, Florence Dubonnet, Jean-Luc Evrard, Françoise Lambert, Odile Nave, Catherine Nave-Bekhti, Aline Noël, Alexis Torchet, et le groupe de travail fédéral Égalité femmes-hommes. **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 :** ©Anilakkus

Ce magazine est conforme à la nouvelle orthographe
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

**CATHERINE NAVE-BEKHTI**
Secrétaire générale

**ÉDITO**

# 2022, année de tous les enjeux

L'ANNÉE 2022 A DÉMARRÉ sous l'empire du Covid avec une vague Omicron qui bouscule, plus encore que les précédentes, le système d'éducation et de formation. Le variant Omicron amplifie ce que le variant Delta avait initié : le virus circule très fortement chez les enfants, les adolescents, les jeunes qui fréquentent les écoles, collèges, lycées et universités, mais aussi chez celles et ceux qui les accueillent, les forment. La vie des élèves et des étudiant·e·s, la vie et le travail des professionnels de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de la Jeunesse et des Sports, de l'enseignement agricole public sont fortement impactés. Dès le mois de décembre, vous avez alerté les syndicats, la fédération, sur la forte désorganisation des établissements d'éducation et de formation, sur la charge de travail accrue d'un cran encore pour tous les personnels qui font l'École au quotidien. Les syndicats, la fédération se sont coordonnés pour articuler les interventions locales et celles auprès des services ministériels, pour organiser aussi des actions – de grève le 13 janvier, mais aussi des interpellations et des interventions répétées. Le 2 février 2022, un rassemblement militant avec la CFDT, la FEP-CFDT et Interco-CFDT nous a permis d'exercer un droit de suite sur les mesures prises – enfin – par le gouvernement pour tenter d'améliorer la gestion de l'impact de la crise sanitaire sur le système éducatif. Nous avons aussi rappelé des exigences fortes depuis longtemps et renforcées par la pandémie : nous demandons une revalorisation salariale pour tou·te·s les agent·e·s, au-delà des débuts de carrière, une reconnaissance de leur engagement pour garantir le droit à l'éducation

depuis deux ans. Nous demandons aussi que l'État, par delà les alternances politiques, décide enfin d'investir massivement dans l'éducation, et d'assumer que cela passe aussi par la masse salariale et un schéma d'emploi à la hauteur des besoins de formation et d'accompagnement de la jeunesse.

2022, année sous Covid donc, mais 2022 année démocratique majeure aussi. Élection présidentielle et élections législatives marqueront le printemps. Libre et engagée, la CFDT ne soutient pas un parti, un·e candidat·e mais, fidèle à ses valeurs, elle appellera, sans ambigüité et sans hésitation, à faire barrage à l'extrême droite. Il s'agit de refuser l'arrivée au pouvoir de celles et ceux qui tournent le dos à la démocratie et au progrès social, qui prônent l'exclusion, la xénophobie. Engagée avec toutes les organisations du Pacte du pouvoir de vivre, la CFDT porte 90 propositions en complément des revendications confédérales. C'est sur cette base qu'elle interpelle les candidat·e·s républicain·e·s à l'élection présidentielle.

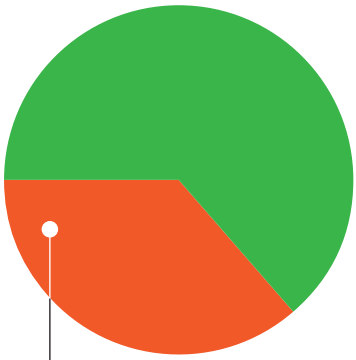
C'est aussi dans ce cadre que la CFDT et le Sgen-CFDT entendent mettre les questions d'éducation, de formation et de recherche publique au cœur du débat public. Les prochains dossiers de *Profession Éducation* y contribueront.

2022, c'est aussi l'année du 50e congrès confédéral à Lyon, en juin. Les syndicats ont d'ores et déjà reçu l'avant-projet de résolution d'orientation, et le temps est désormais celui du débat interne, de la proposition d'amendements par les syndicats.

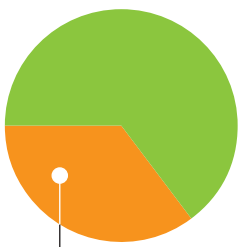
2022, c'est enfin l'année des élections professionnelles. Pour renforcer le Sgen-CFDT, renforcer la CFDT, donner plus de poids à nos propositions pour les personnels et pour le système d'éducation et de formation, à nous toutes et tous de faire découvrir notre syndicalisme à nos collègues, à nous de les convaincre de voter Sgen-CFDT en décembre prochain.

Février 2021

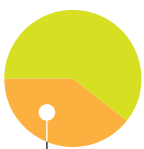
**Quelles promotions pour les femmes dans l'Enseignement supérieur ?**



36 % de femmes promouvables,
soit 8 845 femmes
pour 15 515 hommes

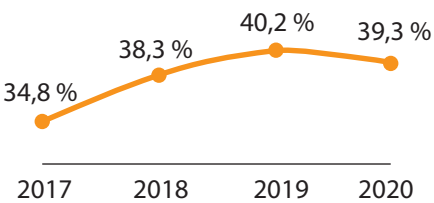


35 % de femmes candidates,
soit 2 868 femmes
pour 5 280 hommes



39 % de femmes promues,
soit 1 441 femmes
pour 2 228 hommes

**Évolution de la part des femmes parmi les promu·e·s.**




*Sources : Mesri, Galaxie-Electra, DGRH A1-1, 2020*

© LPLT — https://fr.wikipedia.org/w/index.php?curid=4031913

**Maintien des promotions par le Conseil national des universités**

# Le Sgen-CFDT obtient gain de cause

Par Françoise Lambert

Jusqu'à présent, la promotion des enseignants-chercheurs était décidée pour moitié au niveau national (par chacune des disciplines au sein du Conseil national des universités – CNU), et pour l'autre moitié par les établissements. Or, la direction générale des ressources humaines (DGRH) a évoqué la suppression du quota national de promotion, alors que les enseignants-chercheurs sont très attachés à cette procédure, parce qu'elle permet de mieux appréhender la diversité des profils et des parcours.

Nous avons donc multiplié les échanges avec la DGRH et le cabinet durant les dernières semaines pour démontrer que l'interprétation juridique de la DGRH, à la base de ce projet de réforme, était totalement fausse [1]. Et nous avons informé le ministère que nous n'hésiterions pas à aller en justice pour faire reconnaitre le bienfondé de notre interprétation. C'est d'ailleurs cet argument juridique qui semble avoir emporté la décision d'abandon du projet.

Cette victoire est celle du syndicalisme de négociation : nos modalités d'action et d'intervention, et la représentativité de la CFDT dans l'Enseignement supérieur et la Recherche — où elle est la première organisation tous types d'établissements et de personnels confondus —, permettent de faire évoluer favorablement les orientations du ministère.

[1] Voir l'article du Sgen-CFDT : «CNU et loi de transformation de la fonction publique : démêler le vrai du faux», https://urlz.fr/hmKH

# En bref

### Retour sur la mobilisation des 13 janvier et 2 février

**La fédération Sgen-CFDT et ses syndicats** ont multiplié les actions en janvier. Avec l'intersyndicale, le 13, ils exprimaient dans la rue le ras-le-bol des personnels face à un employeur qui n'assume pas correctement ses responsabilités sanitaires. La mobilisation, soutenue par la Confédération, a payé : le soir même, des annonces répondaient à une partie de nos attentes (masques, recrutements, aménagements des examens…).
Le Sgen-CFDT est resté mobilisé pour le respect des engagements et la reconnaissance des agents avec un point d'orgue le 2 février et un rassemblement des militants du Sgen, de la FEP et d'Interco pour la remise d'un courrier signé par les secrétaires généraux des fédérations et Laurent Berger au ministre de l'Éducation nationale. • A. T.

### Mobilisés pour le pouvoir d'achat !

**Tous les agents subissent l'inflation**, et seule une hausse de la valeur du point est de nature à répondre à ses conséquences. La CFDT demande la prise en compte de l'inflation de manière pérenne en indice pour les titulaires et les contractuels ; une amplitude de carrière plus valorisante ; la valorisation des débuts de carrière avec une baisse de la durée dans les premiers échelons ; enfin, le maintien de la reconnaissance des niveaux de qualification exigés lors des recrutements. Soutenez ces revendications en signant et faisant signer la carte-pétition de la CFDT Fonction publique ! • L. A.

Pour en savoir plus : https://urlz.fr/hmx2

### 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**

Télétravail enseignant

# L'enjeu d'un accord de méthodes

Par Florence Dubonnet

Le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, et celui de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ont conjointement entamé la négociation de la déclinaison de l'accord fonction publique de juillet 2021 sur le télétravail. À la demande du Sgen-CFDT, on passe par l'étape d'un accord de méthodes afin de cadrer la négociation proprement dite et déterminer les publics concernés, les modes de négociation, les sujets à aborder, la mise en place d'un calendrier… La négociation elle-même doit s'achever à la veille de l'élection présidentielle.
Pour le Sgen-CFDT, l'enjeu de l'accord de méthodes est notamment celui de la prise en compte ou non des personnels enseignants et enseignants-chercheurs dans les discussions. Sans confondre télé-enseignement et télétravail, nous sommes les seuls à défendre l'idée que le télétravail puisse être source de droits nouveaux pour ces personnels. Faire reconnaitre tout le travail déjà effectué à domicile, le cadrer peut apporter du mieux en matière de santé et sécurité, de droit à la déconnexion, d'indemnisation…
À la veille de la dernière mouture du texte, le risque est fort que le camp des opposants à toute ouverture de réflexion sur le sujet l'emporte.

AGENDA

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

**Du 23 au 25 | 02 2022**

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SGEN-CFDT**

Durant trois jours, les membres du conseil et de l'appareil fédéral, ainsi que les délégué·e·s des syndicats, se réunissent à Dijon. Ateliers et stands sur les grandes actualités du syndicalisme Sgen, tables-rondes et interventions de syndicats et d'invités vont animer ces journées de réflexion.

**08 | 03 2022**

**JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES**

« L'égalité aujourd'hui pour un avenir durable », thème de l'édition de 2022, ambitionne de questionner la situation des femmes dans le contexte des crises climatiques et écologiques, l'occasion également de saluer leur engagement actuel et à venir dans ces luttes pour la durabilité.
https://urlz.fr/ho5U

**21-26 | 03 2022**

**SEMAINE DE LA PRESSE À L'ÉCOLE**

Le thème est, cette année, « S'informer pour comprendre le monde ».
https://cutt.ly/vkmw3fw

**Jusqu'au 31 | 03 2022**

**PARLONS ENGAGEMENT, GRANDE ENQUÊTE CFDT**

S'engager, « c'est agir ou subir ? », « Pour la vie ou pour une nuit ? »… Venez répondre à « Parlons engagement », la nouvelle grande enquête en ligne de la CFDT, pour dessiner les diverses formes d'engagement à horizon 2030. Ouverte à toutes et tous.
https://www.parlonsengagement.fr/

PARLONS ENGAGEMENT

©Bruno / Pixabay

DOSSIER

# Égalité professionnelle

Réalisé par Laetitia Aresu, Odile Nave,
et le groupe de travail fédéral Égalité femmes-hommes.

Sans égalité entre hommes et femmes, il n'y a pas d'égalité professionnelle. Notre organisation syndicale travaille à rendre visibles les inégalités réelles que d'autres ont laissé s'installer au cours des décennies.

Grâce au dialogue social, la question de l'égalité avance. Aujourd'hui, la mise en œuvre des différents plans d'action vise à faire évoluer les représentations, les pratiques de recrutement, à prendre en compte l'égalité salariale et l'articulation des temps de vies professionnelle et personnelle.

# La CFDT et l'égalité
## Un peu d'histoire

Au Sgen-CFDT, l'égalité professionnelle n'est pas seulement un sujet d'actualité mais une boussole qui guide notre action syndicale et le fonctionnement de notre organisation. Et parce que nous agissons pour l'égalité entre les femmes et les hommes, le Sgen-CFDT est une organisation féministe.

**1919** Des femmes se réunissent et s'organisent en syndicats féminins.

**1935** Le ministre du Travail dénonce le travail des femmes mariées. Avec Madeleine Tribolati, elles revendiquent le droit au travail pour toutes, à égalité avec les hommes.

**1960** Jeannette Laot, militante, impulse une réflexion sur la place des femmes dans la société et l'élaboration d'une stratégie syndicale pour les femmes.

**1964** La CFTC devient la CFDT. Est posé le principe de non-discrimination entre femmes et hommes.

**1970** Jeannette Laot est élue à la commission exécutive confédérale. Débat sur l'avortement dans la confédération. L'organisation valide l'adhésion de Jeannette Laot à titre personnel et en tant que membre fondatrice au Mouvement pour la liberté de l'avortement et de la contraception. La CFDT devient la première organisation syndicale à agir pour l'abrogation de la loi interdisant l'avortement.

LES OBJECTIFS DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE RESTENT PARFOIS DIFFICILES À ATTEINDRE : les stéréotypes persistent et enferment les femmes et les hommes dans certains rôles. Ces représentations peuvent conduire les femmes à l'autocensure ou à cette impression de devoir prouver leur légitimité pour telle fonction ou mission. Le Sgen-CFDT revendique aussi une politique d'égalité plus volontariste, avec des mesures coercitives.

La loi dite de transformation de la fonction publique a rendu obligatoires l'élaboration et la mise en œuvre des plans d'action pour l'égalité professionnelle dans les académies, les établissements de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de l'enseignement agricole et chez les opérateurs (Cned, Canopé). Dans les comités de suivi, le Sgen-CFDT dénonce les insuffisances et propose des mesures pour atteindre les objectifs. Car il ne suffit plus de constater, il faut agir.

### ÉGALITÉ SALARIALE

Non, le statut de fonctionnaire ne garantit pas l'égalité salariale ! Lors des discussions sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR), la CFDT a pointé plusieurs écarts méconnus de rémunération, de déroulement de carrière, et leur impact sur les pensions de retraite des femmes.

Dans la Fonction publique, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est en moyenne inférieur de 12,3 % à celui des hommes en 2018 [1]. Les parcours professionnels des femmes sont davantage concernés par des périodes de temps partiel et des interruptions de carrière. Ainsi l'écart sexué de salaire entre les agent·e·s s'accroit progressivement pour atteindre 13,9 % chez les 50-60 ans. Parmi les 10 % des agent·e·s les moins rémunéré·e·s, 70 % sont des femmes. Cette part diminue progressivement avec l'élévation dans l'échelle salariale : elle atteint 46 % parmi les 10 % des agent·e·s les mieux rémunéré·e·s.

Les écarts salariaux résultent de plusieurs facteurs professionnels et sociétaux : politique salariale, politique indemnitaire, heures supplémentaires, missions proposées, biais de recrutement, autocensure, choix de vie personnels.

Agir sur les rémunérations d'aujourd'hui et de demain ne fera pas

Jeannette Laot
par Claude Truong-Ngoc / Wikimedia Commons - cc-by-sa-3.0

**1979** Au congrès de Brest, la résolution inscrit le principe de mixité dans l'organisation et la volonté d'avoir une analyse mixte des réalités.

**1992** Nicole Notat devient secrétaire générale de la CFDT, première femme à la tête d'une organisation syndicale en France.

© Kburnett91 / Pixabay

## Revendiquer l'égalité salariale, c'est préparer l'avenir…

disparaitre les effets antérieurs qui ont un impact sur les trajectoires de carrière et les pensions de retraite des femmes. La mise en œuvre de PPCR [2] a permis de neutraliser le gel de la notation pendant le congé maternité et les retards d'inspection liés à des situations personnelles, avec la mise en place d'un cadencement unique pour le passage d'échelon.
Par ailleurs, l'avancement de grade des femmes s'effectue au regard de leur représentativité parmi les promouvables.
Pour le Sgen-CFDT, il faut aller plus loin : rapprocher le taux de promotion des femmes de leur représentation dans les effectifs du corps, pour rattraper les retards de promotions liés aux retards de carrière avant la mise en œuvre de PPCR.
Revendiquer l'égalité salariale, c'est préparer l'avenir avec des mesures justes et peser sur les employeurs.

### ÉGAL ACCÈS AUX MÉTIERS

S'agissant de l'égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles, le Sgen-CFDT réclame l'organisation de sensibilisations et de formations à l'égalité permettant de prendre conscience et de lutter contre les biais sexistes dans les recrutements et les affectations. À ce jour, la part des femmes dans les effectifs des personnels de l'encadrement supérieur représente 41,8 % (31 % parmi les directeur·trice·s des services départementaux de l'Éducation nationale).
Chez les chef·fe·s d'établissement du 2nd degré, la part des femmes progresse (52,3 %). Mais elles sont proportionnellement plus affectées dans des établissements de 1re, 2e et 3e catégorie… alors que les hommes le sont bien davantage dans des établissements de 4e et 4e catégorie exceptionnelle dont l'indemnitaire est plus rémunérateur [3].
Comment ces phénomènes s'expliquent-ils ? Auto-limitation des candidates ou forme de discrimination à l'embauche ?
Pour le Sgen-CFDT, il est temps de veiller aux équilibres et de faire en sorte que les femmes accèdent autant que les hommes aux responsabilités professionnelles en valorisant les compétences et en professionnalisant les procédures de recrutement ou d'affectation. C'est par une formation solide des personnels chargés des affectations dans les emplois de cadres, et des jurys, que cet objectif pourra être atteint.

### VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Les rôles sociaux pèsent encore lourdement sur les choix de vie de chacun·e d'entre nous. Parce que la charge domestique leur incombe encore trop, les femmes sont davantage soumises que les hommes à l'injonction de concilier temps professionnel et temps familial. Elles occupent davantage des emplois à temps partiel : 10,4 % des femmes contre 3,4 % des hommes dans la population enseignante ; parmi ●●●

**Entre 1986 et 2004** La CFDT organise six évènements intitulés « Les actuelles » et qui rassemblent plus de 2 000 femmes à chaque fois.

**1990** À l'occasion des « actuelles », la CFDT exprime ses revendications sur le harcèlement sexuel au travail et demande une définition légale du harcèlement sexuel, une loi qui ne décourage pas les victimes de porter plainte, la condamnation des employeurs qui laissent faire et la condamnation des auteurs des faits. Et deux ans plus tard, la loi va introduire dans le Code du travail la définition du harcèlement sexuel.

**Depuis 2015** La confédération fait de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail un axe fort de ses revendications.

**En 2018** Au congrès de Rennes, la CFDT réaffirme son engagement contre les violences sexistes et sexuelles au travail et au sein de l'organisation, et élabore la charte d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles que les fédérations et les syndicats sont invités à mettre en œuvre avec l'ensemble des militant·e·s. Un pas supplémentaire est également franchi avec parité stricte au bureau national et à la commission exécutive.

les personnels administratifs, sociaux et de santé, 17,6 % des femmes à temps partiel pour 3,6 % d'hommes.
L'articulation des temps de vies professionnelle et personnelle concerne autant les femmes que les hommes. Le Sgen-CFDT a insisté pour que la notion de parentalité soit inscrite dans le plan d'action pour l'égalité professionnelle. Cela permet la prise en compte de l'évolution des structures familiales, la reconnaissance de toutes les formes de parentalité, et favorise le partage égal des responsabilités entre deux parents.
L'égalité professionnelle, c'est aussi permettre à tout·e agent·e de pouvoir s'engager dans un projet professionnel en supprimant les éventuels obstacles.
Le Pacte du pouvoir de vivre (PPV) signé par la CFDT propose une banque des temps qui permettrait aux travailleur·se·s de disposer d'un capital de temps pour pouvoir faire une pause dans leur vie professionnelle, développer un projet personnel, artistique, sportif, familial… une banque qui n'appartiendrait pas à l'employeur, et qui permettrait de conserver son capital de temps même lors de changement d'emploi.
Ce nouveau droit universel prendrait, en pratique, la forme d'un compte épargne temps (CET) attaché à la personne tout au long de la vie.
Pour le PPV, une augmentation du temps de congé paternité à 2 mois s'impose. Son évolution est aussi un enjeu clé de l'égalité entre les femmes et les hommes qui passe par une reconnaissance, dans la société comme dans les entreprises et administrations, de la responsabilité et de l'engagement des pères.
Repenser les modes d'organisation du travail au sein de chaque collectif est nécessaire pour permettre à chacun·e d'articuler vie professionnelle et personnelle. Il en va également de la qualité de vie au travail. L'élaboration d'une charte des temps pour définir les modalités de réunion, en plus de l'accord sur le télétravail, le séquençage des tâches attendues… sont des pistes à envisager pour mieux prendre en compte les contraintes de la vie personnelle et les empêcher de devenir des obstacles à l'investissement souhaité par l'agent·e.

## VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES, DISCRIMINATIONS

Les plans d'action pour l'égalité professionnelle doivent comporter des mesures pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), les discriminations et le harcèlement. Depuis octobre 2021, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation s'est doté d'un Plan national de lutte contre les VSS qui renforce les mesures du plan d'action pour l'égalité professionnelle.
La lutte contre les VSS au travail concerne aussi l'action syndicale. À ce titre, le Sgen-CFDT renforce ses revendications relatives à la prévention et à l'accompagnement des victimes : un dispositif pour s'exprimer sereinement et pour signaler, avec une procédure claire, en dehors de la chaine hiérarchique, et des personnes compétentes en écoute et en conseil.
Il est impératif que des campagnes d'information et de sensibilisation se déploient sur tous les lieux de travail, vers l'ensemble des agent·e·s, via tous les moyens de communication.
À l'interne, le Sgen-CFDT a adhéré à la charte CFDT d'engagement pour la prévention des VSS dans l'activité syndicale. Les militant·e·s participent à des actions de sensibilisation sur les VSS afin de mieux appréhender le sujet et ainsi prendre conscience des enjeux [4]. • L. A

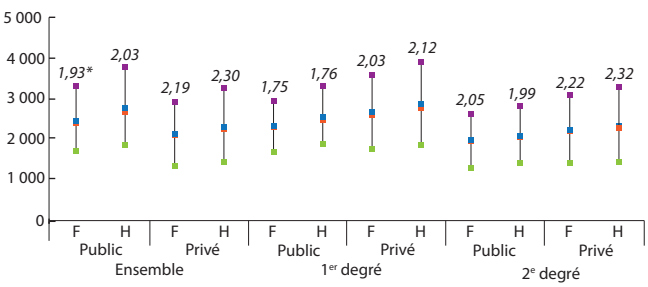
[1] « Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique », 2021, https://urlz.fr/hm9R

[2] Ce cycle long de négociations, menées par la ministre de la Fonction publique avec les neuf organisations syndicales représentatives, a abouti mi-juillet 2015. Pour plus d'informations : https://urlz.fr/hma3

[3] « Bilan social 2020-2021 du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports », Enseignement scolaire, 2020-2021, https://urlz.fr/hmas

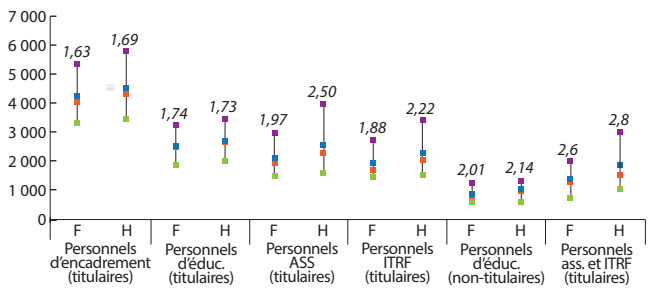
[4] *Cf. Profession Éducation*, n° 277 – Automne-hiver 2020, p. 16-17 : https://urlz.fr/hmn7

**Répartition du salaire net mensuel des enseignant·e·s par degré, sexe et secteur en 2019** (en vert : 1er décile ; en violet : 9e décile ; en bleu : moyenne ; en orange : médiane).




*Lecture : en 2019, les 10 % des enseignantes du public les mieux rémunérées perçoivent un salaire net mensuel 1,9 fois plus élevé que les 10 % enseignantes du public les moins bien rémunérées (rapport interdécile)*

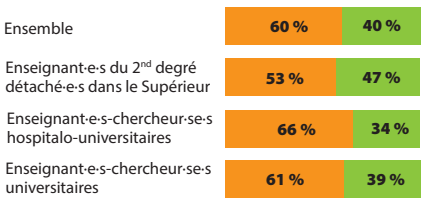
**Répartition du salaire net mensuel des non-enseignant·e·s de l'Éducation nationale selon le sexe en 2019.**



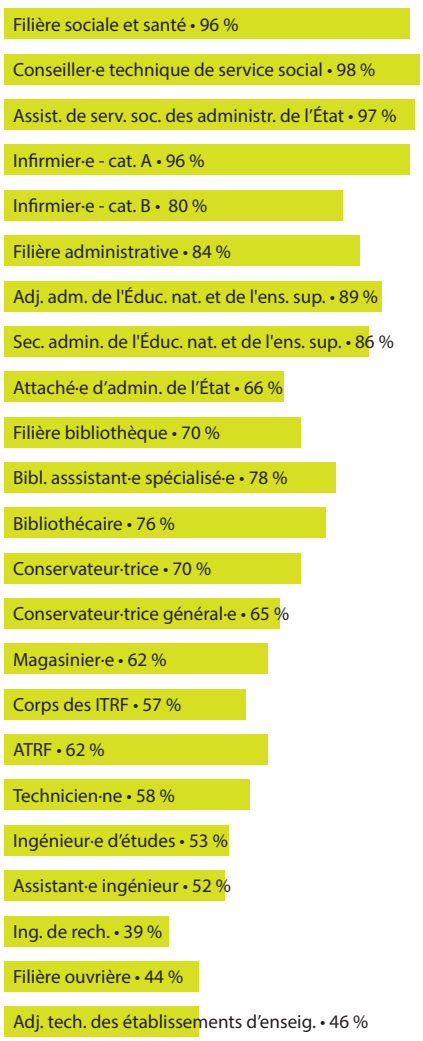

*Sources : Bilan social du MENJS*

# Ce que le Sgen-CFDT continue à revendiquer

**Personnels enseignants titulaires en activité dans l'enseignement supérieur en 2019** (en orange : les hommes ; en vert : les femmes)**.**




**Part des femmes dans les personnels non-enseignants selon les filières en 2019 (moyenne : 67 %).**




*Sources : MESI-DGRH*

## Au niveau ministériel

1 **Une politique d'égalité plus volontariste,** avec des mesures coercitives qui obligent à obtenir des résultats.

2 **Des politiques en ressources humaines qui valorisent** les compétences et professionnalisent les procédures de recrutement ou d'affectation.

3 **Des mesures pour faire évoluer les représentations** et lutter contre les biais sexistes dans les recrutements et les affectations : organisation de sensibilisations et de formations à l'égalité.

4 **Des mesures qui prennent en compte l'évolution des structures familiales,** la reconnaissance de toutes les formes de parentalité, et favorisent le partage égal des responsabilités entre les deux parents.

5 **Des mesures pour permettre de s'engager dans un projet professionnel** : le Pacte du pouvoir de vivre signé par la CFDT propose une banque des temps qui permettant aux travailleur·se·s de disposer d'un capital de temps pour pouvoir faire une pause dans leur vie professionnelle, développer un projet personnel, artistique, sportif, familial…

6 **Des mesures pour concilier les temps de vies professionnelle et personnelle** : réorganisation du travail (charte des temps).

## Au niveau académique ou dans les établissements de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement agricole, une déclinaison sérieuse du plan d'action

1 **Faire connaitre l'existence du Plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,** négocié et adopté par les ministères, les organisations syndicales, avec déclinaison obligatoire dans les académies, les universités et établissements. Il a vocation à être mis en œuvre concrètement.

2 **S'assurer que les dispositifs d'écoute et de signalement** des violences et discriminations soient connus de l'ensemble des personnels (par affichage, mail…).

3 **Communiquer à tous les personnels les coordonnées des référent·e·s-égalité** départementaux et académiques / de leur université / établissement.

4 **Favoriser l'identification des personnes-ressources** sur les lieux de travail (agent·e de prévention, personne formée…) et informer des recours/procédures possibles en cas de comportement inapproprié ou violent.

## Dans les projets d'établissement, d'école

1 **Faire de l'égalité professionnelle,** de la lutte contre les inégalités et les violences sexuelles et sexistes un enjeu du projet d'établissement et du document unique de prévention des risques.

2 **Demander et favoriser la mise en œuvre de sensibilisations** et de formations locales en fonction des besoins et demandes.

3 **Encourager et favoriser les projets** à destination des élèves et étudiant·e·s sur l'égalité, la déconstruction des stéréotypes, la prévention des violences…

### Qu'est-ce que le Ripec ?

Le Ripec, c'est le nouveau régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs. Il comprend une indemnité liée au grade («socle») identique pour tous, qui doit passer de 2 800 € en 2022 à 6 400 € en 2027 ; une indemnité liée à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités déclinée selon trois groupes et dont les montants maximums sont de 6 000 €, 12 000 € et 18 000 € maximum, selon les groupes ; et une prime individuelle liée à la qualité des activités et de l'engagement professionnel, avec un plancher de 3 500 € et un plafond de 12 000 €.
Lors des négociations, l'objectif du Sgen-CFDT était d'obtenir l'indemnité socle la plus élevée possible, au détriment de la prime individuelle, et de répartir cette prime individuelle entre un plus grand nombre d'agents, avec un montant plus faible qu'actuellement. • F. La.

### Repyramidage des postes d'enseignant·e·s-chercheur·e·s

Ce repyramidage correspond à la transformation, en 5 ans, de 2 000 postes de maitres de conférences (MCF) en postes de professeurs d'université (PU). Il s'agit d'une voie complémentaire pour celles et ceux dont la carrière est bloquée du fait de la pénurie de postes, et ce, malgré la qualité de leurs dossiers et leur conformité à tous les critères.
Outre la qualité du dossier, ces promotions devront tenir compte du déséquilibre PU/MCF très variable d'une discipline à l'autre [1], ce qui rend les progressions de carrière d'autant plus difficiles (quand certaines ont plus de 40 % de PU, d'autres en ont à peine plus de 20 %). Ces postes devront donc concerner en priorité ces dernières pour faciliter les déroulés de carrière, et tenir compte par ailleurs des répartitions femmes-hommes. • F. La.

[1] Voir https://urlz.fr/hn0x

Protection sociale complémentaire

# Où en est-on ?

Par Lætitia Aresu

Depuis plus de quinze ans, la CFDT revendiquait une participation financière des employeurs publics à l'acquisition d'une complémentaire santé au moins à hauteur de 50 % de son cout. La CFDT Fonctions publiques a enfin obtenu gain de cause pour les agent·e·s de la Fonction publique d'État.

Ce nouvel acquis social s'est négocié dans un cadre nouveau, celui des accords collectifs issus de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 aout 2019, qui ont une portée juridique et une force contraignante. L'accord est majoritaire puisque l'ensemble des organisations syndicales représentatives l'ont soutenu en le signant le 26 janvier 2021.
L'accord pour les agents publics de l'État prévoit, à compter du 1er janvier 2024, une participation forfaitaire des employeurs publics d'au moins 50 % de la cotisation pour un panier de soins de qualité, supérieur au minimum prévu par le Code de la sécurité sociale.
Le choix d'un contrat collectif à adhésion obligatoire permet de mettre en œuvre les solidarités, intergénérationnelle et indiciaire ; cela signifie entre autres qu'une partie des cotisations permettra de financer la gratuité à partir du 3e enfant, la participation aux cotisations des retraités, et que la part variable de la cotisation sera calculée en fonction de la rémunération brute de chaque agent.
Cet accord interministériel constituera le point de départ des négociations ministérielles qui vont maintenant s'ouvrir et ne pourront aboutir qu'à un accord égal ou supérieur. Il appartiendra donc au Sgen-CFDT, avec les autres organisations syndicales représentatives des comités techniques de l'Éducation nationale, de la Jeunesse, des Sports, de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'enseignement agricole, d'essayer d'obtenir des améliorations auprès des ministères respectifs.
Actuellement, à la MGEN, la complémentaire santé est couplée au volet prévoyance (incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès), ce qui n'est pas le cas dans l'accord interministériel. De nouvelles négociations interministérielles s'ouvrent en février sur ce sujet.
La CFDT aurait souhaité que les deux volets soient traités simultanément en couplage car ils sont intimement liés.

© EvgeniT / Pixabay

## Revalorisation de la filière administrative

La revalorisation indemnitaire pour la filière administrative se poursuit en 2022.
En ligne de mire, on a les moyennes interministérielles. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) des agents des catégories A et B va augmenter d'un forfait variant entre 1000 € annuel (B – groupe 3) et 2100 € (A – groupe 1). Selon l'académie, la part forfaitaire est complétée pour un alignement des IFSE au sein du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, quels que soient l'académie ou le lieu d'exercice. En 2021, les IFSE d'Ile-de-France avaient été augmentées pour rejoindre celles de l'administration centrale. Les autres régions tendent désormais vers cet objectif.
Après intervention du Sgen-CFDT, la revalorisation triennale sera présentée courant février pour les catégories C. Le Sgen-CFDT exige qu'elle soit significative. Dans l'enseignement supérieur, une enveloppe spécifique sera consacrée à la revalorisation des agents administratifs. • F. D.

© wir_sind_klein / Pixabay

Le Sgen-CFDT vous accompagne

# Préparer sa retraite

Par Odile Nave

Maitriser ses droits en matière de retraite importe pour être prêt à les faire valoir le moment venu. Connaitre les systèmes actuels de retraite permet aussi de réfléchir et agir collectivement. Si la perspective d'un système universel de retraite s'est éloignée depuis mars 2020, les problèmes posés demeurent.

Dans nos champs professionnels, la part des fonctionnaires qui prennent leur retraite en n'ayant cotisé qu'au régime de la Fonction publique diminue régulièrement alors que la part des fonctionnaires polypensionnés[1] s'accroit. Aussi les pensions de nombreux futurs retraités proviendront d'au moins trois régimes (Fonction publique, régime général de la Sécurité sociale et retraite complémentaire), auxquels s'ajoute, pour les fonctionnaires polypensionnés, le régime additionnel de la Fonction publique (RAFP).
Le montant de la retraite dépend des droits acquis, c'est-à-dire de la durée d'assurance dans les différents régimes de retraite, et de l'âge de départ à la retraite. Quand le nombre de trimestres requis pour percevoir une retraite à taux plein avant la limite d'âge (67 ans pour les sédentaires, 62 ans pour les actifs) n'est pas atteint, une décote s'applique. Pour les fonctionnaires sédentaires qui continuent à travailler au-delà de l'âge légal de 62 ans, une surcote s'ajoute à la pension dès que le nombre de trimestres nécessaires pour la retraite à taux plein est atteint.
Les nouveaux fonctionnaires peuvent avoir acquis des droits en tant que salariés du privé ou contractuels, et ils peuvent également racheter des années d'étude, ce qui accroitra soit la durée d'assurance, soit le taux et la durée d'assurance dans la limite de douze trimestres.
Des droits familiaux peuvent s'ajouter aux trimestres acquis, qu'ils soient pris en compte dans la Fonction publique ou, à défaut, dans le régime général pour les polypensionnés qui ne remplissent pas les conditions pour en bénéficier dans la Fonction publique.
En cas de retraite anticipée pour invalidité ou pour raisons familiales, le fonctionnaire polypensionné ne percevra pas sa retraite du régime général avant l'âge légal d'ouverture des droits, soit 62 ans.
Dans tous les cas, les militantes et militants de proximité sont là pour vous conseiller et accompagner vos démarches.

[1] Personnels terminant leur carrière comme contractuels dans le secteur public, fonctionnaires ayant travaillé comme contractuels et/ou salariés du privé.

### Pour consulter son espace personnel sur les différents sites

▸*Ensap.gouv.fr* : site incontournable pour préparer sa retraite de la Fonction publique quand on termine sa carrière comme fonctionnaire. L'outil de simulation permet de visualiser, à différentes dates de départ, le montant de sa pension Fonction publique. Il faut bien vérifier que les droits acquis au titre des enfants sont pris en compte.
▸*Info-retraite.fr* : le relevé individuel de carrière permet de connaitre l'ensemble des droits acquis dans les différents régimes de retraite, et donc de vérifier sa durée d'assurance tous régimes compris, la décote ou la surcote. Une première estimation indicative de sa retraite est accessible cinq ans avant l'âge d'ouverture des droits. • O. N.

### Retraite anticipée à jouissance immédiate

Il faut vérifier que les différentes conditions requises pour y avoir droit sont remplies, notamment pour les personnes relevant de plusieurs régimes de retraite.
Les conditions pour la retraite anticipée pour carrière longue ou en tant que travailleur handicapé sont les mêmes dans la Fonction publique et dans le régime général.
La retraite pour invalidité ainsi que la retraite anticipée pour raisons familiales sont spécifiques à la Fonction publique, et celle-ci ne concerne que les parents de trois enfants et plus, d'un enfant ou d'un conjoint invalide.
Les polypensionnés ne peuvent pas percevoir la retraite du régime général avant l'âge légal d'ouverture des droits, soit 62 ans. • O. N.
https://retraitesdeletat.gouv.fr

### Guide de la CFDT Retraités

Ce guide des pensions de retraite élaboré par la CFDT, librement consultable en ligne, est mis à jour en temps réel depuis la dernière édition papier de 2015.
Il couvre tous les régimes de retraite des salariés du public comme du privé.
Conçu par des militants retraités de l'Union confédérale des retraités CFDT, dont des militants retraités issus du Sgen-CFDT, il est enrichi par les échanges pour répondre aux questions posées (par les adhérents CFDT comme par les non-adhérents) sur le forum accessible après chacune des 66 fiches. • O. N.
Le sommaire du *Guide* : https://urlz.fr/hmgf

Témoignages

# Quelle politique de santé et sécurité au travail dans les syndicats ?

Propos recueillis par Jean-Luc Evrard

Pour de nombreux syndicats Sgen-CFDT, la question des conditions de travail des agent·e·s n'est pas qu'un axe revendicatif parmi d'autres, mais le cœur des préoccupations militantes, l'ambition étant d'améliorer – et même mieux : de changer l'organisation du travail pour promouvoir le bienêtre. Parole aux syndicats.

## « L'ÉQUIPE DE CHAMPAGNE-ARDENNE

Sur le terrain, nous ne nous concentrons pas sur la fameuse salle des profs et nous répondons à tous les personnels, nous prenons du temps pour trouver des solutions collectives. Les gens ont trop tendance à s'enfermer dans une cellule, à ne voir que ce qui les touche et à oublier que la question du bienêtre au travail concerne l'ensemble de la communauté éducative. Lors des rencontres, les personnels se décentrent de leur regard sur leur métier et écoutent les difficultés rencontrées par d'autres, ce qui offre une vision plus globale et crée une communauté de travail.
Les conditions de travail sont la colonne vertébrale de nos actions. Nous sommes souvent sollicités pour des raisons personnelles, mais en creusant, on perçoit les difficultés dues à l'organisation du travail. Le respect de l'intégrité physique et psychique est essentiel ; ce respect humain est la base de notre démarche syndicale.

Il faut une reconnaissance des agents et notre écoute est essentielle. Quand on intervient dans les instances, c'est par le prisme des conditions de travail ou de l'organisation du travail. Mais pour trop d'agents, la santé au travail se limite au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ce qui arrange parfois l'administation : réduire la question de la santé au travail au CHSCT permet de cloisonner et de ne pas réellement interroger le travail. Par ailleurs, les collègues ne se sentent pas entendus par les cadres de l'Éducation nationale, qui n'ont pas de culture de la prévention. La prévention, c'est un bénéfice humain non comptabilisé en monnaie ! C'est le curatif qui prédomine. Pour autant, on a obtenu des tas de choses, parce que notre syndicat fait des propositions. D'ailleurs, les seuls progrès sont dus aux combats syndicaux…

## « L'ÉQUIPE DE BOURGOGNE

Je suis secrétaire du CHSCT académique.
Les registres Santé et sécurité au travail (SST) sont importants, car ils permettent de repérer les problèmes les plus criants.
Dans le 1er degré, les collègues se sont emparés de cet outil pour signaler des problèmes avec les élèves hautement difficiles.
Dans le 2nd degré, c'est plus compliqué : quel que soit le signalement – même matériel –, le chef a tendance à le prendre comme une critique ; forcément, les collègues n'osent pas l'utiliser.
Par ailleurs, nous pesons pour que l'employeur mette en œuvre les obligations du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Dans le 1er degré, les heures de mission pour les assistants de prévention de circonscription sont passées de 3 h à 6 h pour 60 écoles en moyenne. Mais ces heures sont insuffisantes pour faire de la prévention. Malgré tout, c'est mieux que dans le 2nd degré où rien ne se passe ! Les assistants de prévention existent peu — et ce sont souvent des agents des collectivités territoriales qui s'intéressent plus aux questions de matériels qu'aux problèmes de risques psychosociaux (RPS), sujet sur lequel ils ne se sentent pas légitimes.
Certains assistants renoncent : quand vous agissez mais qu'on ne vous donne rien, cela lasse ! Nous avons fait voter des avis au CHSCT pour flécher des indemnités pour missions particulières, mais en raison de la pénurie des dotations, on nous répond que n'est pas la priorité ! Tant qu'on ne portera pas l'affaire au tribunal, rien ne changera…
Le malêtre découle aussi de l'organisation du travail. Les rémunérations insuffisantes sont facteurs de RPS, et quand on écrit sans avoir de réponse, aussi !

## L'ÉQUIPE DE PROVENCE

À part dans les Hautes-Alpes, on ne siège pas en CHSCT et le suivi de ces outils reste théorique. La question est : comment outiller les collègues pour qu'ils puissent prendre en charge ces questions ?
Nous avons constaté, dans le 1er degré, la méconnaissance du cadre règlementaire concernant les devoirs de l'employeur.
Le règlementaire est perçu comme une contrainte administrative par les personnels de direction qui ne perçoivent pas l'enjeu : l'amélioration des conditions de travail.
Nous nous rendons compte que les instances (CHSCT) ne vont pas au bout de l'action. Il faut développer la connaissance de nos militants pour mettre l'employeur devant ses responsabilités.
Pour être opérationnel, nous privilégions de travailler sur le réel. Par exemple, les chaises ergonomiques : ce n'est jamais un sujet de négociation, on ne regarde pas comment les enseignants sont assis. L'un d'entre nous a travaillé 5 ans sans chaise adulte, avec des chaises de petites sections ! Il s'agit donc d'apprendre à regarder le poste de travail, changer les conditions de vie au quotidien.
Dans le 1er degré, on revendique un "établissement public du 1er degré" : lorsqu'on donne de l'autonomie à un collectif de travail, il peut résoudre les problèmes à son niveau.
Les agents se sont mis dans la tête que ce qu'ils vivent c'est la normalité. Le rôle du syndicat, c'est de les écouter et d'interroger le travail pour les aider à agir.

## NATHALIE, DE L'ÉQUIPE DE NORMANDIE

Je suis arrivée au Sgen à cause d'un malêtre : j'ai été harcelée et c'est le syndicat qui m'a aidée. J'ai compris ce qu'est le harcèlement…
Quelques années après, je suis devenue militante et j'ai voulu aider les collègues. Je me suis spécialisée et j'ai compris comment on pouvait aider. Mon intérêt pour le développement personnel, notamment, m'a aidée à créer du lien avec les gens. Quand ils souffrent d'un malêtre, on fait le bilan de ce qui les perturbe, on part de ce qui va et ne va pas.
Je les oriente. Il faut être "cash" pour les aider à se poser les bonnes questions, je ne "baratine" pas. Lors des réunions d'information syndicale, les personnels sont informés et le syndicat peut les accompagner. Quant à moi, je les aide à réfléchir à leurs conditions de travail et à se poser les bonnes questions. En fait, j'agis sur la réparation et l'orientation…
En prévention, par exemple, je peux faciliter la médiation avec les inspecteurs. Je remarque aussi que l'employeur est plus sensible qu'auparavant à la question du bienêtre. Par exemple, j'ai pu lors d'une audience à la direction des services départementaux de l'Éducation nationale parler du malêtre dans les unités localisées pour l'inclusion scolaire (Ulis). Mes interlocuteurs étaient compréhensifs et attentifs.
Dans nos actions, nous nous efforçons d'être dans le "pratico-pratique", et notre manière de fonctionner, c'est de créer du lien, d'accompagner et d'orienter (en donnant les adresses de spécialistes, en proposant des lectures aussi…).

# Des projets pédagogiques en lycée professionnel autour de SOS MÉDITERRANÉE

*Deux projets, montés avec des classes de BTS au lycée polyvalent Christian Bourquin d'Argelès-sur-Mer, placent l'engagement citoyen à la croisée des enseignements et des apprentissages. Tout commence avec Frédéric Pagliai, un enseignant en hôtellerie-restauration, bénévole et référent de l'antenne SOS MÉDITERRANÉE de Perpignan • Entretien réalisé par Aline Noël*

**Comment est née l'idée du premier projet ?**

Un collègue, Adrien Meszaros, à qui j'avais parlé de l'association, a proposé de soutenir SOS MÉDITERRANÉE en montant un projet pédagogique avec des étudiants du BTS Management en hôtellerie restauration (MHR). Avec deux autres enseignants des sections cuisine (Jean-Noël Techeyne) et sommellerie (Sylvain Pech), il a fait travailler une soixantaine d'étudiants sur l'organisation, la préparation et le service d'un diner de gala au bénéfice de SOS MÉDITERRANÉE, qui s'est déroulé le 16 octobre 2020 et a permis de récolter 1 100 euros.

D'autres actions ont été mises en place en direction de tous les lycéens : des séances de sensibilisation scolaires sur les missions menées par l'association en Méditerranée centrale ; un cycle de deux conférences, dont une menée par Sophie Beau, la co-fondatrice de SOS MÉDITERRANÉE ; enfin, l'installation, dans le hall du lycée, d'une exposition photo de l'antenne de Perpignan…

Le succès du projet a convaincu la direction et les enseignants impliqués de le reconduire et, en octobre 2021, un second diner caritatif a pu rapporter quelque 1 700 euros malgré le contexte sanitaire.

**Et le projet suivant ?**

Quand j'ai su que l'opération serait renouvelée, j'ai saisi l'opportunité de réserver une exposition itinérante de photographies intitulée « SOS MÉDITERRANÉE, un engagement citoyen », financée par un appel à projets de la Région Occitanie que venait de remporter l'association. Un enseignant de BTS Tourisme, Grégory Tessier, souhaitait travailler avec ses étudiants sur cet évènement. Je l'ai donc complété avec un cycle de quatre conférences sur la migration et de nouvelles sessions de sensibilisation aux sauvetages en mer réalisés par SOS MÉDITERRANÉE.

**Quels sont les apports de ces deux projets ?**

Il y a un premier apport pédagogique : dans certaines disciplines générales, comme l'histoire-géographie où la migration figure au programme, les enseignants sont venus avec leurs classes à l'expo photo et aux conférences. Pour les étudiants de BTS, c'était l'occasion de leur faire mettre en pratique des apprentissages variés, intégrés aux référentiels de leurs diplômes, que ce soit en MHR (imaginer un menu, avec plats et vins ; le cuisiner ; installer la salle de restaurant ; accueillir les invités et assurer le service…) ou en tourisme (assurer les visites guidées de l'exposition photo, créer des supports visuels et des capsules vidéo, gérer la réservation des conférences…). Au total, plus de 400 lycéens ont assisté aux conférences et plus de 600 ont visité l'exposition photo, ainsi que 150 collégiens et le conseil municipal des jeunes d'Argelès-sur-Mer…

Des projets d'une telle ampleur assurent une réelle publicité à l'établissement et à ses formations. En outre, ils renforcent la visibilité régionale de SOS MÉDITERRANÉE. Grâce à eux, notre antenne a recruté cinq nouveaux bénévoles, dont trois parmi les étudiantes et étudiants de BTS, un atout pour l'association puisqu'ils sont en train d'être formés pour faire de la sensibilisation en milieu scolaire et intervenir lors d'évènements. À noter qu'avec cet engagement associatif, ils peuvent valider des points pour leur futur diplôme. Enfin, le relai est passé puisque l'exposition de photographies, aujourd'hui, est installée au lycée Pablo Picasso de Perpignan.

Le site du lycée Christian Bourquin : https://urlz.fr/hkwO
La page Facebook de l'antenne SOS MÉDITERRANÉE de Perpignan : https://urlz.fr/hkxo

© Frédéric Pagliai

Comité d'expert·e·s en sciences sociales CFDT – Fondation Jean Jaurès

# Trois questions à Frédéric Sève*

* ANCIEN SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU SGEN-CFDT (2012-2016), SECRÉTAIRE NATIONAL DE LA CFDT

Le 26 novembre 2021, la CFDT associée à la Fondation Jean Jaurès a lancé un comité d'expert·e·s en sciences sociales pour tirer les enseignements d'une crise sanitaire totalement inédite, une façon de passer de l'épreuve (sociale, psychique…) à l'expérience.

**Pourquoi, aujourd'hui, ce comité d'expert·e·s, en sciences sociales, et quel sera son rôle auprès de la CFDT ?**

En mars 2020, quand le gouvernement s'est adjoint un comité pour gérer la crise sanitaire, la CFDT a avancé l'idée d'inclure dans ce Conseil scientifique Covid-19 des chercheurs en sciences sociales pour réfléchir aux situations sociales émergeant d'une telle crise.
Malgré l'insistance de la CFDT, le gouvernement n'a pas repris cette idée.
Un an plus tard, nous restions convaincus de l'urgence d'interroger de manière scientifique la vie quotidienne des travailleurs en temps de pandémie et d'en analyser les répercussions — de nombreux chercheurs en sciences sociales ont d'ailleurs mené des travaux, notamment à l'occasion des confinements. Avec la Fondation Jean Jaurès, nous avons donc décidé de monter un comité d'experts en sciences sociales [1] afin de faire connaitre ces travaux et d'en tirer matière pour constituer la mémoire de cette crise, pour tirer de cette expérience grandeur nature des enseignements sur le fonctionnement de la société.
Le rôle du comité d'experts auprès de la CFDT est d'enrichir le débat public en diffusant les connaissances des sciences sociales qui sont utiles pour mener des politiques publiques. Notre organisation va également s'inspirer des travaux du comité pour affiner sa compréhension des faits sociaux, et partant, ses propositions. Et réciproquement, les experts du comité sont intéressés à mener certains sujets en dialogue avec la CFDT qui dispose d'une expérience proprement syndicale pour tout ce qui concerne le monde du travail.

**Pourquoi ces douze chercheur·e·s ? Le groupe a-t-il vocation à évoluer ?**

Équilibrer les domaines de recherche au sein d'un comité relativement resserré nous a contraints à faire des choix. Nous avons constitué un comité paritaire [2] incluant l'anthropologie, le droit, l'économie, l'éthique médicale, l'histoire, la philosophie, la psychiatrie, la sociologie. Ce groupe d'experts, bien sûr, pourra évoluer, et il est d'ores et déjà prévu de faire appel à d'autres chercheurs pour rédiger les notes.

**Comment seront choisis les sujets, et pourquoi cette première thématique de la « société fatiguée [3] » ?**

Il n'y a pas de programme préétabli des thèmes. L'objectif est de relayer ce que les chercheurs ont produit, d'en faire une synthèse et d'être un pont entre la recherche et le débat public. Les notes ne seront pas des articles scientifiques commandés par la CFDT, mais cela n'empêchera pas une réflexion originale, fondée sur la pluridisciplinarité et les échanges avec les militants.
Patrick Boucheron a proposé la « société fatiguée » comme premier thème pour structurer le travail (lire p. 18-19). En juin 2021, la revue *Esprit* avait publié un dossier, « Une épidémie de fatigue [4] » — c'était donc dans l'air du temps et cela parlait à la CFDT dont les militants percevaient une certaine fatigue vis-à-vis de l'état du monde, de la société. Cette thématique de lancement permettait donc de réunir fatigues militantes, fatigue des personnes, expressions de fatigue liée à la pandémie mais aussi aux contraintes sanitaires…

© Virginie de Galzain

Il y avait là assurément un fil rouge, flou dans son énoncé spontané, mais intéressant à suivre pour la variété des réalités qu'il reliait. Il est vrai que d'autres termes auraient pu être choisis pour qualifier cette sorte d'épuisement, d'affaiblissement du fonctionnement de la société, du modèle démocratique.
Il ne faut pas non plus trop s'enfermer dans cette expression : une société fatiguée peut aussi désigner une fatigue collectivement éprouvée, voire contagieuse, ou une fatigue des individus à l'égard du collectif. • Propos recueillis par Aline Noël.

[1] Lancement du comité d'expert·e·s en sciences sociales CFDT / Fondation Jean Jaurès : https://urlz.fr/hjkb

[2] Les membres du comité d'expert·e·s : Henri Bergeron, Patrick Boucheron, Pierre-Yves Geoffard, Florence G'Sell, Serge Hefez, Emmanuel Hirsch, Jeanne Lazarus, Isabelle Lespinet-Moret, Hélène L'Heuillet, Marie-Caroline Saglio-Yatzimirsky, Claudia Senik et Frédéric Worms. Pour retrouver leur biographie : https://urlz.fr/hl54

[3] https://urlz.fr/hjry

[4] https://urlz.fr/hjiK

# PATRICK BOUCHERON

Propos recueillis par Aline Noël

L'historien Patrick Boucheron, professeur au Collège de France, est membre du comité d'expert·e·s en sciences sociales de la CFDT (lire p. 17). Il nous parle de ce que les sciences sociales, dont l'histoire, peuvent apporter à la société.

© Patrick Imbert

**C'est quoi une « société fatiguée » pour l'historien que vous êtes ? Vous dites, sans les nommer, qu'il y a des antécédents. Que nous apprennent-ils ?**

J'envisage cette thématique du point de vue de l'anthropologie politique : non pas seulement l'épuisement que la crise sanitaire provoque dans les organismes et sur la santé mentale, mais la fatigue du corps social, politique qui se perçoit à travers la fatigue militante, la démobilisation politique, voire l'abstention – un abaissement de ses défenses qui rend la société vulnérable. Par « société fatiguée », j'entends donc une société prête à renoncer à ses valeurs et à ses principes démocratiques.

Le précédent le plus entêtant, ce sont les années 1930 dont nous vivrions une sorte de récidive, aux sens juridique et pathologique, avec la montée des régimes autoritaires et des nationalismes identitaires comme conséquence des crises et fatigues de la société politique… J'ai sans doute pensé aux travaux de Timothy Snyder. Dans *Notre maladie : leçons de liberté depuis un lit d'hôpital américain*, il met en parallèle son état pathologique avec la question des fatigues démocratiques et dans *De la tyrannie : vingt leçons du XXe siècle*, il montre avec quelle facilité les démocraties ont renoncé durant les années 20 et 30 à leurs libertés publiques, en sorte que le pouvoir autoritaire s'est immiscé lentement, sournoisement plutôt qu'il ne s'est imposé brutalement. Je pense qu'on doit sortir de ce face-à-face hypnotisant avec les années 30 parce qu'une telle remise en cause des principes politiques avec une attirance pour la tyrannie s'est plusieurs fois produite dans l'histoire…

**Quels apports (réciproques) entre le monde de la recherche et le syndicalisme ? Est-ce une manière aussi de « refonder » le rôle des chercheur·e·s dans le temps présent ?**

Je travaille au Collège de France, qui a pour ambition première de mettre la science devant la société. Cela me parait donc naturel que les chercheurs se fraient un chemin vers le temps présent.

Se pose ensuite la question de la représentation. Pourquoi le syndicalisme plutôt que les partis politiques ? Le conseil politique ne m'a jamais attiré, j'en connais les faiblesses, les fragilités et surtout les vanités. Je n'ai pas travaillé sur Machiavel pour rien ! Or que le premier syndicat en France cherche à éclairer sa décision en constituant un comité d'experts en sciences sociales suffit à susciter notre considération dans tous les sens du terme – d'autant qu'aujourd'hui les sciences sociales sont attaquées très vigoureusement par le pouvoir politique. Nous sommes aussi dans un moment, non pas de réaction car il ne faut jamais être les réactionnaires des réactionnaires, mais de riposte qui implique de changer de terrain, de choisir son camp, ses armes et de reformuler la question.

Ce qui signifie qu'au lieu d'être dans une posture systématiquement défensive où l'on cherche à parer les coups portés par les pouvoirs, on va se situer dans des lieux de production sociale du savoir. En l'espèce, le syndicat peut être un lieu de construction d'un savoir sur la société qui permet la discussion, la production et la coproduction, ce qui n'est plus le cas des partis politiques.

## RAPPELONS QUE L'HISTOIRE N'EST JAMAIS ÉCRITE D'AVANCE, QU'ELLE SUSCITE ET MÉNAGE TOUJOURS DES SURPRISES…

**Quelle est la place de l'histoire aujourd'hui dans le champ de la connaissance, dans son rapport avec les autres disciplines ? Et dans la société ?**

La place de l'histoire dans les sciences sociales n'est plus dominante dans la mesure où chacune d'elles a légitimement revendiqué son indépendance mais au prix de son historicisation : au fond, toutes les sciences sociales sont des sciences historiques. Plus que l'histoire, c'est peut-être l'anthropologie, aujourd'hui, qui fait penser toutes les sciences sociales. Si d'un point de vue épistémologique, l'histoire n'est plus en position de force, elle reste en position de puissance – je veux dire qu'elle ouvre encore beaucoup de possibilités. Du point de vue public, l'histoire continue d'être une passion sociale qui, contrairement à ce qu'on croit, n'est pas une exception française. Cependant, il y a dans notre pays tout un écosystème qui tourne autour de l'histoire publique, qui va de l'édition et de la librairie indépendante aux sons et lumières, en passant par les festivals et l'audiovisuel public. Il y a un marché de l'histoire, dont nous profitons, mais que l'on ne doit pas oublier de protéger.
Mon point de vue est que pour défendre la discipline historique, il faut la défendre partout. Si les historiennes et les historiens veulent se sauver professionnellement, ce n'est pas seulement en sauvant leur cursus d'histoire mais c'est en mettant de l'histoire dans tous les cursus. La médecine, par exemple, qui a un lien ancien avec les humanités, est devenue terriblement technique, et s'il n'est pas raisonnable de défendre l'enseignement du latin en faculté de médecine, celui de l'histoire serait en revanche une bonne idée.

**Outre un diagnostic sur les questions qui leur sont posées (aujourd'hui la fatigue sociale, démocratique…), les intellectuel·le·s peuvent-il·elle·s nourrir une action concrète sur la réalité sociale ?**

J'aime bien le mot « diagnostic » parce qu'il renvoie à ce qu'il y a de commun entre la médecine et l'histoire. Carlo Ginzburg a montré qu'il n'y a d'histoire que singulière et qu'elle est d'une certaine manière la science des faits qui ne se répètent pas. On ne saura jamais ce qui se serait passé si on avait décidé de ne pas confiner à telle date, si on avait attendu ou si au contraire on avait agi plus vite ; on peut, certes, regarder ce qui s'est passé dans les pays qui ont procédé différemment, mais les variables sont trop nombreuses pour en tirer des certitudes, on ne peut faire que des expériences de pensée. L'histoire n'est pas une science expérimentale, mais peut-être se rapproche-t-elle de la médecine en ce qu'il faut avoir un œil clinique. Michel Foucault – qui était fils de chirurgien et savait ce qu'était la clinique, lui ayant même consacré sa thèse – appelait diagnostic le regard que le philosophe pose sur le présent pour comprendre en quoi aujourd'hui diffère d'hier. Quoique très attaché à cette tradition, il me semble qu'on peut attendre autre chose de l'histoire, et des sciences sociales en général, que ce simple diagnostic : on peut attendre qu'elles ouvrent dans le passé la possibilité du temps, c'est-à-dire qu'elles créent des imaginaires sociaux et qu'elles aient force et valeur d'encouragement. Rappelons que l'Histoire n'est jamais écrite d'avance, qu'elle suscite et ménage toujours des surprises, qu'elle permet toujours plus à celles et ceux qui la subissent. L'histoire du mouvement ouvrier, par exemple, incluait cette capacité de remobilisation à partir des exemples du passé, pas pour dire qu'on allait les imiter mais pour dire qu'on allait se souvenir qu'à chaque moment de l'Histoire plus de choses sont possibles qu'on ne le pense.

### PARCOURS

**Né en 1965, Patrick Boucheron** est normalien, agrégé d'histoire. Il est professeur au Collège de France.

**1994**
Thèse de doctorat d'histoire médiévale à Paris-I sous la direction de Pierre Toubert.

**1994-1999**
Maitre de conférences en histoire médiévale à l'École normale supérieure de Fontenay-Saint-Cloud.

**À partir de 1999**
Maitre de conférences à l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne.

**2012-2015**
Professeur d'histoire du Moyen-Âge à Paris-I Panthéon-Sorbonne.

**Depuis 2015**
Professeur au Collège de France, titulaire de la chaire « Histoire des pouvoirs en Europe occidentale, XIIIe-XVIe siècle ».

**2015-2020**
Président du conseil scientifique de l'École française de Rome.

### BIBLIO SÉLECTIVE

***Contretemps***
Éditions du Seuil, 2020.

***HIstoire mondiale de la France*** (S/d), Le Seuil, 2017 ; rééd. « Points histoire », 2018 ; édition augmentée et illustrée, Le Seuil, 2018.

***Conjurer la peur. Sienne, 1338. Essai sur la force politique des images***
Le Seuil, 2013 ; rééd. « Points-Seuil », 2015.

***Faire profession d'historien***
Publications de la Sorbonne, 2010 ; nouvelle édition, 2016 ; rééd. « Points-Seuil », 2018.

***Léonard et Machiavel***
Lagrasse, Verdier, 2008 ; rééd. Verdier/poche, 2013.

### À (RÉ)ÉCOUTER, (RE)VOIR

Ses cours au Collège de France : https://urlz.fr/hpRw

« Faire l'hIstoire », sur Arte (avril-juin 2021) : https://urlz.fr/hpRn

« HIstoire de », sur France Inter tous les dimanches à 13 h 20, et en podcasts.

# 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).

### JOB à la carte

La plateforme d'aide à la recherche d'**emploi**, de **stage** et de **reconversion** professionnelle.

### 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*.

*Services actifs à partir de 6 mois de cotisation.

### Cfdt : PARTAGE DE 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 !**

CFDT - Service Information Communication - Illustrations : iStock - Tous droits réservés - Août 2021.